



CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

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

TEMA:

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y
CRÉDITO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR, ZONA SUR DE
MANABÍ Y SANTA ELENA**

AUTORES:

**PILAR C. ALAVA MOREIRA
GÉNESIS G. NAVARRETE BASURTO**

TUTOR:

ING. ALEXANDER PALACIOS ZURITA

CALCETA, DICIEMBRE 2016

DERECHOS DE AUTORÍA

Pilar Carolina Alava Moreira y Génesis Gema Navarrete Basurto, declaran bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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

.....
PILAR, C. ALAVA MOREIRA

.....
GENESIS, G. NAVARRETE BASURTO

CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Wladimir Alexander Palacios Zurita certifica haber tutelado la tesis **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y CRÉDITO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR, ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA**, que ha sido desarrollada por Pilar Carolina Alava Moreira y Génesis Gema Navarrete Basurto, previa la obtención del título de Ingeniera Comercial, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
ING. WLADIMIR A. PALACIOS ZURITA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han aprobado la tesis **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y CRÉDITO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR, ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA**, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por Pilar Carolina Alava Moreira y Génesis Gema Navarrete Basurto, previa la obtención del título de Ingeniero Comercial, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
ING. BENIGNO ALCÍVAR MARTINEZ
MIEMBRO

.....
ING. MARTHA ALVAREZ VIDAL
SECRETARIA

.....
ING. VICTOR PAZMIÑO MENA
PRESIDENTE

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día;

A Dios por bendecirme y cuidarme siempre y

A mis padres y a mi hermana por ser incondicionales e impulsarme a no desmayar en este proceso de formación profesional.

.....
PILAR C. ALAVA MOREIRA

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día;

A Dios por darme el don de la vida y bendecirme en el diario vivir,

A mi tutor ingeniero Alexander Palacios Zurita por siempre brindarme sus conocimientos y paciencia en el trayecto de la investigación y

A mi madre por ser el apoyo incondicional en mi vida, por ser la persona que me impulsaba a seguir adelante en mi vida profesional.

.....
GENESIS G. NAVARRETE BASURTO

DEDICATORIA

A Dios por darme una vida imperfectamente perfecta;

A mis padres que creyeron en mí y me apoyaron en esta etapa de formación profesional, sin ellos esto no sería posible;

A Andrea por ser mi guía, mi consejera y mi alma gemela;

A mis sobrinos Mary Paula, José Manuel y José Javier que son mi mayor tesoro;

A Juan Carlos que me ha cuidado, aconsejado y brindado su apoyo para no desmayar en mi camino de formación profesional,

A mis tíos Norge y Miriam por acogerme en su hogar en toda mi etapa de formación universitaria y

A mi familia, amigos y demás personas que me brindaron su apoyo de alguna manera en mi camino de profesionalismo.

.....
PILAR C. ALAVA MOREIRA

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y fortaleza de cada día;

A mi hija por ser el pilar fundamental en mi vida, la razón de luchar cada día y lograr mi objetivo de vida profesional;

A mi madre quien me ha brindado su apoyo incondicional en la trayectoria de mi carrera,

A las personas que de una u otra manera me ayudaron y brindaron su apoyo en la trayectoria estudiantil y

A ti mi ángel guardián que desde el cielo me has brindado tu apoyo y estas a mi lado.

.....
GENESIS G. NAVARRETE BASURTO

CONTENIDO GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	ii
CERTIFICACIÓN DE TUTOR	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	iv
AGRADECIMIENTO	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
DEDICATORIA	viii
CONTENIDO GENERAL	ix
CONTENIDO DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS	xiii
RESUMEN	xvi
PALABRAS CLAVE:	xvi
ABSTRACT	xvii
KEY WORDS	xvii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1.PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1.1.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.JUSTIFICACIÓN	3
1.3.OBJETIVOS	4
1.3.1.OBJETIVO GENERAL	4
1.3.2.OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
1.4.IDEAS A DEFENDER	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1.EVALUACIÓN	5
2.1.1.EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	5
2.2.INDICADORES	7
2.2.1.IMPORTANCIA DE LOS INDICADORES	8
2.2.2.CARACTERÍSTICAS DE LOS INDICADORES	8
2.3.VARIABLES	9
2.3.1.EL CONTROL DE VARIABLES	9
2.4.EL COOPERATIVISMO	10
2.4.1.PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL COOPERATIVISMO	11
2.4.2.EL ACTO COOPERATIVO	12

2.4.3.LA COOPERATIVA	13
2.4.3.1.COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO	14
2.4.3.1.1.IMPORTANCIA	15
2.4.3.1.2.VALORES	15
2.4.3.1.3.CARACTERÍSTICAS DEL COOPERATIVISMO DE CRÉDITO	16
2.5.SURGIMIENTO DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	17
2.5.1.ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA (EPS)	17
2.5.1.1.PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA EPS	18
2.5.1.2. FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	19
2.5.1.3.LA EPS EN EL MARCO DEL SISTEMA ECONÓMICO SOCIAL Y SOLIDARIO	19
2.5.1.4.ATRIBUCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	20
2.6.BUEN VIVIR	21
2.6.1.EL DESARROLLO CONSTITUCIONAL DEL BUEN VIVIR	22
2.6.2.VIVIR BIEN Y VIVIR MEJOR	23
2.6.3.ALINEACIÓN A LOS OBJETIVOS PARA EL BUEN VIVIR	24
2.6.3.1.OBJETIVO 8: ESTABLECER UN SISTEMA ECONÓMICO SOCIAL, SOLIDARIO Y SOSTENIBLE	24
2.6.3.2.POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS:	25
2.7.EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL	25
2.7.1.JUSTICIA SOCIAL	27
2.7.2.JUSTICIA SOCIAL E IGUALDAD COMO RESPONSABILIDAD DEL ESTADO PLANIFICADOR	27
2.8.RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)	27
2.8.1.BALANCE DE GESTIÓN SOCIAL	29
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	33
3.1.UBICACIÓN	33
3.2.DURACIÓN	35
3.3.VARIABLES EN ESTUDIO	35
3.1.1.VARIABLE INDEPENDIENTE	35
3.1.2.VARIABLE DEPENDIENTE	35
3.4.METODOLOGÍA	35
3.4.1.MÉTODO DESCRIPTIVO	35

3.4.2.MÉTODO EXPLORATORIO.....	36
3.4.3.MÉTODO BIBLIOGRÁFICO.....	36
3.4.4.MÉTODO DELPHI	36
3.4.5.MÉTODO KENDALL.....	36
3.4.6.MÉTODO TORGERSON	37
3.5.TÉCNICAS	37
3.5.1.ENCUESTA	37
3.5.2.OBSERVACIÓN	37
3.6.ESTADÍSTICAS	37
3.6.1.POBLACIÓN.....	37
3.6.2.MUESTRA.....	38
3.7.PROCEDIMIENTO.....	39
3.7.1.PRIMERA ETAPA: IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO EXISTENTES EN EL ENTORNO PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y CRÉDITO.....	39
3.7.2.SEGUNDA ETAPA: APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DETERMINANDO EL DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO EN LA ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA	39
3.7.3.TERCERA ETAPA: PROPONER UN PLAN DE MEJORA PARA QUE POTENCIALICE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y CRÉDITO QUE GENERAN DEBILIDADES EN LAS ORGANIZACIONES OBJETO DE ESTUDIO EN LA ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA.	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1.PRIMERA ETAPA:.....	41
4.2.SEGUNDA ETAPA:	43
4.3.TERCERA ETAPA.....	112
CÁPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	118
5.1.CONCLUSIONES.....	118
5.2.RECOMENDACIONES.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS	129
ANEXO 1	130
ANEXO 2	135
ANEXO 3	136
ANEXO 3-A.....	137

ANEXO 3-B	141
ANEXO 3-C	154
ANEXO 4	239
ANEXO 5	245
ANEXO 6	247
ANEXO 7	248
ANEXO 8 (Plan de mejoras por áreas)	289

CONTENIDO DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 2.1. Características del Cooperativismo de Crédito	16
Figura 2.2. Organismos de Integración.....	20
Figura 2.3. Objetivos para el Buen Vivir	24
Figura 3.1. Mapa del Sur de Manabí.....	34
Figura 3.2. Mapa de la Provincia de Santa Elena.....	34
Tabla 2.1.El Cooperativismo.....	10
Tabla 2. 2. Principios Universales del Cooperativismo	11
Tabla 2.3. Balance de Gestión Social.....	29
Tabla 4.1. Número de Cooperativas evaluadas	42
Tabla 4.2. Cuestionario de Preguntas para Directivos de las Cooperativas.....	44
Tabla 4.3. Acciones de mejora.....	114
Gráfico 4.1. Principio 1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.....	47
Gráfico 4.2.Representación general del principio 1.....	48
Gráfico 4.3. Principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.....	49
Gráfico 4.4.Representación general del principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.....	51
Gráfico 4.5. Principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa. ..	53
Gráfico 4.6. Representación general del principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.	54
Gráfico 4.7.Principio 4. Autonomía e Independencia.	55
Gráfico 4. 8.Representación general del principio 4. Autonomía e independencia	56
Gráfico 4. 9. Principio 5. Educación, capacitación e información	57
Gráfico 4.10. Representación general de principio 5. Educación, capacitación e información.....	58
Gráfico 4.11. Principio 6. Cooperación e integración del sector EPS.....	58
Gráfico 4. 12.Representación general del principio 6. Cooperación e integración del sector EPS.....	60
Gráfico 4.13. Principio 7. Compromiso con el entorno.....	61
Gráfico 4.14. Representación general del principio 7. Compromiso con el entorno.	62
Gráfico 4.15. Principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	63

Gráfico 4.16. Representación general del principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.....	64
Gráfico 4.17. Principio 1. Asociación Voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.....	65
Gráfico 4.18. Representación general de principio 1. Asociación Voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.....	66
Gráfico 4.19.Principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.....	67
Gráfico 4.20. Representación general del principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.....	67
Gráfico 4.21.Principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa. .	68
Gráfico 4.22.Representación general del principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.....	69
Gráfico 4.23.Principio 4 y 6. Autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS.....	70
Gráfico 4.24.Representación general de principio 4 y 6. Autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS.....	71
Gráfico 4.25.Principio 5. Educación, capacitación e información.....	72
Gráfico 4.26. Representación general del principio 5. Educación, capacitación e información.....	73
Gráfico 4.27. Principio 7. Compromiso con el entorno.....	73
Gráfico 4.28. Representación general del principio 7. Compromiso con el entorno.	74
Gráfico 4.29. Principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.....	75
Gráfico 4.30. Representación general del principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.....	77
Gráfico 4.31. Representación del principio 9. Comercio justo, ético y responsable.....	78
Gráfico 4.32. Representación general del principio 9. Comercio justo, ético y responsable.....	79
Gráfico 4.33. Principio 1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.....	80
Gráfico 4. 34. Representación general del principio 1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.....	81
Gráfico 4.35. Principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.....	82

Gráfico 4.36. Representación general del principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.	83
Gráfico 4.37. Principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.	84
Gráfico 4. 38. Representación general del principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.	85
Gráfico 4.39. Principio 4 y 6. Autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS.	86
Gráfico 4.40. Representación general del principio 4 y 6. Autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS.	87
Gráfico 4.41. Principio 5. Educación, capacitación e información.	87
Gráfico 4. 42. Representación general del principio 5. Educación, capacitación e información.	88
Gráfico 4.43. Principio 7. Compromiso con el entorno.	89
Gráfico 4.44. Representación general del principio 7. Compromiso con el entorno.	90
Gráfico 4.45. Principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	90
Gráfico 4.46. Representación general del principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	92
Gráfico 4.47. Principio 9. Comercio ético, justo y responsable.	92
Gráfico 4.48. Representación general del principio 9. Comercio ético, justo y responsable.	94
Gráfico 4.49. Pregunta 5 con índice bajo dirigida a empleados.	95
Gráfico 4.50. Pregunta 6 con índice bajo dirigida a empleados.	96
Gráfico 4.51. Pregunta 7 con índice bajo dirigida a empleados.	97
Gráfico 4.52. Pregunta 9 con índice bajo dirigida a empleados.	98
Gráfico 4.53. Pregunta 10 con índice bajo dirigida a empleados.	99
Gráfico 4.54. Pregunta 15 con índice bajo dirigida a empleados.	100
Gráfico 4.55. Pregunta 16 con índice bajo dirigida a empleados.	101
Gráfico 4.56. Pregunta 4 con índice bajo dirigida a socios.	102
Gráfico 4.57. Pregunta 8 con índice bajo dirigida a socios.	103
Gráfico 4.58. Pregunta 9 con índice bajo dirigida a socios.	104
Gráfico 4.59. Pregunta 10 con índice bajo dirigida a socios.	105
Gráfico 4.60. Recopilación de principios por respuestas de directivos.	106
Gráfico 4.61. Recopilación de principios por respuestas de empleados.	108
Gráfico 4.62. Recopilación de principios por respuestas de socios.	110

RESUMEN

El objetivo de evaluar el desempeño cooperativo con enfoque en el buen vivir en las cooperativas de la zona sur de Manabí y la provincia de Santa Elena se realizó en tres fases metodológicas: la selección de las variables, aplicación de la herramienta de evaluación y el plan de mejora. En la primera fase se realizó una búsqueda bibliográfica determinando las variables e indicadores del desempeño cooperativo tomando de base: el Cooperativismo, la Economía Popular y Solidaria, el Buen Vivir y la Responsabilidad Social Empresarial. En la segunda fase se aplicó la herramienta de evaluación a las cooperativas de ahorro y crédito, así mismo se encuestó a trabajadores y socios para contrastar con la información brindada por los directivos de las cooperativas. En la última fase se elaboró un plan de mejora considerando las variables que presentaron valoraciones negativas, el cual consta de nueve acciones con sus respectivas tareas, responsables, tiempos, recursos necesarios, financiamiento, indicadores de seguimiento y responsables del mismo. Se concluyó que la evaluación del desempeño social de las cooperativas de ahorro y crédito de la zona Sur de Manabí y Santa Elena permitió identificar falencias en el cumplimiento de indicadores claves en el aporte al logro del Buen Vivir de sus miembros.

PALABRAS CLAVE:

Desempeño, Cooperativismo, Buen Vivir, Responsabilidad Social Empresarial, Economía Popular Y Solidaria.

ABSTRACT

The objective of evaluating cooperative performance with a focus on good living in cooperatives in the southern area of Manabí and Santa Elena Province was carried out in three methodological phases: selection of variables, application of the evaluation tool and the plan Of improvement. In the first phase, a determined bibliographical search was carried out on the variables and indicators of cooperative performance based on Cooperativism, Popular and Solidarity Economy, Good Living and Corporate Social Responsibility. In the second phase, the evaluation tool was applied to the credit unions, and workers and partners were also surveyed to compare with the information provided by the managers of the cooperatives. In the last phase an improvement plan was elaborated considering the variables that presented negative valuations, which consists of nine actions with their respective tasks, responsible, times, necessary resources, financing, follow-up indicators and those responsible for the same. It was concluded that the evaluation of the performance of credit unions in the southern area of Manabí and Santa Elena allowed the identification of shortcomings based on the fulfillment of indicators, which can be enhanced based on the proposed improvement plan presented And thus strengthen themselves as institutions.

KEY WORDS

Performance, Cooperatives, Good Living, Corporate Social Responsibility, Popular And Solidarity Economy.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El cooperativismo nace en Europa a mediados del siglo XVII y a principios del siglo XVIII, esta coincide con la revolución industrial que fue de gran impacto económico, político y tecnológico; lo cual propicio en un desorden sobre la clase trabajadora, esto produjo reacciones cuya consecuencia fue la destrucción de máquinas, a quienes consideraban su competencia; es así que propusieron una ley que favoreciera al trabajador y crearon una asociación la cual se denominó cooperativa (Miño, 2013).

En el Ecuador surge el cooperativismo en el siglo XX por iniciativa de líderes gremiales, políticos, intelectuales de diferentes sectores sociales, con el fin de crear un sistema asociativo basado en la captación de dinero con el objetivo de recaudar fondos en beneficio de los socios con todos sus aportes.

García y Troyano (2010) indican que el cooperativismo es una forma de trabajo en grupo basado en la construcción colectiva de aprendizaje, desarrollo personal y social, usando estas habilidades de forma adecuada revisando periódicamente como pueden mejorar la efectividad de sus esfuerzos. Además para Magrovejo *et al.*, (2012) un aspecto que ha sido incorporado en la legislación cooperativa es el reconocimiento del “acto cooperativo” como la relación entre las cooperativas y sus asociados en cumplimiento de sus objetivos; por su parte Melián y Campos (2010) expresan que estas instituciones de economía social surgen de la implantación de nuevas formas organizativas y laborales basadas en el establecimiento de fuertes relaciones sociales, tanto con sus trabajadores como con sus asociados, de manera que poseen derechos reconocidos que les permiten participar activamente en función de la democracia existente en las mismas.

Para Torres (2012) las cooperativas de ahorro y crédito son organizaciones formadas por personas naturales y jurídicas que se unen voluntariamente con el objeto de realizar actividades de intermediaciones financiera y de responsabilidad social con sus socios y previa autorización de la

Superintendencia, con clientes o terceros con sujeción a las regulaciones y a los principios reconocidos en la ley orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del sector financiero popular y solidario; que según indica “Gaiger (2009) la Economía Popular y Solidaria es un conjunto de formas económica-social que se integra de forma individual o colectiva en donde se busca el desarrollo de procesos de financiamiento que tiene numerosas experiencias de solidaridad económica entre los trabajadores y trata de coadyuvar a las instituciones de carácter social a llevar una línea en donde el principal aspecto que se deba beneficiar de manera equitativa sea el ser humano, el cual indica Fascioli (2011) el grado de estima social que merece un individuo o un grupo se da dependiendo de una valoración sobre la contribución positiva que realiza a las metas consideradas valiosas por la sociedad. Por ello estas instituciones buscan impulsar el desarrollo, solidez y confianza basándose en el buen vivir. Es así que se realizó una evaluación de desempeño cooperativo de ahorro y crédito en las zona sur de Manabí en donde existen tres cooperativas que fueron parte de la investigación; así mismo en la provincia de Santa Elena se analizaron tres cooperativas de ahorro y crédito, a las que se le aplicó un balance social; el cual según Colina y Senior (2008) como herramienta de gestión organiza, dirige, controla, registra y evalúa en términos cuantitativos y cualitativos el accionar social de una cooperativa en un período determinado, el mismo que se evalúa en función del cumplimiento de su responsabilidad social basado en tres dimensiones que son lo económico, social y ambiental. El contexto investigativo partió del desconocimiento del comportamiento socialmente cooperativo con sus empleados, socios y medio en que se encuentran, por ello evaluar las variables del desempeño permitió identificar aquellos aspectos en los que estén o no aportando estas instituciones al buen vivir de sus asociados.

1.1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo evaluar las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito en la zona sur de Manabí y Santa Elena y su cumplimiento de los principios del buen vivir?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Dentro del contexto investigativo se desconoce cómo funciona el desempeño social de los sistemas cooperativos entorno a sus socios empleados y medio en que se encuentran; por esta razón el hacer una medición de las variables de desempeño logrará identificar todo aquello que estén o no aplicando estas instituciones con respecto al buen vivir de sus asociados, basada en los principios cooperativos.

En lo económico las cooperativas de ahorro y crédito de la zona sur de Manabí y la provincia de Santa Elena al igual que todas las existentes en el país deben fomentar el ahorro y potencializar créditos para sus asociados, por ello se quiere evidenciar si los socios de estas cooperativas cuentan o no con una distribución equitativa, solidaria de excedentes y de calidad de vida.

Por la parte legal la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario (2012) dispone en su artículo 21 que el sector cooperativo es el conjunto de instituciones entendidas como sociedades de personas unidas de forma voluntaria para satisfacer necesidades económicas sociales y culturales. Siendo así esta investigación una demostración de que las instituciones están enfocadas en mejorar la calidad de vida de los asociados, apoyándose en los principios del buen vivir.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar las variables de desempeño cooperativo de ahorro y crédito con enfoque en el buen vivir, en la zona sur de Manabí y Santa Elena

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las variables existentes en el entorno para la medición del desempeño cooperativo de ahorro y crédito.
- Aplicar la herramienta de evaluación de las variables determinando el desempeño con enfoque en el buen vivir de las cooperativas de ahorro y crédito en la zona sur de Manabí y Santa Elena.
- Proponer un plan de mejoras para que potencialice las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito que generan debilidades en las organizaciones objeto de estudio en la zona Sur de Manabí y Santa Elena.

1.4. IDEA A DEFENDER

La evaluación de las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito en la zona sur de Manabí y Santa Elena permitirá conocer el cumplimiento de los principios del buen vivir de estas instituciones.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. EVALUACIÓN

Según Ferreres y González (2006) citado por Mejía (2012) entienden la evaluación como un proceso continuo, ordenado y sistemático de recogida de información cuantitativa y cualitativa, que responde a ciertas exigencias válida, dependiente, fiable, útil, precisa, viable, entre otras, obtenidas a través de diversas técnicas e instrumentos, que tras ser cotejada o comparada con criterios establecidos nos permite emitir juicios de valor fundamentados que faciliten la toma de decisiones y que afecten el objeto evaluado.

Para García (1989) citado por Lavilla (2011) expresa que la evaluación es una actividad o proceso de identificación, recogida y tratamiento de datos sobre elementos y hechos con el objetivo de valorarlos primero y sobre dicha valoración tomar decisiones.

Una evaluación es una parte esencial al momento de recolectar datos relevantes como aspectos, causas, posibles problemas o teorías antes no estudiadas de un determinado lugar, objeto o personas, para así obtener resultados que demuestren las interrogantes existentes dentro del entorno en los que se encuentran.

2.1.1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Para Martínez (2010) se ha traducido la expresión inglesa “performance assessment” por “evaluación del desempeño” o tests de desempeño. El término procede de la evaluación educativa y de las certificaciones profesionales, no obstante, en psicología también se utilizan estos tests desde hace mucho tiempo, especialmente en el ámbito de la selección de personal. Aunque no se utiliza el término “performance assessment”, las tareas de simulación y muestras de trabajo utilizadas en los centros de evaluación (assessment centers) muestran todas las características de este tipo de tests: demandan

respuestas que ponen el acento en la actuación del sujeto y que requieren métodos sistemáticos para su valoración.

Según Rodríguez (2011) evaluar el desempeño consiste en valorar la eficiencia con la que su ocupante lo ejecuta en un período determinando. La introducción de herramientas sistemáticas de evaluación del desempeño es relativamente reciente. Las evaluaciones del desempeño comenzaron su andadura como herramientas de política retributiva para irse transformando paulatinamente en herramientas de desarrollo profesional.

Por su parte Faria (1995) citado por Pedraza *et al.*, (2010) considera al desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización.

La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Cohen y Martínez (2004) explican que el significado de la evaluación difiere según la etapa del ciclo de vida del proyecto en la que se la utilice. Si es durante la formulación, proporciona los criterios de decisión para aceptar un proyecto específico u ordenar las alternativas consideradas en función de las relaciones existentes entre sus costos e impacto (o beneficio). Si se la aplica durante la operación o, inclusive, habiendo ésta concluido, permite determinar el grado de alcance de los objetivos perseguidos, así como el costo en que se ha incurrido.

Ya sea en una empresa o en cualquier institución en la que se desee tener buenos resultados basados en la capacidad de su talento humano, es indispensable realizar una evaluación de desempeño, por medio de la cual se puede conocer la capacidad de aprendizaje del empleado en su área laboral y su aporte a las metas de la institución a la que presta sus servicios.

2.2. INDICADORES

Según Gustavo (2011) un indicador es la expresión matemática que cuantifica el estado de la característica o hecho que queremos controlar. La definición debe ser expresada de la manera más específica posible, evitando incluir las causas y soluciones en la relación. La definición debe contemplar sólo la característica o hecho (efecto) que observamos y mediremos. Podemos medir cantidades físicas, proporciones, lapsos de tiempo, y más.

Por su parte Rueda (2001) citado por Hernández (2009) expresa que un indicador es una variable que supera su valor neto para representar una realidad más compleja pero que debe de ser fácilmente comprensible y evaluable por la totalidad de los ciudadanos. Este define los indicadores como una variable o estimación urbana que provee una información agregada, sintética, respecto a un fenómeno más allá de su capacidad de representación propia. Es decir, se le dota exógenamente de un valor añadido.

Buvinic (2008) define a los indicadores sociales como estadísticas con un significado y frecuentemente, con un mensaje. Revelan la realidad detrás de los números. Al develar las diferencias o disparidades en esa realidad, pueden convertirse en herramientas útiles para diagnosticar las desigualdades y seguir el progreso de su erradicación.

Un indicador es una estadística que se presenta como una característica o hecho, en el cual no se explican causas; está delimitado específicamente en su título pero con un significado extenso de lo que abarca, este debe ser medido y evaluado con facilidad por las personas que lo están utilizando.

2.2.1. IMPORTANCIA DE LOS INDICADORES

Para Buvinic (2008) los indicadores sociales son de gran importancia ya que presentan datos estadísticos de cómo viven las personas en los países del mundo. Permiten hacer comparaciones de varios períodos de tiempo. También se realizan análisis entre países y continentes. Así mismo expresa que los indicadores sociales, son medidas pensadas para reflejar cómo viven las personas. Ejemplos de éstos son el número de niños que vive en la pobreza, la frecuencia de muertes y sus causas, la distribución de los ingresos entre los hogares, el rendimiento de los alumnos/as en sus estudios o la discriminación en la remuneración laboral que sufren las mujeres. Pero estas medidas no se recopilan ni se difunden regularmente. Es más, con frecuencia enfrentan críticas. Lo cierto es que las instituciones políticas no necesariamente cambian sus directrices y prácticas como resultado de la difusión de medidas de las condiciones de vida. Un indicador es un síntoma o aproximación a un fenómeno.

De igual forma Buvinic reafirma que el distintivo de los indicadores sociales es la búsqueda de señales para mirar los resultados de la política y de la acción social. En otras palabras, se trata de instrumentos para verificar y evaluar los resultados del desarrollo. La función principal de los indicadores sociales.

2.2.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS INDICADORES

Para Hernández (2009) aporta que los indicadores, si queremos que sean útiles, deberán de tener ciertas condiciones que aseguren su utilidad, como: ser exactos, que no den lugar a dudas, y específicos del tema a tratar; ser fácilmente comprensibles; deben ser accesibles, no tiene sentido hacer referencia a algo difícil o imposible de medir; ser sensibles a los cambios que queremos medir, y por tanto contar con datos periódicos homogéneos con la escala temporal del cambio. Son básicas tres condiciones:

- **Comunicabilidad:** que el indicador sea útil para comprender los cambios que se producen y evaluar las políticas.

- **Accesibilidad:** que dispongamos de los medios para producirlo, que éstos no superen un umbral lógico de costos, y que la disponibilidad del indicador sea acorde con el desarrollo temporal de los cambios.
- **Publicidad:** de forma que todos tengan acceso a la información, siendo su producción y difusión lo más independiente posible de la entidad que dirige el proceso evaluado.

Un indicador es importante porque mediante el mismo se pueden obtener datos estadísticos como posibles aproximaciones o causas que reflejen la situación actual de aquello que se esté investigando. Para poder hacer uso de indicadores, se debe tener en cuenta una serie de características que demuestren la vialidad de los mismos y que estén encaminados a la temática que se está analizando; pues para esto es necesario que sean comunicables, accesibles y que tengan suficiente acceso de información referente a lo que estos representan.

2.3. VARIABLES

Para Reidl, *et al.*, 2010 son fundamentales para cualquier proceso de investigación; en la investigación las variables son muy relevantes, pues comúnmente se busca relacionarlas entre sí, ya sea por medio de nexos de dependencia, asociación, influencia o causalidad. Esta es la propiedad o característica de algo que puede variar y dicha variación puede medirse, adquieren el carácter de constructos. Es todo aquello que se puede controlar y estudiar en una investigación.

2.3.1. EL CONTROL DE VARIABLES

Según Morales (2010) cuando se habla de controlar variables nos referimos a la necesidad de eliminar ruidos que oscurecen la interpretación de los resultados. Si por ejemplo estamos comparando la eficacia de diversos métodos de estudio en grupos distintos, un determinado resultado puede depender de la mayor eficacia de un método, pero también de la mejor

preparación previa del grupo que ha seguido ese método. La supuesta diferencia entre métodos puede estar contaminada (e incluso explicada) por diferencias en otras variables relacionadas con el resultado final. Las variables que pueden interferir son las que lógicamente pueden estar relacionadas con la variable dependiente (la que medimos y en la que comparamos a los diversos grupos). Se trata sobre cómo neutralizar esas interferencias, de manera que si se concluye que un método es mejor que otros (que un grupo es superior a otros en la variable dependiente) este mejor resultado no se ve influido por variables ajenas al método (variable independiente).

Una variable es un argumento básico en todo proceso de investigación, es de vital importancia si se quiere llevar a cabo la indagación con éxito; ya que de estas parten las incógnitas como cuales son las causas y efectos que están incidiendo en la investigación, que es lo que se debe resolver, o cual es el problema que se está estudiando para así formular su hipótesis.

2.4. EL COOPERATIVISMO

Tabla 2.1.El Cooperativismo

CONCEPTO	PAÍS	AUTOR	AÑO
La cooperación al desarrollo ha ido modificando sus contenidos de acuerdo al pensamiento y los valores dominantes sobre el desarrollo y la orientación de las relaciones entre los países ricos hacia los más pobres. En el contexto actual, el principal objetivo de la cooperación al desarrollo es la mejora de las condiciones de vida de los habitantes de los países en desarrollo, desde una óptica basada en la promoción del desarrollo humano.	HO	Álvarez, M.	2012
El aprendizaje cooperativo es forma de trabajo en grupo basado en la construcción colectiva del conocimiento y el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social), donde cada miembro del grupo es responsable de su aprendizaje y el de los restantes miembros del grupo. Las dinámicas internas que hacen que el aprendizaje cooperativo funcione se basan en características que permitan a los gerentes estructurar las actividades para que los trabajadores se vuelvan interdependientes de manera positiva, responsables en lo individual para hacer su parte del trabajo, trabajen cara a cara para promover el éxito de cada cual, usen habilidades sociales de forma adecuada y periódicamente revisen cómo pueden mejorar la efectividad de sus esfuerzos.	MX	García y Troyano	2010

El cooperativismo es un sistema económico y social, basado en la libertad, la igualdad, la participación y la solidaridad. La cooperación es un sistema práctico de armonizar los intereses humanos recibiendo ayuda y colaboración de los demás y ofreciéndola en reciprocidad. El cooperativismo es el resultado de un largo proceso histórico en el cual el hombre ha demostrado su espíritu asociativo y solidario, generando diversas formas de organización social y económica que teniendo como base la cooperación, persiguen la realización de la justicia y la igualdad a través de la acción economía y la promoción humana.	UY	Romero y Tuimil	2011
---	----	--------------------	------

Se puede denominar al cooperativismo como el sistema de asociación y participación de grupo basado en la igualdad de aprendizaje y desarrollo personal y social para plasmar sus ideas y mejorar la calidad de vida de los mismos.

2.4.1. PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL COOPERATIVISMO

Según Endara (2011) cita que a nivel mundial existe la aceptación explícita de los principios cooperativos que guían la actividad operativa de este tipo de organizaciones y que abren la puerta a la reflexión filosófica de contenidos más profundos. Se trata de seis principios que surgen desde la experiencia de Rochdale, cuando los pioneros se autoimpusieron ciertas normas que debían seguir con radicalidad, y que han sido revisados y modificados sobre todo en el siglo XX (1937, 1966 1995) cuando la organización cooperativa ya contaba con una estructura más amplia. A continuación los siete Principios Universales del Cooperativismo:

Tabla 2. 2. Principios Universales del Cooperativismo

Fuente: Endara (2011)

PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL COOPERATIVISMO	
LA AFILIACIÓN	La afiliación a una Cooperativa ha de ser voluntaria y abierta a todas las personas que puedan utilizar sus servicios y que estén dispuestas a asumir las responsabilidades inherentes a la calidad de socios. No puede ser objeto de restricciones, ni de discriminación social, política, religiosa o racial.
LA DEMOCRACIA	Las Cooperativas son organizadas democráticamente y sus operaciones deben ser administradas por las personas elegidas por los socios, de acuerdo con el procedimiento acordado para ello. Los socios de las Cooperativas deben tener los mismos derechos de voto (un socio, un voto) y de participación en las decisiones que se refieran a su Cooperativa.

EL INTERÉS	Si se paga algún interés sobre el capital, este interés debe ser estrictamente limitado. Según el código cooperativo colombiano, en nuestro país no se puede pagar un interés mayor al 6% anual.
LOS EXCEDENTES	Los excedentes o las economías eventuales que resulten de las operaciones comerciales de una cooperativa, pertenecen a los socios, y deben ser distribuidos en proporción al uso de los servicios de la misma, para evitar que un socio obtenga ganancias a expensas de otros.
EDUCACIÓN	Todas las Cooperativas deben constituir una reserva para la educación de sus socios, directivos, empleados y de servicios de la comunidad en general, sobre los principios o métodos cooperativos en su aspecto económico y democrático.
LA INTEGRACIÓN	Para poder servir a los intereses de sus socios y de la comunidad, cada cooperativa debe en cualquier forma posible cooperar activamente con las otras cooperativas a escala local, nacional e internacional.

El cooperativismo cuenta con siete principios universales existentes en todos estos sistemas a nivel mundial, cada uno de ellos expresa cada norma que debe seguir una cooperativa para con sus asociados como son: adhesión abierta y voluntaria, control democrático por parte de los socios, participación económica por parte de los socios, autonomía e interdependencia, educación, capacitación e información, cooperación entre cooperativas y preocupación por la comunidad.

2.4.2. EL ACTO COOPERATIVO

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

En efecto, Mogrovejo *et al.*, (2012) enfatizan los actos de comercio que conllevan un definido propósito de lucro, mientras que en las cooperativas el lucro es totalmente ajeno a su naturaleza, puesto que resulta imposible que lucren a expensas de sus asociados, que son a la vez dueños, gestores y clientes de la cooperativa. Si resulta algún excedente de la operatoria social,

éste es devuelto a los asociados en proporción a las operaciones realizadas con la cooperativa. El reconocimiento del acto cooperativo es un paso significativo en la legislación cooperativa, toda vez que permite diferenciar claramente la peculiar naturaleza de las cooperativas y, como consecuencia, deslindar un campo del derecho diferente al de las sociedades comerciales y las asociaciones civiles.

El acto cooperativo es una forma de unión asociativa por parte de un grupo de personas con fines en común en donde se obtienen múltiples beneficios si esta es llevada como institución; como fondos mortuorios, servicios de salud, montos de crédito y muchos más; todo en base a la democracia que existe en este sistema de agrupación financiera.

2.4.3. LA COOPERATIVA

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

Por su parte Melián y Campos (2010) comenta que las empresas de Economía Social surgen, en gran medida, de la innovación social, es decir, de la implantación de nuevas formas organizativas y laborales basadas en el establecimiento de fuertes relaciones sociales, tanto con sus clientes como con sus trabajadores. Las relaciones con los clientes se manifiestan de forma estrecha, ya que éstos mantienen a su vez la condición de socio de la empresa (socios consumidores), de manera que poseen unos derechos políticos reconocidos que les permiten participar activamente en las decisiones de estas empresas. A su vez, las relaciones con los trabajadores se sustentan en el principio de gestión democrática, según el cual la participación de los trabajadores en estas empresas se determina en función de su trabajo y no en función del capital aportado (socios trabajadores).

Una cooperativa es una institución de carácter social, integrada por un grupo de personas con fines comunes de participación en todas las actividades y políticas dentro de la misma. Estas instituciones se diferencian de otros sistemas bancarios. Por ejemplo: en asambleas donde un socio corresponde a un voto.

2.4.3.1. COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

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

En contra punto Torres (2012) indica que son organizaciones formadas por personas naturales y jurídicas que se unen voluntariamente con el objeto de realizar actividades de intermediaciones financiera y de responsabilidad social con sus socios y previa autorización de la Superintendencia, con clientes o terceros con sujeción a las regulaciones y a los principios reconocidos en la ley orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del sector financiero popular y solidaria.

La ley de Cooperativas del Ecuador en su artículo 1 menciona que “Son cooperativas las sociedades de derecho privado, formadas por personas naturales o jurídicas que, sin perseguir finalidades de lucro, tienen por objeto planificar y realizar actividades o trabajos de beneficio social o colectivo, a través de una empresa manejada en común y formada con la aportación económica, intelectual y moral de sus miembros”.

Según Chiriboga (2007) citado por Luzuriaga y Marcatoma (2010) expresa que las cooperativas de ahorro y crédito son sociedades financieras de derecho privado, formadas por personas naturales y jurídicas, que sin perseguir finalidades de lucro, tiene por objeto planificar y realizar actividades de trabajo

en beneficio social o colectivo. Así mismo Luzuriaga y Marcatoma (2010) explican que estas instituciones se han formado con el objeto de prestar sus servicios a los sectores más olvidados de un país, ya que son instituciones que siempre están buscando el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de una población.

2.4.3.1.1. IMPORTANCIA

Según Ortega (2012) la importancia de las cooperativas radica en la aplicación de un verdadero sistema cooperativista con todas sus reglas, normas, procedimientos y principios establecidos, será indiscutiblemente, una herramienta para el desarrollo económico, social e intelectual de sus miembros y de la sociedad.

2.4.3.1.2. VALORES

Para Sánchez y Cárdenas (2009) las cooperativas se basan en los valores de autoayuda, auto responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. En la tradición de los fundadores, los socios de las cooperativas sostienen los valores éticos de honestidad, apertura, responsabilidad social y preocupación por los demás.

El cooperativismo de ahorro y crédito es un sistema financiero que no persigue finalidades de lucro, conformado por un grupo de personas que se unen con aportaciones propias en todos los sentidos, y tienen como fin realizar actividades financieras basadas en la responsabilidad social empresarial. Estas instituciones son importantes para una sociedad, ya que fortalecen las relaciones con sus socios por medio de la captación de su dinero de manera segura y recíproca, cambiando la perspectiva de lo que se denomina ahorros y fomentando la utilización de fondos en inversiones. Por ello una cooperativa de ahorro y crédito se distingue por ser un ente enfocado a ser responsable, democrático y equitativo con sus asociados tanto en asambleas, brindando ayuda social o brindándoles apertura a un determinado monto de crédito.

2.4.3.1.3. CARACTERÍSTICAS DEL COOPERATIVISMO DE CRÉDITO

Según Miño (2013) Los bancos populares y las cajas rurales disponen de características distintas y solamente son similares en la responsabilidad solidaria e ilimitada de sus miembros. Los socios están unidos por un vínculo de solidaridad, según el cual cada uno responde con todos sus bienes por los préstamos y depósitos recibidos por el banco o la caja.

Si se comparan otras características de las dos organizaciones de crédito se constata que son muy diferentes como se observa en el siguiente cuadro:

BANCOS POPULARES	CAJAS DE AHORRO
ADMITEN ACCIONES	PROSCRIBEN LAS ACCIONES
REPARTEN UTILIDADES	INCREMENTAN EL CAPITAL SOCIAL
OTORGAN CRÉDITO DE ACUERDO A GARANTÍAS	PRESTAN DINERO PARA EL MEJORAMIENTO DEL DEUDOR
ADMINISTRACIÓN PAGADA	ADMINISTRACIÓN GRATUÍTA
RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ILIMITADA	RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ILIMITADA

Figura 2.1. Características del Cooperativismo de Crédito

Fuente: Miño (2013)

De esta forma Miño (2013) muestra las formas de operar de los bancos populares y de las cajas rurales que disponen de fines diversos, mientras las cajas rurales son de apoyo social, con rasgo místico-religioso, los bancos populares apuntan a un capitalismo popular acorde con la pequeña propiedad y el lucro. Estos últimos serán los que tendrán más éxito en la historia cooperativa y en Alemania son importantes hasta la actualidad.

Las cooperativas de ahorro y crédito se diferencian de otras entidades financieras ya que mantienen un vínculo con sus socios en la administración del capital existente y en todas las actividades que se llevan a cabo dentro de la institución, es decir todos los asociados invierten para el posicionamiento de la cooperativa y así obtener ganancias que beneficien a todos los involucrados.

2.5. SURGIMIENTO DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Según Gaiger (2009) el surgimiento de la Economía Solidaria se dio en la década de 1980, da continuidad a una nueva vida y una larga historia, que tiene numerosas experiencias de solidarismo económico entre los trabajadores. En cada región del continente, la Economía Solidaria es historia lejana y cercana, a partir de las formas indígenas precolombinas y los sistemas de pegativos adoptados por esclavos liberados, cuyo legado permanece en evaluar. Estas raíces múltiples y configuraciones, amplificadas por los contrastes regionales y nacionales, hacen discutible adoptan una única conceptualización, a pesar de que la mayoría de estas cadenas ha confluído para expresiones de solidaridad que hoy ven a sí mismos como parte de un movimiento social y político más amplio cuya unión sería etapa de la construcción deseada. Es cierto que estas manifestaciones en realidad tienen algo en común en cuanto al significado que tienen para sus protagonistas directos. Expresan la imposibilidad y la negativa a vivir de acuerdo a los dictados de la economía capitalista y en términos de su sociabilidad intrínseca; en otras palabras, la negativa a renunciar a los sistemas vivos que no se desprenden las relaciones económicas de las relaciones sociales, insistiendo rescatarlos o actuar en su establecimiento.

2.5.1. ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA (EPS)

La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) enfatiza que la economía popular y solidaria es la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos. Esta forma de organización se basa en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital (SEPS, 2012).

Así mismo la SEPS indica que en el plano teórico, el término de economía popular y solidaria se enfrenta a enfoques que responden principalmente a posturas y corrientes francófonas, anglófonas y latinoamericanas. En el plano empírico, cada denominación responde al reconocimiento de diferentes iniciativas económicas que han adoptado formas jurídicas y organizativas que se desmarcan de una finalidad única de lucro y de prácticas utilitaristas.

De igual manera la SEPS cita que en Ecuador, el sector económico popular y solidario se define como el conjunto de formas de organización económica-social en las que sus integrantes, colectiva o individualmente, desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios. Las formas de organización del sector económico popular y solidario incluyen a las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria (EPS) y del Sector Financiero Popular y Solidario (SFPS). Estas organizaciones realizan sus actividades basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad y ubican al ser humano como sujeto y fin de toda actividad económica por sobre el lucro, la competencia y la acumulación de capital. Las personas que forman parte de este sector se conocen como Unidades Económicas Populares (UEP).

Conjunto de formas organización económica- social que se integra de una forma individual, colectiva en donde se busca el desarrollo de procesos de producción, financiamiento, entre otros. Trata de coadyuvar a las instituciones de carácter social a llevar una línea en donde el principal aspecto que se deba beneficiar de manera equitativa sea el ser humano.

2.5.1.1. PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA EPS

Las organizaciones de la economía popular y solidaria, EPS y del sector financiero popular y solidario, SFPS, se guían por los siguientes principios, SEPS (2012):

- La búsqueda del buen vivir y del bien común;

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

2.5.1.2. FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (2012) la economía popular y solidaria está integrada por las organizaciones conformadas en los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios:

2.5.1.3. LA EPS EN EL MARCO DEL SISTEMA ECONÓMICO SOCIAL Y SOLIDARIO

La Constitución de la República del Ecuador define al sistema económico como social y solidario, y reconoce al ser humano como sujeto y fin. El sistema se encuentra integrado por las formas de organización económica: pública, privada, mixta, popular y solidaria. El siguiente gráfico ilustra los diversos sectores que conforman el sistema económico social y solidario, y los sectores mixtos resultantes de las intersecciones de estos, en función de la forma de organización y el fin de las actividades (SEPS, 2012):

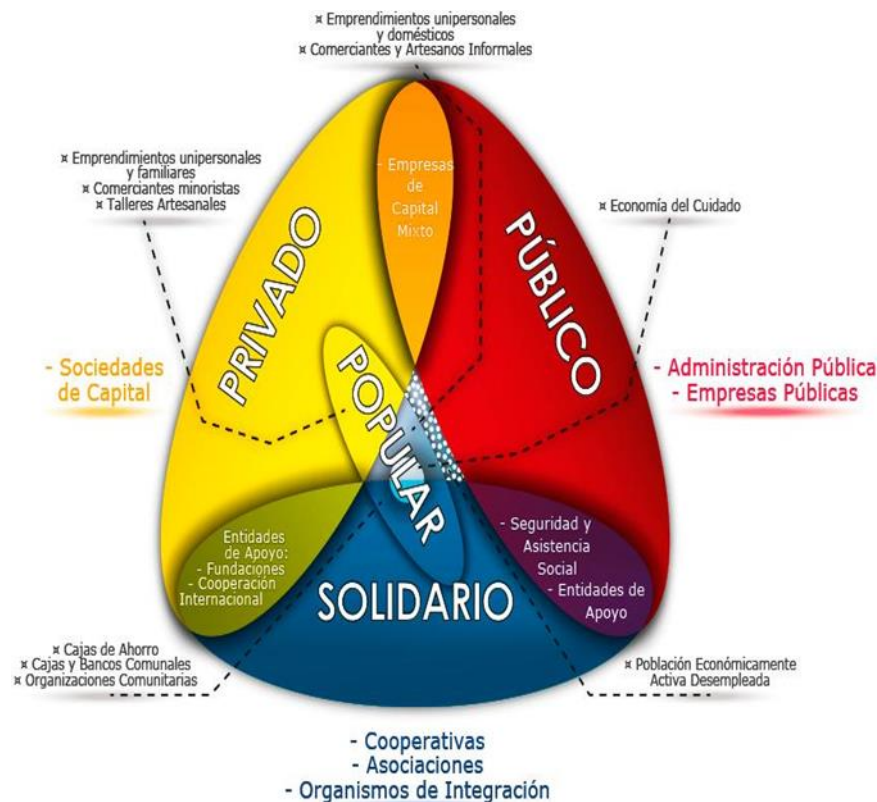


Figura 2.2. Organismos de Integración

2.5.1.4. ATRIBUCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Las atribuciones que la Ley le otorga a la Superintendencia, respecto de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria y del Sistema Financiero Popular y Solidario, son (SEPS, 2012):

- Ejercer el control de sus actividades económicas;
- Velar por su estabilidad, solidez y correcto funcionamiento;
- Otorgar personalidad jurídica a estas organizaciones;
- Fijar tarifarios de servicios;
- Autorizar las actividades financieras que dichas organizaciones desarrollen;
- Levantar estadísticas;
- Imponer sanciones; y,
- Expedir normas de carácter general.
- Cumplir y hacer cumplir las regulaciones dictadas por los órganos competentes;

- Conocer y aprobar reformas a los estatutos de las organizaciones;
- Registrar nombramientos de directivos y representantes legales de las organizaciones;
- Registrar la adquisición o pérdida de la calidad de integrante de las organizaciones;
- Proponer regulaciones a los órganos encargados de dictarlas; y,
- Revisar informes de auditoría de las organizaciones.

2.6. BUEN VIVIR

Para Segarra (2012) el buen vivir propone un modelo de vida mucho más justo para todos; el buen vivir es mucho más equitativo. En vez de propugnar el crecimiento continuo, busca lograr un sistema que esté en equilibrio. En lugar de atenerse casi exclusivamente en datos referentes al producto interno bruto u otros indicadores económicos, el buen vivir se guía por conseguir y asegurar los mínimos indispensables, lo suficiente, para que la población pueda llevar una vida simple y modesta, pero digna y feliz.

Según Ramírez (2010) citado por Caria y Domínguez (2014) el buen vivir supone una relación de pertenencia, que no de dominación o explotación, de las personas con la Naturaleza. Se asocia a una perspectiva “biocéntrica”, que pone énfasis en el valor intrínseco de lo natural y de la vida, independientemente de la satisfacción de las necesidades de los seres humanos. Este enfoque rechaza la concepción antropocéntrica de matriz occidental y reivindica una postura en la que “la justicia intergeneracional no únicamente tiene que ver con generaciones humanas, sino también con especies de vida”.

Por su parte Chivi (2010) citado por Caudillo (2012) enfatiza que el vivir Bien en un sentido igualitario, frente a un vivir mejor en un sentido desigualitario. Vivir Bien en un sentido de igualdad de oportunidades, frente a un vivir mejor de desigualdad de oportunidades. Un sentido democrático igualitario, frente a un sentido altamente discriminatorio. Eran dos corrientes discursivas. Así Vargas

(1906) citado por Caudillo (2012) se enraíza en las relaciones equilibradas, armónicas, equitativas y solidarias entre humanos y con la naturaleza, en la dignidad de cada ser humano y en la necesaria interrelación entre seres, saberes, culturas, racionalidades y lógicas de pensar, actuar y vivir.

Para Ramírez (2010) citado por Caria y Domínguez (2014) expresan que el buen vivir implica una visión integral del ser humano e integra los aspectos materiales y espirituales del bienestar. Se identifica con “la vida en plenitud”. De igual manera Domínguez y Caria (2014) presentan cinco elementos constitutivos comunes, imprescindibles para su consecución y, por tanto, también constructivos del BV:

- Armonía con la Naturaleza.
- Reivindicación de los principios y valores de los pueblos ancestrales.
- Satisfacción de las necesidades básicas.
- Justicia social e igualdad como responsabilidades del Estado planificador.
- Democracia.

El Buen Vivir busca una vida justa y equitativa, teniendo diferentes oportunidades de vida, tener una relación armónica, solidaria, igualitaria entre seres humanos y la naturaleza. Así mismo la dignidad de cada ser una relacionando las culturas, saberes, forma de pensar.

2.6.1. EL DESARROLLO CONSTITUCIONAL DEL BUEN VIVIR

Para Wilhelmi (2013) seguramente uno de los debates teóricos y políticos más vigorosos, que desde el contexto andino está irradiando al conjunto de Latinoamérica, es el que versa sobre el sentido y alcances de la noción “Buen Vivir” (Constitución ecuatoriana) o “Vivir Bien”.

Según Escobar (2005) citado por Wilhelmi (2013) el debate se conecta con las propuestas pos desarrollistas aparecidas en la década de los 90’, en virtud de las cuales, “ya no puede pensarse la modernidad como la Gran Singularidad, el tractor gigante hacia el cual todas las tendencias gravitan ineludiblemente, el

camino a ser caminado por todas las trayectorias que desembocarían en un estado inevitablemente estable”.

Albó (2009) citado por Wilhelmi (2013) expresa que “una de las principales expresiones con que actualmente se busca sintetizar el nuevo estilo de país que deseamos construir es vivir bien, contrapuesto a vivir mejor”. Ello conduce a una manera distinta de entender la relación de los seres humanos con la Naturaleza, no centrada en el modelo productivista de crecimiento económico continuo, sino en una comprensión de equilibrio y respeto mutuo; el “vivir bien” de todos en lugar del “vivir mejor” de unos pocos.

2.6.2. VIVIR BIEN Y VIVIR MEJOR

Según Huanacuni (2010) para comprender el horizonte del vivir bien (vida en plenitud), se debe comprender la diferencia entre el vivir bien y el vivir mejor. Estas dos formas de vida vienen de cosmovisiones diferentes, dos caminos, dos paradigmas con horizontes distintos. Sin duda, bajo la lógica de occidente, la humanidad está sumida en el vivir mejor. Esta forma de vivir implica ganar más dinero, tener más poder, más fama que el otro. El vivir mejor significa el progreso ilimitado, el consumo inconsciente; incita a la acumulación material e induce a la competencia. El vivir bien no puede concebirse sin la comunidad. Irrumpe para contradecir la lógica capitalista, su individualismo inherente, la monetarización de la vida en todas sus esferas, la desnaturalización del ser humano y la visión de la naturaleza como “un recurso que puede ser explotado, una cosa sin vida, un objeto a ser utilizado”.

Se implica una diferencia entre el vivir bien al vivir mejor, en la cual las dos no tienen el mismo significado una busca la mejor manera de tener las cosas y vivir, mientras que el vivir bien pretende tener una buena relación con el ser humano y la naturaleza.

2.6.3. ALINEACIÓN A LOS OBJETIVOS PARA EL BUEN VIVIR

El Plan Nacional del Buen Vivir tiene doce objetivos, los cuales se pueden observar en el siguiente gráfico (SEPS. 2012):



Figura 2.3. Objetivos para el Buen Vivir

2.6.3.1. OBJETIVO 8: ESTABLECER UN SISTEMA ECONÓMICO SOCIAL, SOLIDARIO Y SOSTENIBLE

Mediante el objetivo 8 que indica establecer un sistema económico social, solidario y sostenible, el cual contempla lo siguiente (SEPS. 2012):

- La construcción de un sistema económico cuyo fin sea el ser humano y su buen vivir.
- La búsqueda de equilibrios de vida en condiciones de justicia y soberanía.
- El reconocimiento de la diversidad económica, la recuperación de lo público y la transformación efectiva del Estado.

2.6.3.2. POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS:

Dentro del Sistema Económico Social, Solidario y Sostenible muestra la política 11.13. Promover el ahorro y la inversión nacionales, consolidando el sistema financiero como servicio de orden público, con un adecuado funcionamiento y complementariedad entre sector público, privado y popular solidario (SEPS, 2012):

b. Generar las normas y entidades de control específicas y diferenciadas que preserven la seguridad, estabilidad, transparencia y solidez de los sectores que componen el sistema financiero nacional.

c. Crear una arquitectura financiera específica y mecanismos de tratamiento preferencial para el sector financiero popular y solidario, a fin de asegurar condiciones justas para su funcionamiento y un rol protagónico en el desarrollo de la economía popular y solidaria.

h. Impulsar la creación de instancias de defensoría de clientes en las entidades del sistema financiero.

Mediante el Plan Nacional del Buen Vivir 2013- 2017 se compone de objetivos, políticas y metas las cuales se han planteados para ser estas cumplidas. Dentro de sus doce objetivos, el octavo busca consolidar el sistema de economía social y solidaria, de forma sostenible. Mientras que una de sus políticas busca: Promover el ahorro y la inversión nacionales, consolidando el sistema financiero

2.7. EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL

Para Melián y Campos (2009) las empresas de Economía Social surgen, en gran medida, de la innovación social, es decir, de la implantación de nuevas formas organizativas y laborales basadas en el establecimiento de fuertes relaciones sociales, tanto con sus clientes como con sus trabajadores. Las

relaciones con los clientes se manifiestan de forma estrecha, ya que éstos mantienen a su vez la condición de socio de la empresa (socios consumidores), de manera que poseen unos derechos políticos reconocidos que les permiten participar activamente en las decisiones de estas empresas. A su vez, las relaciones con los trabajadores se sustentan en el principio de gestión democrática, según el cual la participación de los trabajadores en estas empresas se determina en función de su trabajo y no en función del capital aportado (socios trabajadores).

Así mismo Montero (1997); García y Gutiérrez (1999); Buendía y García (2003) citado por Melián y Campos (2009) expresa que la dimensión local de las empresas de Economía Social, garantiza la proximidad al cliente, adaptándose con facilidad a las necesidades reales de los colectivos a los cuales se dirigen las políticas de inserción socio laboral. La nueva economía social muestra una orientación clara hacia los mercados regionales/ locales, incluso en el ámbito de la producción industrial, contribuyendo a ofrecer una alternativa directa al desempleo y cubrir determinados servicios y productos que la empresa de capitales o el sector público no pueden satisfacer o que los proporcionan a un mayor precio y/o menor calidad.

Según Castro (2003), citado por Melián y Campos (2009) la Economía Social proporciona un valor añadido al proceso de desarrollo local y al progreso social; permite la constitución de un capital social a nivel local gracias al establecimiento de unas relaciones de confianza y de un espíritu comunitario, al compromiso cívico y la participación en la sociedad, así como al fomento de una mayor cohesión social que permite reintegrar a las personas excluidas y marginadas.

La Empresa de Economía Social es constituida por un capital social debido a la confianza de la comunidad, de una manera organizativa y relaciones sociales con sus socios, mediante esta se propone una orientación clara y buscar alternativa que disminuya el desempleo. Permitiendo así el desarrollo local y progreso social de la comunidad.

2.7.1. JUSTICIA SOCIAL

Según Fascioli (2011) que cita a Ibid (1993) la valoración social, es el grado de estima social que merece un individuo o un grupo por la forma de su autorrealización o de su identidad particular. Esta depende de una valoración sobre la contribución positiva que realiza a las metas consideradas valiosas por la sociedad, por lo que este estadio involucra un horizonte común de valores y objetivos.

2.7.2. JUSTICIA SOCIAL E IGUALDAD COMO RESPONSABILIDAD DEL ESTADO PLANIFICADOR

Para Caria y Domínguez (2014) el Buen Vivir se relaciona con la defensa de los bienes comunes y del interés colectivo. De igual forma Falconi (2013) citado por Domínguez y Caria expresa que “Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir” figura entre las responsabilidades que la Constitución asigna a las ecuatorianas y los ecuatorianos. El “socialismo del “sumak kawsay” o «socialismo del siglo XXI” es la estrategia política para alcanzar el Buen Vivir en la dimensión que enfatiza la preocupación por la justicia social y la igualdad.

Buscar el bien común es la manera que la Constitución Ecuatoriana busca para los ecuatorianos implementando una estrategia política que se debe alcanzar mediante el Buen Vivir en donde se preocupan por la justicia social y la igualdad.

2.8. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Para Vázquez (2006) la Responsabilidad Social Empresarial es el conjunto de Obligaciones legales (nacionales e internacionales) y éticas de la empresa, que surgen de la relación con sus grupos de interés y del desarrollo de su actividad de la que se derivan impactos en el ámbito social, medioambiental, laboral y de derechos humanos en un contexto global.

Según Valenzuela (2005) citado por Barros et al., (2015) la responsabilidad social empresarial es un compromiso con la satisfacción de las necesidades del medio ambiente, de la sociedad y de los trabajadores, con una intensidad similar a la generación de valor para los propietarios, que se refleja tanto en las estrategias, como en las acciones de la empresa, en cuya construcción participan activamente mediante el diálogo, todos los grupos de interés, en un escenario de justicia y responsabilidad.

La Comisión de las Comunidades Europeas (2001) recalca que ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.

2.8.1. BALANCE DE GESTIÓN SOCIAL

A continuación se puede observar una recopilación de modelos de balance de gestión social para la medición de los principios de las cooperativas enfocadas en el buen vivir:

Tabla 2.3. Balance de Gestión Social

Tipo	Nombres	Elementos	Etapas	Dimensión	Variables	Indicadores	País	Autores	Año
Modelo	Balance de gestión social		Para la implantación: Estructuración de una política social Apoyo de la alta gerencia Existencia de una estrategia corporativa integral. Conocimiento y contenido del balance. Definición de objetivo y metas. Para la elaboración: Designación del área responsable y del coordinador social. Definición del plan de trabajo. Formación. Adecuación de los indicadores. Recolección de la información. Elaboración del cuadro del balance. Elaboración y presentación de la memoria.				Venezuela	Colina, J. y Senior, A.	2008
Modelo	Balance social en las empresas cooperativas		Respaldo de la dirección para la ejecución del Balance. Conocimientos profundos sobre el concepto y contenido.		Desarrollo integral Responsabilidad social	Familia del trabajador. Calidad de los productos o servicios. Relaciones con		Alfonso, J.; Rivera, C. y Labrador, O.	-2008

			<p>Capacitar a las personas responsables del balance social. Definir las variables e indicadores. Diseñar los formatos y registros para recolectar datos. Elaborar un Balance de pruebas donde se examina si la información es lógica. Presentación del informe final. Evaluar por parte de la gerencia el proceso seguido y los resultados. Presentación a la Asamblea General. Establecer metas para el próximo período.</p>			<p>Empresas, Organizaciones, etc. Vínculo con instituciones representativas de la comunidad.</p>			
Modelo	Balance social en la cooperativa	<p>Estados sociales Activo social Activo fijo social. Activo corriente social Pasivo social Patrimonio social</p>	<p>Investigación sobre la evolución y el desarrollo cooperativo y sus particularidades en el contexto. Diseñar un esquema de balance social.</p>		<p>Vivienda. Capacitación. Recreación</p>	<p>Solvencia social Rentabilidad social Liquidez social Deuda social Productividad social</p>	Cuba	Hernández, A; Pérez, V. y Alfonso, J.	-2006
			<p>Poner en manifiesto la utilidad. Medición y evaluación del cumplimiento de responsabilidad social.</p>						
Método	Auditoria y evaluación del desempeño social	<p>Solicitud de información institucional Programación de reuniones en diferentes niveles: Gerencial, de jefaturas, de personal administrativo y</p>		<p>Alcance de áreas pobres y excluidas. Adaptación de los productos y servicios a la población meta. Beneficios para los clientes. Responsabilidad</p>			Ecuador	RFR.	-2009

		<p>de asesores de crédito. Organización de sesiones focales con grupos de clientes atendidos por la cooperativa. Sistematización de sesiones de trabajo y consolidación de información preliminar. Completar la base de datos de la cooperativa y emitir calificaciones sociales. Elaboración de informe narrativo y gráficos de calificación</p>		<p>social de la institución.</p>					
--	--	---	--	----------------------------------	--	--	--	--	--

El balance de gestión social puede entenderse como la capacidad que tienen las personas o las comunidades de realizar una determinada actividad para producir un cambio social, superando carencias y satisfacer necesidades. Es importante tener en cuenta que dentro del balance de gestión social existen procesos que se deben tener presente al momento de realizar acciones de mercadeo social, planeación social, ejecución de dinámica social, control y evaluación de la gestión social y formación acumulados sociales.

El balance social como herramienta de gestión organiza, dirige, controla, registra y evalúa en términos cuantitativos y cualitativos el accionar social de una empresa, en este caso de una cooperativa en un período determinado. El mismo que se evalúa en función del cumplimiento de su responsabilidad social basado en tres dimensiones son lo económico, social y ambiental.

Dentro de la presente matriz se muestran datos recopilados de diferentes autores sobre los modelos de balance de gestión social, los cuales miden los principios cooperativos. Los autores afirman que el balance social cumple con etapas que evalúan diferentes indicadores, definición de metas y objetivos, entre otros. Estos indicadores medidos mediante este modelo son la solvencia social, rentabilidad social, liquidez social, deuda social y productividad social, vinculados con el entorno y la comunidad.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

La investigación para la evaluación de las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito con enfoque en el buen vivir, se llevó a cabo en la zona sur de Manabí y la provincia de Santa Elena, la cual tuvo un pronóstico de 9 meses de duración, desde la aprobación de la misma, cuyo fin fue evidenciar como se está trabajando en este sector con el buen vivir de sus asociados. El progreso de esta investigación estuvo basada en una serie de métodos y técnicas que permitieron la obtención de respuestas del entorno aportando información necesaria y datos reales para facilitar el desarrollo de la investigación.

3.1. UBICACIÓN

La investigación basada en la evaluación de las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito con enfoque en el buen vivir se realizó en Ecuador, analizando dos de sus provincias como son Manabí y Santa Elena, tomando como referencia la zona sur de Manabí que está constituida por siete cantones de las cuales tres fueron investigadas y se presentan a continuación:

- 24 de Mayo
- Santa Ana
- Jipijapa

Y la provincia de Santa Elena que está constituida por tres cantones, cuya investigación se realizó en uno de ellos que son:

- La libertad

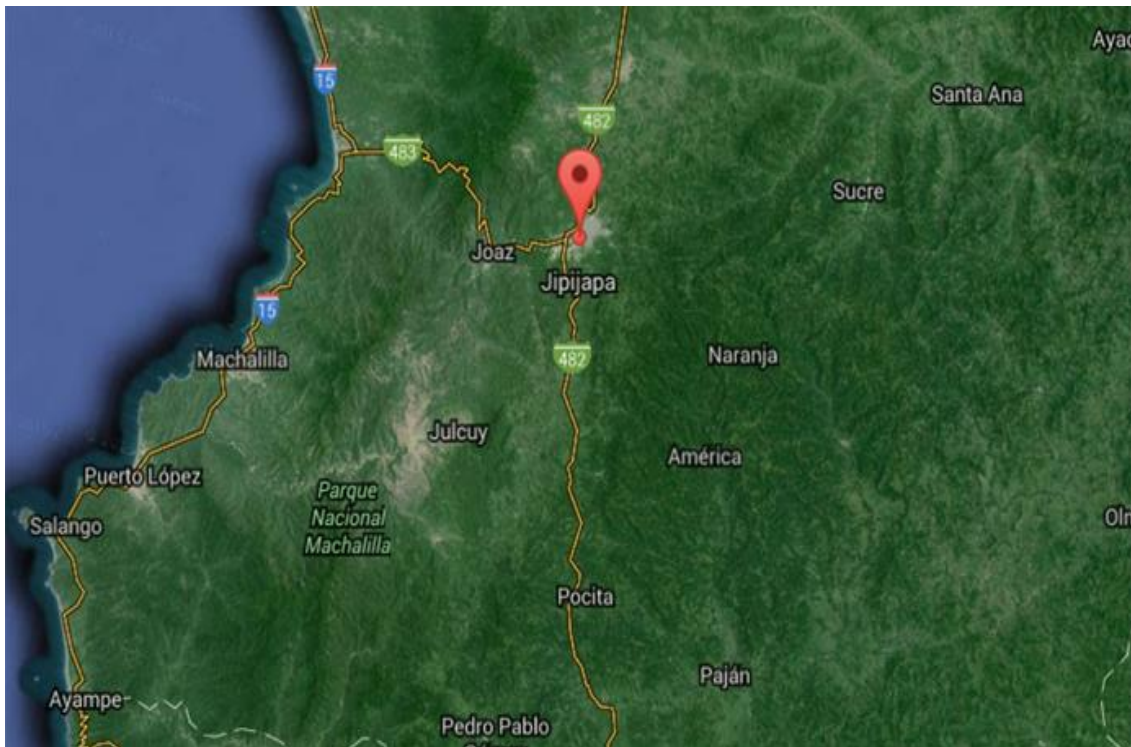


Figura 3.1. Mapa del Sur de Manabí

Fuente: Google Maps

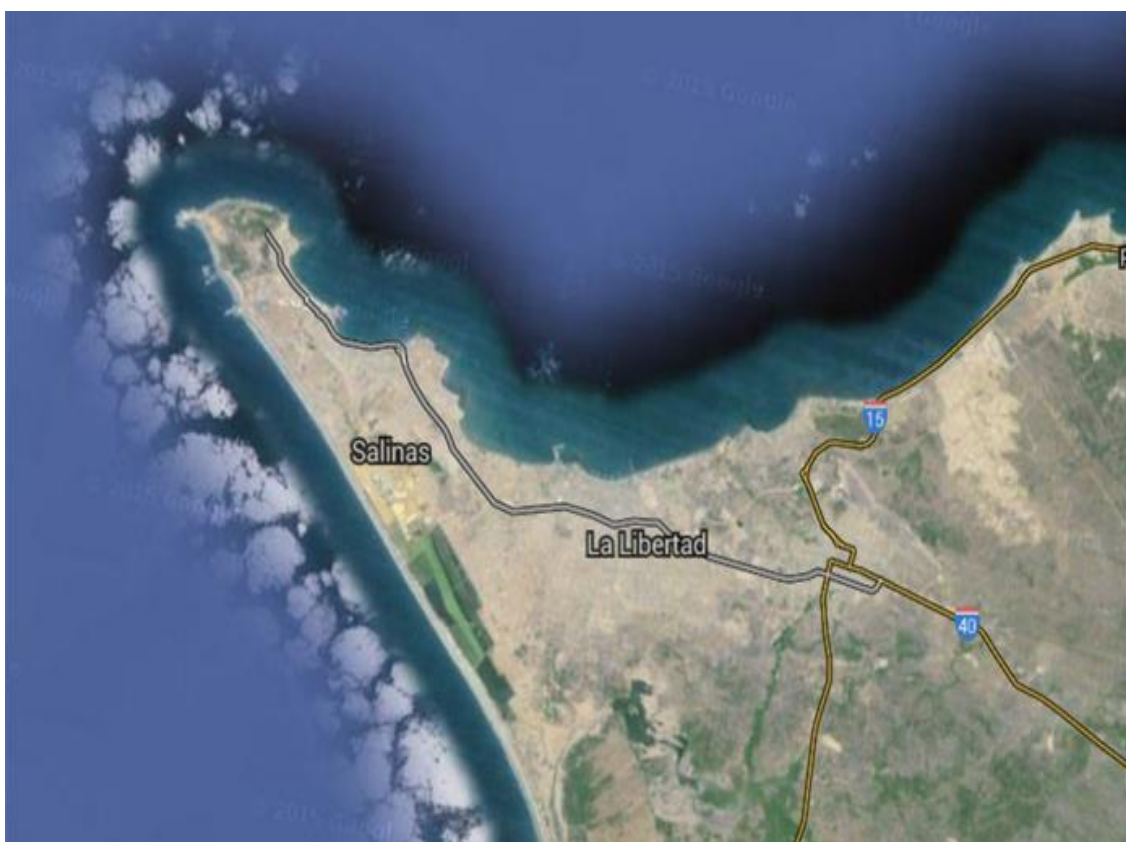


Figura 3.2. Mapa de la Provincia de Santa Elena

Fuente: Google Maps

3.2. DURACIÓN

La evaluación de las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito con enfoque en el buen vivir en la zona sur de Manabí y Santa Elena tiene una duración de 9 meses, a partir de la aprobación correspondiente.

3.3. VARIABLES EN ESTUDIO

Dentro de la investigación que se efectuó se consideraron las siguientes variables:

3.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Evaluación de las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito

3.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Cumplimiento de los principios del buen vivir.

3.4. METODOLOGÍA

3.4.1. MÉTODO DESCRIPTIVO

Se empleó este método para describir el contexto del sistema cooperativo de ahorro y crédito, detallando como es y cómo se manifiesta en relación con sus socios. Se investigaron información que indique como están estructuradas estas instituciones, el tamaño, el alcance que tienen con la sociedad que le rodea, si la ubicación en la que están establecidas favorece socialmente a su contexto. Así también se conoce si están innovando conjuntamente con sus asociados en ideas y propuestas.

3.4.2. MÉTODO EXPLORATORIO

Para la investigación se utilizó este método partiendo con la iniciativa que indica, que en esta zona se tiene desconocimiento sobre el compromiso institucional del sistema cooperativo respecto al buen vivir de sus asociados. El porqué de la no evaluación de estas instituciones se desconocía y se procedió a indagar en el tema, para de esta forma percibir como es el entorno del cooperativismo de ahorro y crédito de la zona sur de Manabí y Santa Elena.

3.4.3. MÉTODO BIBLIOGRÁFICO

Mediante este método se facilita la recopilación de información que permite el argumento teórico y el respectivo análisis conceptual de las temáticas de la investigación mediante libros, revistas científicas, documentos electrónicos, entre otros.

3.4.4. MÉTODO DELPHI

Se hizo uso del método Delphi para establecer la herramienta de evaluación del desempeño cooperativo, mediante la consultoría a expertos en el entorno cooperativo; los cuales brindaron información que determine los indicadores que se utilizaron para medir el desempeño de estas instituciones con sus asociados enfocado al buen vivir.

3.4.5. MÉTODO KENDALL

Este método se utilizó a partir de la búsqueda de expertos, haciendo una selección de estos, lo cual escoge a los integrantes con mayor coeficiente de conocimiento en el ámbito que se desea investigar. Comenzando por una matriz que se evalúa por información referente que tenga cada experto. Una vez realizado esto, los seleccionados ayudan a identificar las variables que se deben utilizar en la investigación.

3.4.6. MÉTODO TORGERSON

Este método se utilizó como herramienta para definir la matriz base para la evaluación de desempeño, partiendo de la depuración de indicadores ingresados, para obtener los que representarían y se direccionaban a lo que se buscaba en la investigación.

3.5. TÉCNICAS

3.5.1. ENCUESTA

Se aplicó la técnica de encuesta mediante una herramienta basada en un cuestionario de preguntas que permitió obtener información de directivos, socios y empleados de las cooperativas, sus conocimientos de los principios cooperativos, el vínculo de la organización, socios y comunidad, para la obtención de información a la investigación.

3.5.2. OBSERVACIÓN

A través de la técnica de la observación directa, permite diagnosticar ciertos parámetros de cumplimiento dentro y fuera de las cooperativas, como la información visible para los asociados.

3.6. ESTADÍSTICAS

3.6.1. POBLACIÓN

Dentro de la investigación existen tres cooperativas de ahorro y crédito comprendidas entre la Zona Sur de Manabí en el cual están posesionadas las siguientes:

- Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Ana Ltda. (Santa Ana)

- Cooperativa de Ahorro y Crédito “Por el pan y por el agua” Ltda. (Jipijapa)
- Cooperativa de Ahorro y Crédito “Calceta” Ltda. (24 de Mayo)

De igual manera en la provincia de Santa Elena cuenta con tres cooperativas de ahorro y crédito que fueron objeto de estudio que son:

- Cooperativa de Ahorro y Crédito “Costa Azul” Ltda. (La Libertad)
- Cooperativa de Ahorro y Crédito “SAC” Ltda. (La Libertad)
- Cooperativa de Ahorro y Crédito “Petroecuador y sus Filiales” Ltda. (La Libertad)

Luego de la investigación correspondiente se obtuvo información del número de socios y empleados que fue de 39,891 en las cooperativas de ahorro y crédito de la zona sur de Manabí y Santa Elena. (Ver en anexo 2).

3.6.2. MUESTRA

De acuerdo a la investigación que se realizó de las cooperativas de ahorro y crédito existentes en la zona sur de Manabí y Santa Elena, se utilizó la siguiente fórmula en base a un muestreo no probabilístico por conveniencia que permitió obtener la muestra a aplicar en el estudio dentro de las seis cooperativas.

n= Tamaño de la Muestra

N= Tamaño de la Población

O² = Varianza de la población, con valor constante de 0,25

Z= Valor obtenido mediante niveles de confianza, su valor constante es de 95%, equivalente a 1,95.

N-1= Es una corrección que se usa para muestra mayores de 30

E = Nivel de error 5%

$$n = \frac{N \times o^2 \times Z^2}{(N - 1) \epsilon^2 + o^2 \times Z^2}$$

Luego de ser aplicada la fórmula para obtener el tamaño de la muestra se obtuvo el resultado de 378 encuestas, que se aplicaron en las instituciones objeto de estudio. (Ver en anexo 6).

3.7. PROCEDIMIENTO

3.7.1. PRIMERA ETAPA: IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO EXISTENTES EN EL ENTORNO PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y CRÉDITO

Para la identificación de las variables de desempeño se ejecutaron actividades que permiten obtener información como la investigación bibliográfica que ayuda a determinar datos como el número de cooperativas y socios, luego se aplica una conversación dinámica a los gerentes de las cooperativas para obtener cierta información que aporta a la investigación, así mismo se procede a realizar una encuesta a los socios de las cooperativas para conocer la vinculación que existe entre si y mediante la observación directa ayudó para argumentar información necesaria para la investigación.

- Realizar la entrevista a los expertos.
- Recopilar información de las cooperativas (número de socios y de empleados).
- Identificar las variables de desempeño cooperativo.
- Diseñar la encuesta, que se le realizó a directivos, empleados y socios del objeto en estudio.

3.7.2. SEGUNDA ETAPA: APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DETERMINANDO EL DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO EN LA ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA

En esta etapa se establecieron los indicadores que se obtuvieron haciendo uso del método Torgerson el cual ayudó a determinar la herramienta de evaluación. Esta herramienta se basó en la realización de una matriz en la cual contiene los principios cooperativos, sus variables e indicadores; así mismo una matriz de los principios del buen vivir y de los principios de la economía popular y

solidaria. Esto realizado minuciosamente para ser verificados por los expertos escogidos por su alto conocimiento en la rama del cooperativismo de la zona y así determinar los ítems más necesarios para ser evaluados en el entorno que se analizó. De ahí se obtuvo la herramienta como es la encuesta para ser aplicada a los socios, empleados y comunidad que rodea a cada una de las instituciones de la zona

- Aplicar las encuesta a los socios, empleados.
- Hacer la medición de los indicadores en cada cooperativa.
- Ejecutar la debida tabulación de las encuesta y de los indicadores.
- Realizar el análisis de los resultados.

3.7.3. TERCERA ETAPA: PROPONER UN PLAN DE MEJORA PARA QUE POTENCIALICE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y CRÉDITO QUE GENERAN DEBILIDADES EN LAS ORGANIZACIONES OBJETO DE ESTUDIO EN LA ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA.

Se propone un plan de acción que permita disminuir las falencias detectadas, detallando los indicadores con déficit y mostrar alternativas para alcanzar los estándares de cumplimientos que vinculan al sistema cooperativo con sus asociados enfocándose en el buen vivir de los mismos.

- Definir las actividades
- Señalar los responsables.
- Indicar las fechas de ejecución de las actividades.
- Describir el cómo se ejecutara las actividades.
- Diseñar indicadores de gestión del plan de mejoras.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRIMERA ETAPA:

IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES EXISTENTES EN EL ENTORNO PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y CRÉDITO

Actividad I. Realizar la entrevista a los expertos

El método Delphi ayudó a escoger expertos, es así que Palacios *et al.*, (2016) hace énfasis en diseñar un perfil del mismo en el sector cooperativo, el cual se definió en el grado académico afín al área de estudio, la experiencia mínima en años, el área laboral donde preferentemente debería estar trabajando y los temas de su dominio, los cuales ayudaron a identificar las variables de desempeño cooperativo, mediante el método kendall que permitió escoger a los expertos con el mayor coeficiente de competencia (K). Esto se hizo mediante una matriz que evaluaba K_c es el coeficiente de conocimiento o información que tiene el experto acerca del tema y K_a es la argumentación del criterio obteniendo K que es igual o mayor a 0.8 sirviendo esto en la selección de los expertos con mayor coeficiente de competencia. En la recolección del grupo de expertos para identificar las variables de desempeño cooperativo de ahorro y crédito con enfoque en el buen vivir en la Zona Sur de Manabí y Santa Elena, se procedió a elaborar un formulario en donde se registraron los datos personales del experto y conocer el grado de conocimiento respecto al Cooperativismo, Buen Vivir, Responsabilidad Empresarial Social y Economía Popular y Solidaria. **(Anexo 1)**

Reflejando la elección de los expertos mediante el método Kendall se obtuvo la respectiva ponderación, según Michalus *et al.*, (2015) menciona que “se podrá incorporar a los expertos cuyo coeficiente de competencia (K) sea igual o mayor a 0,80”, eligiendo a nueve expertos de los cuales el que obtuvo la mayor puntuación fue de 0.98 y el valor mínimo es de 0.80, mostrando en la

siguiente tabla anexo 1-A; permitiendo ser parte de la investigación por destacar su coeficiente en el rango alto. Este criterio es sustentado por Michalus *et al.*, (2015) quien aporta que el número de expertos necesarios van desde una cantidad mínima exigible de siete individuos, hasta un máximo de cincuenta.

Actividad II. Recopilar información de las cooperativas.

En el levantamiento de información de las cooperativas se hizo un conversatorio entre el gerente y los investigadores en el cual se pudo conocer datos relevantes de la institución, demostrando el interés en la investigación planteada, obteniendo así el apoyo permitiendo la apertura en el estudio; es así en donde se pudo recolectar la información de las cooperativas de ahorro y crédito, cuyos datos se presentan en tabla de **Anexo 2**.

COOPERATIVAS EVALUADAS EN LA ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA	
Cooperativa de Ahorro y Crédito "Santa Ana LTDA."	Cantón Santa Ana
Cooperativa de Ahorro y Crédito "Petroecuador y sus Filiales"	Cantón La Libertad
Cooperativa de Ahorro y Crédito "Por el Pan y Por el Agua"	Cantón Jipijapa
Cooperativa de Ahorro y Crédito "SAC" LTDA.	Cantón La Libertad
Cooperativa de Ahorro y Crédito "Calceta Ltda." (Agencia)	Cantón 24 de Mayo
Cooperativa de Ahorro y Crédito "Costa Azul"	Cantón La Libertad

Tabla 4.1. Número de Cooperativas evaluadas

Actividad III. Identificar las variables de desempeño cooperativo.

En la identificación de las variables se procedió a realizar la investigación de diferentes autores en los modelos de evaluación existentes el Buen Vivir, Cooperativismo, Economía Popular y Solidaria y Responsabilidad Social Empresarial; realizando matrices en donde se recopiló información sobre los principios, dimensiones, variables e indicadores. En cuyas matrices se hizo una fusión con los principios que buscaba un mismo objetivo, dándole al final un nombre específico a la unión de estos.

En el desarrollo de la unión de las matrices se llegó a fusionar los principios obteniendo el resultado de nueve principios finales, en donde cada uno de ellos poseía indicadores. Se procedió a elaborar un formulario el cual fue aplicado a los expertos **Anexo 3**.

En la aplicación del modelo de Torgerson se utilizaron 105 indicadores los cuales fueron evaluados en una escala (entre 1 a 5), se determinó los indicadores que tuvieran la puntuación de 3 quedando estos en 90 indicadores que sirvieron de base para la elaboración de la encuesta que se aplicó a los directivos de las cooperativas de ahorro y crédito de la Zona Sur de Manabí y Santa Elena, **Anexo 4**. Así mismo ayudó a la selección de preguntas que fueron aplicadas a los empleados y socios de las cooperativas.

Actividad IV. Diseñar la encuesta, que se realizará a socios y empleados del objeto en estudio.

Depuradas por la vía de los expertos los indicadores de las variables del desempeño cooperativo se procedió a diseñar la encuesta que se aplicó a los socios y empleados de las diferentes cooperativas en estudio, dando a conocer la información que ellos percibían de las cooperativas. El formato de la encuesta que se aplicó se puede ver en **Anexo 5**.

4.2. SEGUNDA ETAPA:

APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DETERMINANDO EL DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO EN LA ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA

Actividad I. Aplicar las encuesta a los socios, empleados.

Una vez obtenida la herramienta como es la encuesta, se procedió a aplicarla a los socios y empleados de cada una de las seis cooperativas de ahorro y crédito seleccionadas para el estudio, esto en base a la muestra planteada se tomando el número correspondiente a encuestar (**Anexo 6**).

Actividad II. Ejecutar la debida tabulación de las encuesta.

Como proceso de aplicación de las encuestas realizadas, es necesario evidenciar la información relevante que se obtuvo en este estudio, como el conocimiento de los socios y empleados respecto a los principios relacionados con el buen vivir, cooperativismo, economía popular y solidaria, así como responsabilidad social. A continuación se presenta el análisis de cada una de las preguntas y principios mediante gráficos de barra y spider para mejor apreciación (todos los gráficos en **Anexo 7**).

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS POR PRINCIPIOS SELECCIONADAS PARA DIRECTIVOS

Tabla 4.2. Cuestionario de Preguntas para Directivos de las Cooperativas.

PRINCIPIOS
1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.
1.1. En la cooperativa se facilita la participación de todas las personas.
1.2. En la cooperativa se puede comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias.
2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.
2.1. Se celebran con frecuencia las reuniones de la Asamblea General.
2.2. Participan masivamente los afiliados en Asambleas Generales de Asociados.
2.3. Se celebran con frecuencia las reuniones del Consejo de vigilancia.
2.4. Participan masivamente los afiliados en las reuniones del Consejo de Vigilancia.
2.5. Existe equidad de género en la accesibilidad a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).
2.6. La edad de los socios es un impedimento para el acceso a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).
2.7. El nivel de escolaridad de los miembros de Consejos de Administración corresponde a estudios universitarios completos.
2.8. Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.
2.9. Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.
2.10. Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantiene relaciones comerciales).
2.11. La cooperativa ha aplicado una metodología de Balance Social.
2.12. Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc. (EPS y SFPS).
2.13. La cooperativa demuestra un comportamiento ético.
2.14. Reconoce la RSE es parte de la estrategia empresarial / corporativa / organizacional - no es un actividad aislada.

2.15. Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.
3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.
3.1. Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital.
3.2. Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio.
3.3. Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Educación
3.4. Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Solidaridad.
3.5. Se ejecuta el valor destinado para capacitación de empleados.
3.6. Existe una política de maximización de utilidades y excedentes.
3.7. Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.
3.8. La asamblea decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.
3.9. La cooperativa invierte en servicios sociales para asociados.
4. Autonomía e independencia.
4.1. La cooperativa informa los resultados económicos del año.
4.2. La cooperativa cumple con sus obligaciones tributarias.
4.3. Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas.
5. Educación, capacitación e información.
5.1. La cooperativa realiza eventos de capacitación por cuenta propia para socios.
5.2. La cooperativa contrata eventos de capacitación para socios.
5.3. La cooperativa considera innecesario aplicar una política continua de capacitación con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.
5.4. La cooperativa realiza actividades destinadas a la promoción de la EPS.
6. Cooperación e integración del sector EPS.
6.1. Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la EPS.
6.2. La cooperativa favorece la solidaridad entre los socios.
6.3. Utiliza los órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la EPS.
6.4. Desarrolla alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva, etc.).
6.5. Promueve legislaciones o iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/mercado/empresariado/sociedad.
7. Compromiso con el entorno.
7.1. Cumple todas las leyes ambientales nacionales.
7.2. Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje.
7.3. Desarrolla programas de mejoramiento de medio ambiente.
7.4. Cuenta con una política ambiental definida e implementada por la cooperativa.
7.5. Capacita o realiza actividades medioambientales destinadas a la comunidad.
7.6. Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de entorno.
7.7. Las medidas de prevención y mitigación son implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.
7.8. Divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.
7.9. Posee un programa de voluntariado.

7.10.	Participa en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos.
7.11.	Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.
7.12.	Contribuye para la preservación de la biodiversidad por medio de políticas específicas y/o proyecto(s) de conservación de áreas protegidas y/o programa de protección a animales amenazados.
7.13.	Otorga prioridad dentro de sus acciones destinadas al benéfico de la comunidad, a aquellas dirigidas hacia los grupos con mayor vulnerabilidad: mujer, niñez, discapacitados, tercera edad.
7.14.	Realiza sus actuaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto.
7.15.	Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleos, la seguridad alimentaria, etc...
8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	
8.1.	La cooperativa prioriza la contratación de personal que no sea socio de la misma.
8.2.	Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad.
8.3.	Existe equidad de género en la contratación de trabajadores.
8.4.	La edad de los socios es un impedimento en la contratación de trabajadores.
8.5.	La nómina de empleados se compone de empleados solteros.
8.6.	El nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios completos.
8.7.	La nómina de empleados tiene cargas familiares.
8.8.	Los ingresos mensuales de los empleados superan los 2 Salarios Básicos Unificados (SBU).
8.9.	Los empleados poseen algún tipo de crédito ofertado por la cooperativa.
8.10.	Los accidentes de trabajo son frecuentes en la cooperativa.
8.11.	La cooperativa implementa programas de salud y seguridad ocupacional.
8.12.	Son frecuentes los despidos de empleados.
8.13.	Trabajadores y socios dedican parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.
8.14.	Se aplican medidas para fomentar la formación de los empleados.
8.15.	Se realizan eventos culturales
8.16.	Se realizan eventos deportivos.
8.17.	Se realizan actividades de utilización de tiempo libre.
8.18.	Se incluyen en los eventos a los grupos especiales.
8.19.	Se realizan actividades de adquisición asociativa.
8.20.	La cooperativa cobra a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social.
8.21.	Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional. S/N
8.22.	La cooperativa considera necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.
8.23.	La cooperativa registra incidentes relacionados con violaciones de los derechos humanos.
8.24.	Las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan.
8.25.	La cooperativa mide el clima organizacional o el nivel de satisfacción de los colaboradores con su lugar de trabajo.
8.26.	Otorga permisos de maternidad o paternidad.
8.27.	Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral.
9. Comercio justo, ético y responsable.	
9.1.	La cooperativa realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.
9.2.	Desconoce los principios que regulan el comercio justo.

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

ENCUESTA REALIZADA A LOS DIRECTIVOS POR PRINCIPIOS DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO”

PRINCIPIO N°1

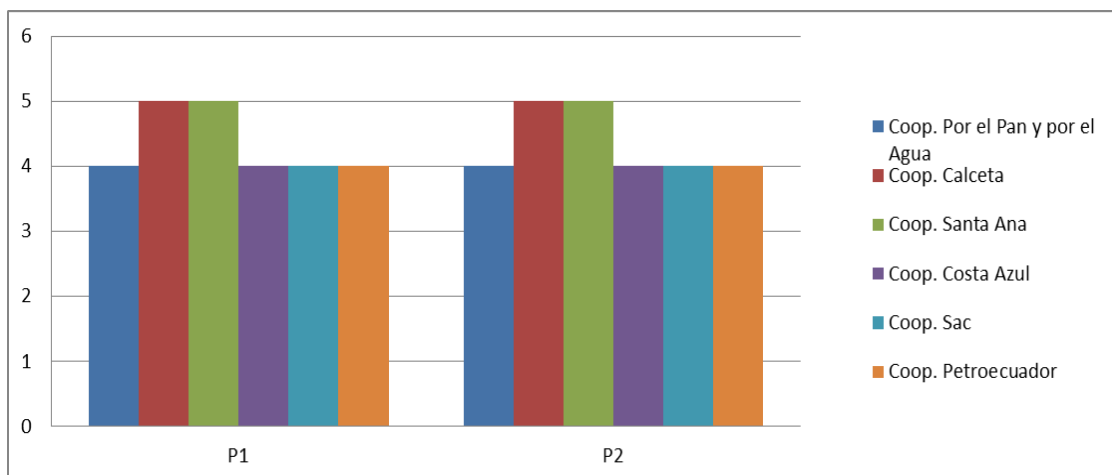


Gráfico 4.1. Principio 1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.

Como principio n1 que se identifica con la asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural se le preguntó a los directivos en una escala de 1 a 5 que significan muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy en acuerdo (5) los directivos de las cooperativas respondieron:

Si se facilita la participación de todas las personas, estos contestaron: en las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “Costa Azul”, “SAC” y “Petroecuador y Sus Filiales” sus directivos están de acuerdo; en las cooperativas “Calceta Ltda.” y “Santa Ana” sus dirigentes están muy de acuerdo, comentando que no existe discriminación ni exclusión para ninguna actividad que se efectuó como asambleas o reuniones. Si se trata de nuevos socios con cumplir los requisitos de afiliación, todos pueden integrarlas.

Se interrogó si los asociados pueden comentar fácilmente sus aportaciones, quejas o sugerencias dentro de las cooperativas, con las mismas puntuaciones los directivos dicen cumplir con estos parámetros de apertura.

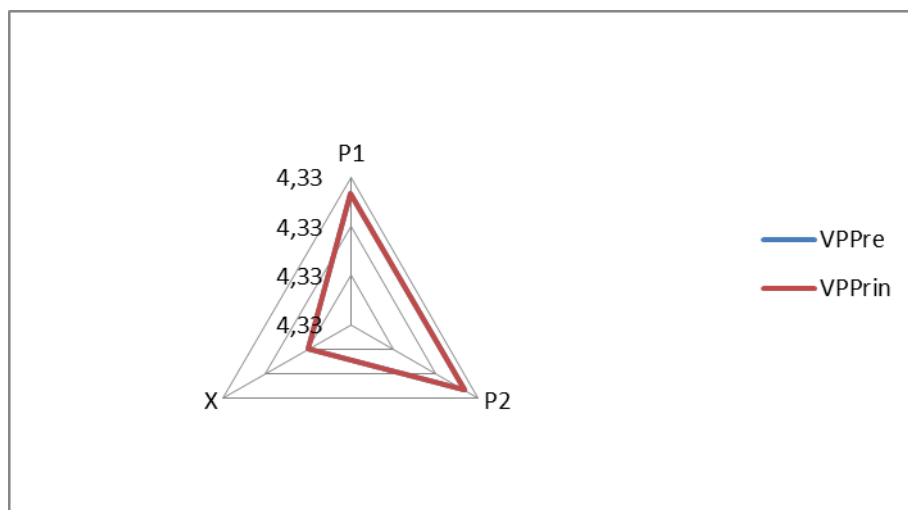


Gráfico 4.2. Representación general del principio 1.

Con un valor de 4,33 ante la media de 4,33 el cooperativismo de este sector según directivos no presenta problemas en base a la asociación voluntaria, equitativa y el respeto a la identidad cultural.

PRINCIPIO N°2

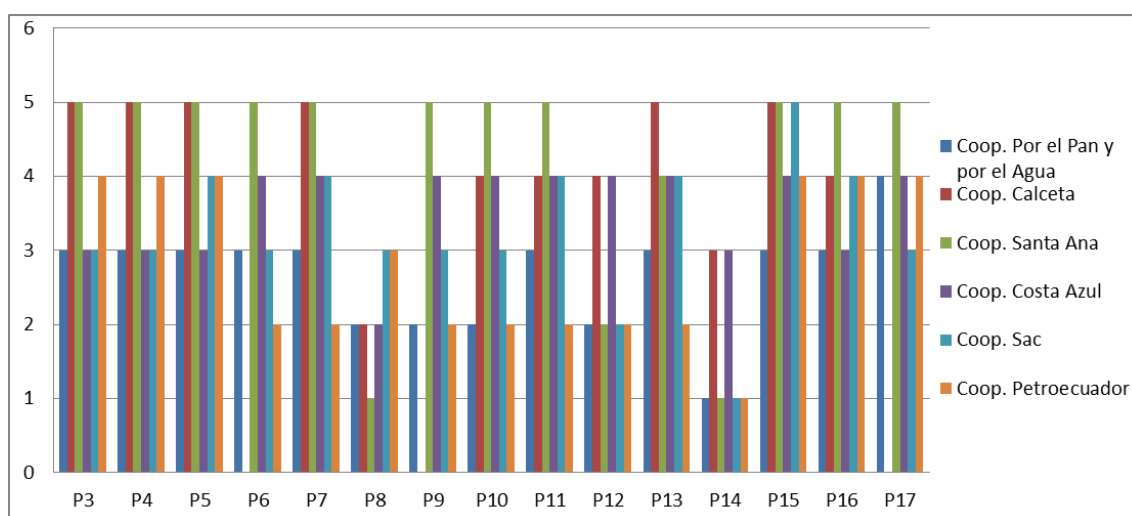


Gráfico 4.3. Principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.

Como principio 2 se sitúa el control democrático y participación en la gestión de los miembros, a una serie de preguntas los directivos respondieron lo siguiente: Si se celebran con frecuencia las reuniones de la Asamblea General, si participan masivamente los afiliados en Asambleas Generales de Asociados, si se celebran con frecuencia las reuniones del Consejo de Vigilancia los directivos de las cooperativas “Calceta Ltda.” y “Santa Ana” están muy de acuerdo a realizar asambleas, están consolidadas y al tener gran cantidad de afiliados poseen delegados habilitados para convocatorias. La cooperativa “Petroecuador y sus Filiales” es una institución cerrada y con una cantidad de socios por debajo de los sesenta, por lo cual sus directivos exponen que sus asambleas y reuniones se efectúan entre todos sus integrantes. Los encuestados de Las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “Costa Azul” y “SAC” contestaron estar ni de acuerdo ni desacuerdo con estas prácticas. Un motivo de la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” con respecto a la participación de los afiliados, es que la mayor parte de los mismos son de zonas rurales del cantón Jipijapa y por tal motivo estos no pueden acercarse con frecuencia a la cabecera cantonal por ello no celebran muy a menudo asambleas y reuniones.

Igual sucede con la participación en reuniones de consejo de vigilancia en esta institución; en la cooperativa “SAC” están de acuerdo ni en desacuerdo al ser

una sucursal en esta entidad del cantón La Libertad no se efectúan estas actividades con mayor frecuencia, en la cooperativa “Santa Ana” estos propiciaron la misma respuesta, en la cooperativa “Costa Azul” están muy de acuerdo; en la cooperativa “Petroecuador y Sus Filiales” están de acuerdo ni en desacuerdo y el directivo de la cooperativa “Calceta Ltda.” sostuvo que no participan todos los afiliados de este sector en reuniones de Consejo, tan solo delegados.

Si existe equidad de género en la accesibilidad a cargos institucionales (Consejos, gerencia, direcciones). Los directivos de la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” expresaron que están de acuerdo ni en desacuerdo, a pesar de que como presidente de junta está posicionada una dama; en las cooperativas “Costa Azul y “SAC” están de acuerdo con la equidad un motivo de ello es que en la cooperativa “Costa Azul” sus directivos son mujeres; en las cooperativas “Calceta Ltda.” y “Santa Ana” están muy de acuerdo a este tema, como en la cooperativa “Calceta Ltda.” agencia 24 de Mayo su Jefa de Agencia es una dama mientras que en la cooperativa “Petroecuador y Sus Filiales” expusieron que están de acuerdo ni en desacuerdo ya que cabe recalcar que en esta entidad la gerente es de género femenino y la única empleadora también.

Si la edad de los socios es un impedimento para el acceso a cargos institucionales, los directivos de las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “Calceta Ltda.” y “Costa Azul” dijeron que no es un impedimento, como es el caso del gerente de la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” que sobrepasa los 50 años de edad; en la cooperativa “Petroecuador y Sus Filiales” respondieron que están muy en desacuerdo con que sea un impedimento para corroborar esta respuesta su gerente sobrepasa los 60 años y lleva buen tiempo formando parte importante de la institución.

Si el nivel de escolaridad de los miembros del Consejo de Administración corresponde a estudios universitarios completos, estos respondieron en las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua” y “Petroecuador y Sus Filiales” con muy en desacuerdo, en una de estas instituciones su gerente es bachiller pero posee gran conocimiento sobre el procedimiento de la entidad; en la

cooperativa “SAC” no se aleja pues su jefe de agencia no posee estudios universitarios; los directivos de la cooperativa “Costa Azul” dicen que están de acuerdo con esta interrogante; la Cooperativa “Santa Ana” están muy de acuerdo con la escolaridad de sus miembros de administración lo que indica que en su mayoría poseen estudios universitarios completos, mientras que en la cooperativa “Calceta” no se tuvo respuesta sobre esta interrogante.

De preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio entre otros, las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “Santa Ana”, “SAC” y “Petroecuador y Sus Filiales” están muy en desacuerdo respecto a estas actividades, de acuerdo, es el caso de la cooperativa “Petroecuador y Sus Filiales” en esta sus integrantes son empleadores de una petrolera y solo se dedican a esa actividad, mas según los directivos de la institución indican que no mantienen estas iniciativas por este motivo, mientras que las cooperativas “Calceta Ltda.” y “Costa Azul” están de acuerdo ni en desacuerdo, en la cooperativa “Calceta Ltda.” agencia 24 de Mayo se conforman los llamados banquitos explican los directivos pero no se realizan con frecuencia por el número de personas que se inscriben en ellos.

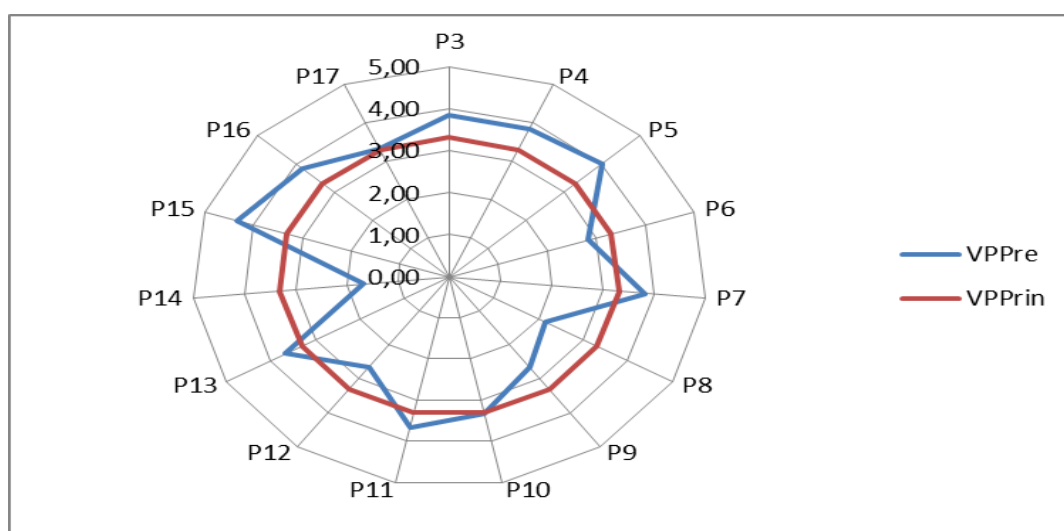


Gráfico 4.4. Representación general del principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.

Con una media general de 3,31 los directivos de las cooperativas respondieron a las interrogantes de la siguiente manera:

Con respecto a participación de asambleas, reuniones de Consejo, reuniones de Asambleas de Asociados, estos optaron por valores de 3,83 y 4,00 por encima de la media establecida lo cual indica que si hay participación con respecto a estas actividades; sobre la participación masiva de afiliados en reuniones del consejo de vigilancia se obtuvo un valor de 2,83 por debajo de la media.

Si existe equidad de género en la accesibilidad a cargos institucionales se dio un puntaje de 3,83 haciendo hincapié por parte de directivos en torno a esta interrogante que está existiendo equidad en estas instituciones aunque con una media que no llega al porcentaje perfecto pero que refleja los cambios en estos temas en los actuales momentos en estas zonas del país.

Sobre el nivel de escolaridad de los miembros del Consejo, si la edad de los socios es un impedimento para el acceso a cargos institucionales se mostraron valores de 2,67 y 2,17 respectivamente que indican los directivos que no es un impedimento el tener o no estudios de tercer nivel para presidir como miembro.

Si se tienen identificados los grupos de interés y con respecto a sus proveedores a individuos o grupos de interés e iniciativas solidarias se obtuvieron puntuaciones de 2,67 y 1,67 en base a la media establecida, que a nivel general no se tiene totalmente establecidos estos grupos exponen los directivos por motivos como la falta de convenios con microempresas o productores de la zona, por el tipo de actividad de cada sector en el que estas funcionan.

PRINCIPIO N°3

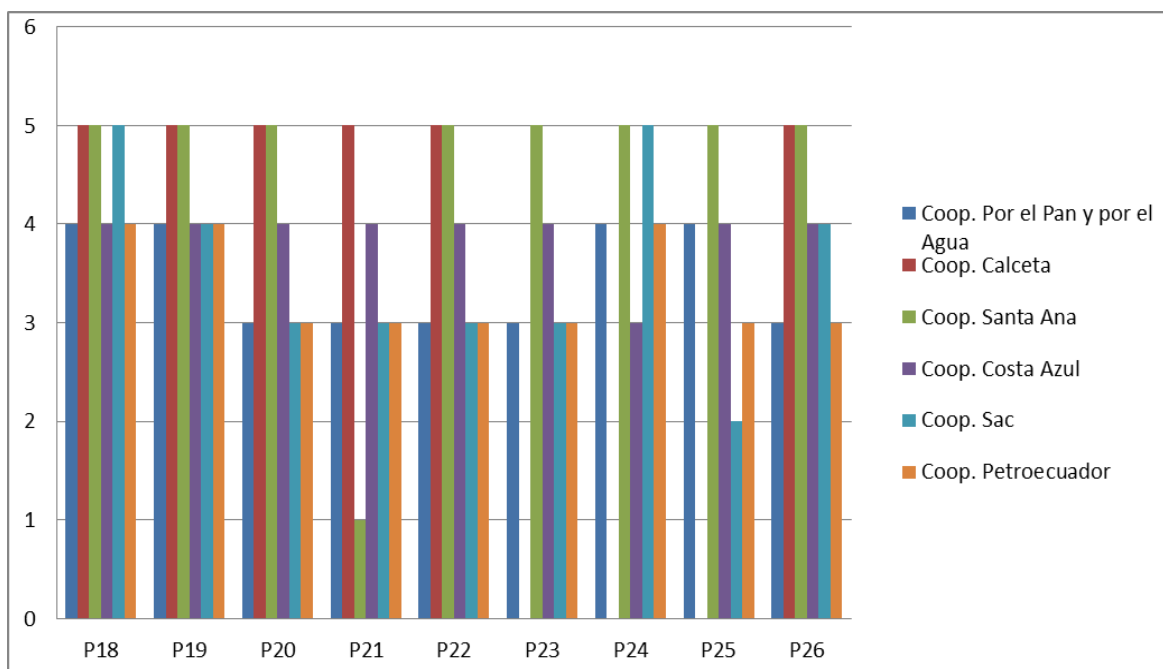


Gráfico 4.5. Principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.

Se formuló una serie de preguntas a los directivos relacionadas con la participación económica, solidaria y distribución equitativa, las cuales consistían en lo siguiente:

Si se ejecuta el valor destinado para capacitación de empleados las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “SAC” y “Petroecuador y Sus Filiales” respondieron que están de acuerdo ni en desacuerdo por ser cooperativas con un número de empleados reducido en comparación a otras instituciones; los directivos de estas respondieron que si se ejecutan estas actividades pero con una menor frecuencia.

Si existe una política de maximización de utilidades y excedentes, los encuestados de las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “SAC” y “Petroecuador y Sus Filiales” respondieron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, estas instituciones al tener un aporte menor, posee políticas de maximización de excedentes pero no con montos elevados. En comparación de la cooperativa “Calceta Ltda.” que según su directivo no posee una política de tal tipo en esta entidad.

Si se posee una política clara y definida para el reparto de las utilidades y el excedente, los directivos de la cooperativa “Calceta Ltda.” respondieron que en la institución no la poseen de antemano; en la cooperativa “Santa Ana” por lo contrario están muy de acuerdo al ser una entidad consolidada posee una política definida para el reparto de utilidades

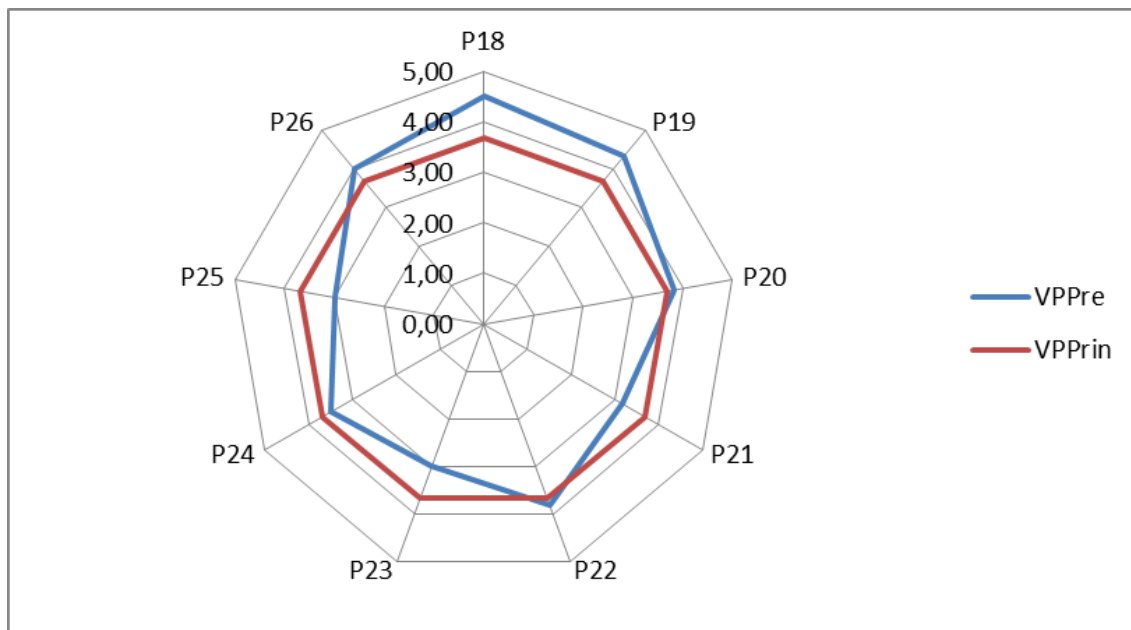


Gráfico 4.6. Representación general del principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.

Con una media general de 3,69 se ejecutaron las interrogantes en base al principio 3 en las cuales los directivos de estas instituciones situaron a las mismas por debajo de la media establecida en temas de valores destinados a fondos de solidaridad, políticas de maximización de utilidades, excedentes y decisiones con respecto al reparto de utilidades y del excedente.

PRINCIPIO N°4

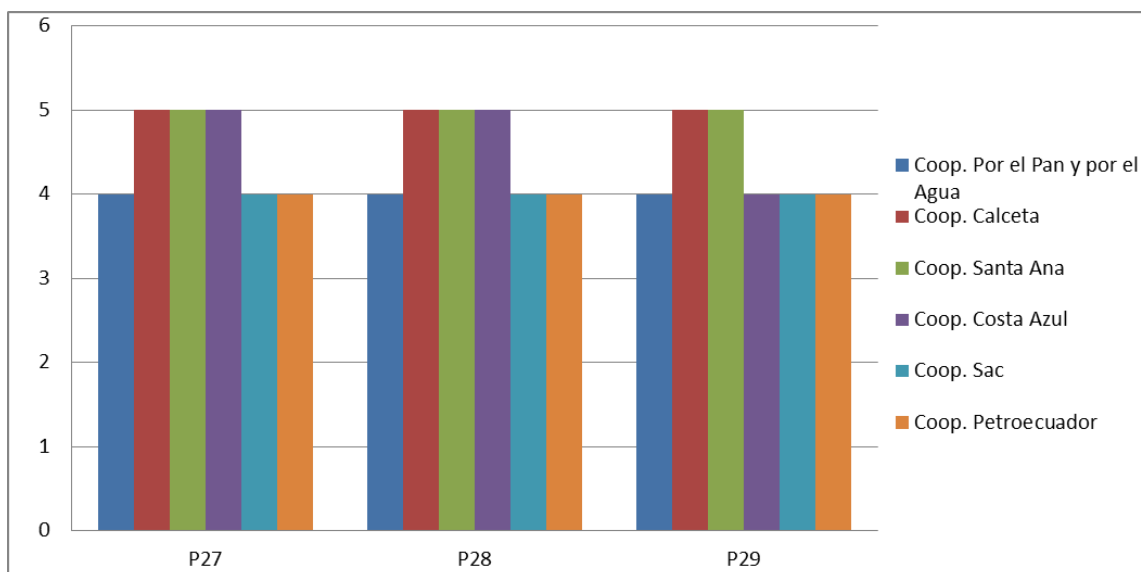


Gráfico 4.7. Principio 4. Autonomía e Independencia.

El principio 4 representa la autonomía e independencia en el cual se interrogó a los directivos en tres aspectos importantes que son:

Si la cooperativa informa los resultados económicos del año, si cumple con sus obligaciones tributarias, si contribuyen regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas, estos respondieron:

En las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “SAC” y “Petroecuador y Sus Filiales” sus directivos están de acuerdo, mientras que las cooperativas “Calceta Ltda.” “Santa Ana” y “Costa Azul” están muy de acuerdo con respecto a estos temas, como se puede observar todas muestran una respuesta favorable, esto puede deberse a que son instituciones que están en constante monitoreo por parte de sus entes reguladores y no se descuidan de sus obligaciones tributarias, y dan a conocer su transparencia ante los suyos y la comunidad en general.

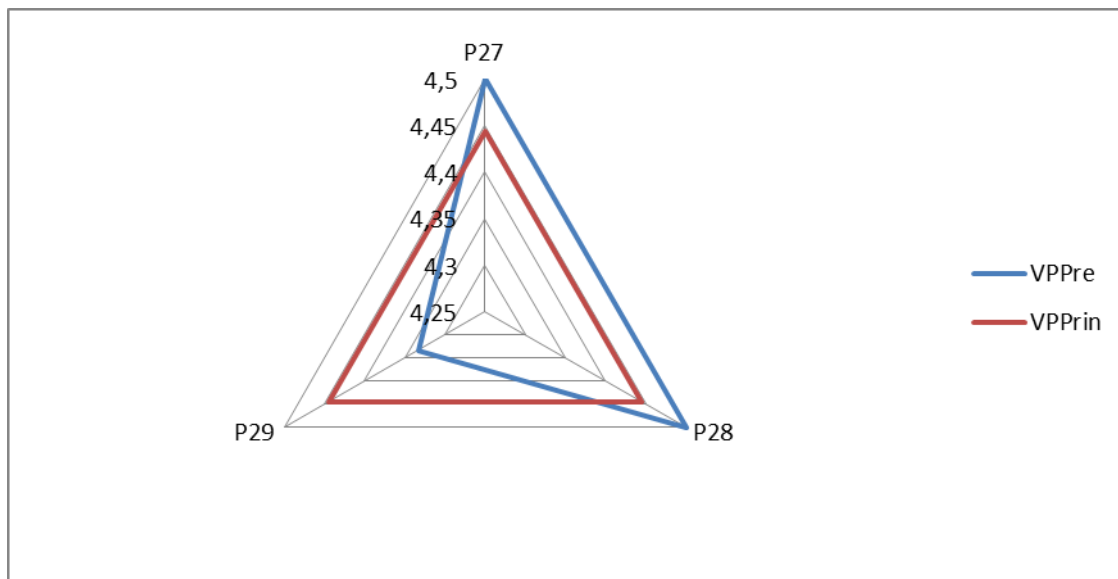


Gráfico 4. 8.Representación general del principio 4. Autonomía e independencia

En el principio 4 se puede observar una baja puntuación por parte de los directivos de las cooperativas evaluadas con una media general de 4,44 referente a contribuciones regulares con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas así como auditorías, consultas realizadas a las cooperativas por parte del estado, acciones conjuntas realizadas por gobiernos parroquiales.

PRINCIPIO N°5

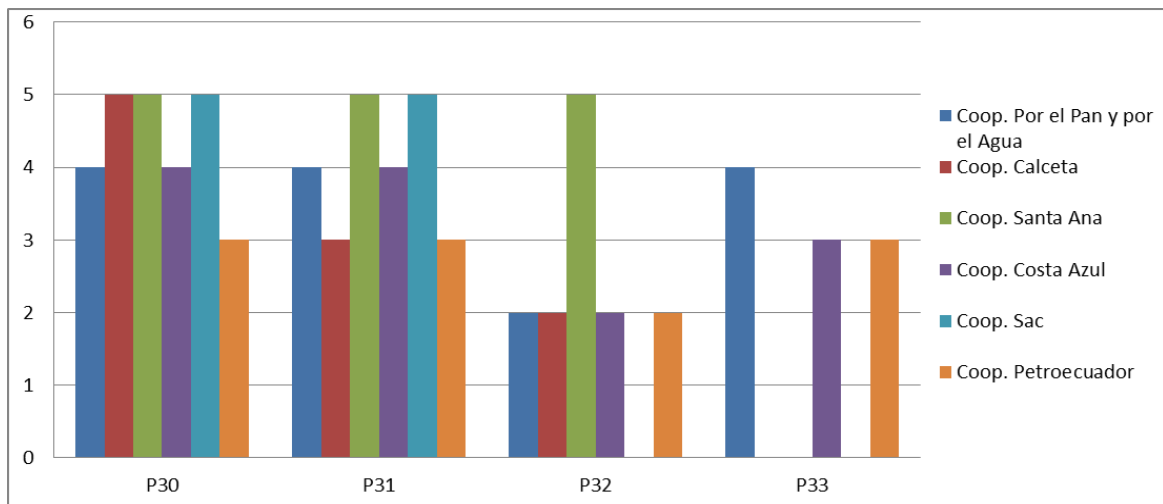


Gráfico 4. 9. Principio 5. Educación, capacitación e información

El principio 5 expresa la educación, capacitación e información, en dónde se les preguntó a los directivos si la cooperativa considera innecesario aplicar una política continua de capacitación con vistas de perfeccionamiento continuo de su personal;

En las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “Calceta Ltda.” “Costa Azul” y “Petroecuador y Sus Filiales” están muy en desacuerdo con respecto al tema ya que pueden consideran el proceso de capacitación como parte fundamental de crecimiento institucional; en la cooperativa “Santa Ana” están muy de acuerdo sobre lo planteado.

Si las cooperativas realizan actividades destinadas a la promoción de la EPS, en la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” están de acuerdo; en las cooperativas “Costa Azul” y “Petroecuador y Sus Filiales” están de acuerdo ni en desacuerdo; en otras como “Calceta Ltda.”, “Santa Ana” y “SAC” tuvieron una respuesta nula.

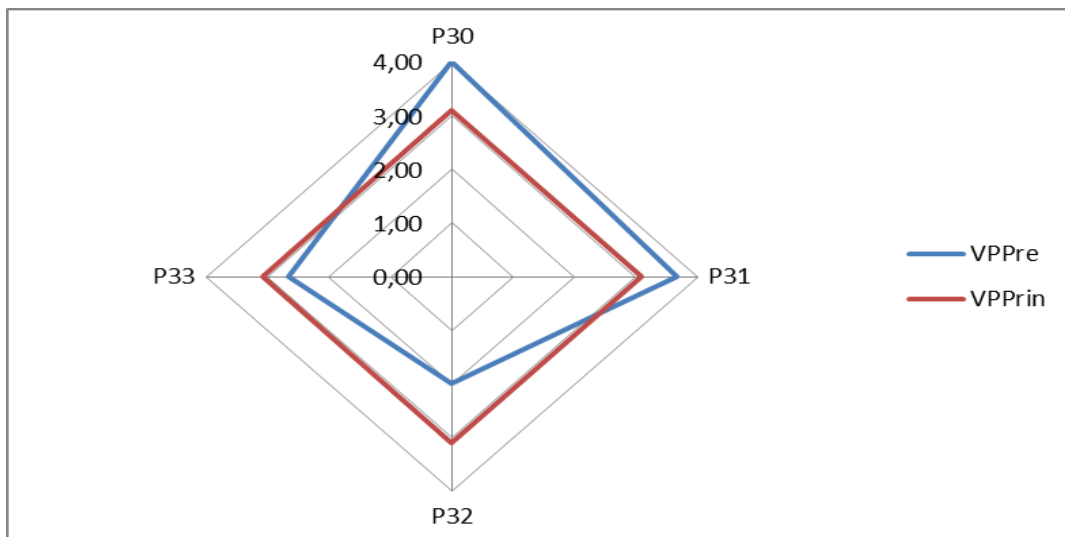


Gráfico 4.10. Representación general de principio 5. Educación, capacitación e información

Con una media general de 3,08 en el ámbito cooperativo los directivos están en desacuerdo con respecto a considerar innecesario aplicar una política continua de capacitación al perfeccionamiento continuo de su personal, esta se posiciona por debajo de la media, pero no de forma negativa ya que indica el interés de los directivos por la capacitación a sus empleados en eventos formativos, como capacitaciones contratadas por las cooperativas, entre otros.

PRINCIPIO N°6

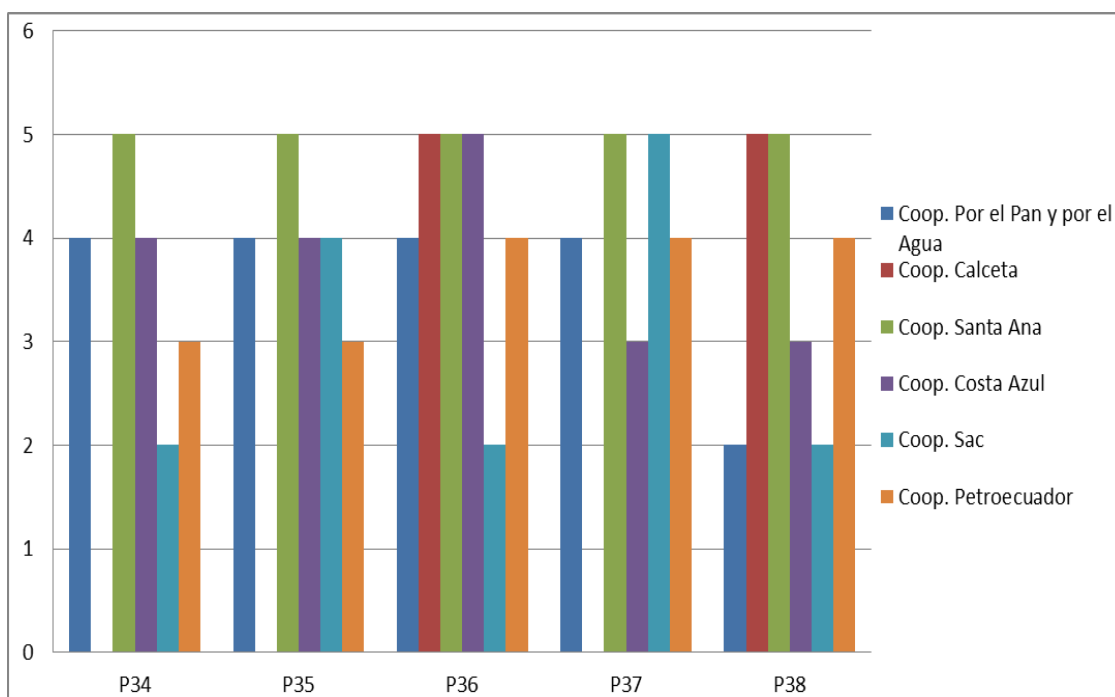


Gráfico 4.11. Principio 6. Cooperación e integración del sector EPS.

El principio 6 describe la cooperación e integración del sector EPS, los directivos calificaron la búsqueda de asociación o integración principalmente con otras entidades de la EPS:

Si favorece la solidaridad entre los socios, en las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “Costa Azul” y “SAC” están de acuerdo al señalar que se realizan actividades en fondos conjuntos, actividades sociales con fines de integración; en la cooperativa “Santa Ana” están muy de acuerdo al señalar este tipo de actividades; en la cooperativa “Petroecuador y Sus Filiales” están de acuerdo ni en desacuerdo, estas actividades pueden no realizarse con frecuencia en esta entidad por las actividades externas de sus integrantes; en la cooperativa “Calceta Ltda.” sus directivos no se expresaron sobre el tema.

Si desarrollan alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva), las cooperativas “Santa Ana” y “SAC” están muy de acuerdo al señalar que si poseen este tipo de alianzas con los respectivos municipios del sector en que se encuentran; las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua” y “Petroecuador y Sus Filiales” están de acuerdo; la cooperativa “Costa Azul” está de acuerdo ni en desacuerdo; por lo contrario con la cooperativa “Calceta” que no respondió esta interrogante. Aquella se justifica en versión de directivos a la alianza por parte de su matriz que integra a la misma mas no en el sector en que está localizada esta sucursal.

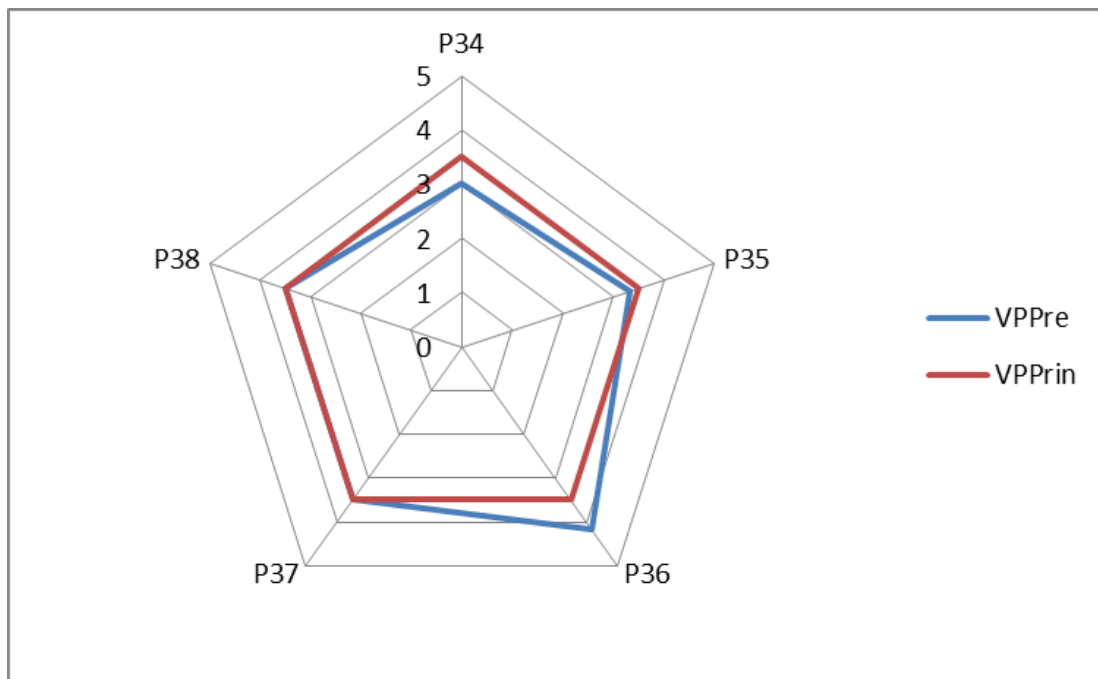


Gráfico 4. 12. Representación general del principio 6. Cooperación e integración del sector EPS.

Con respecto al principio antes mencionado con una media general 3,50, según el enfoque de los directivos la búsqueda de asociación o integración principalmente con otras entidades de la Economía Popular y Solidaria se ubica por debajo de la media establecida con 3,00, esto puede relacionarse a una minoría de operaciones realizadas con entidades del sector popular y solidario o convenios de servicios suscritos con entidades del sector popular y solidario. Aunque no se aleja de la media establecida se observa que los valores a nivel de cooperativismo en base a integración con entidades EPS no alcanzan una alta respuesta con respecto a este tema.

PRINCIPIO N°7

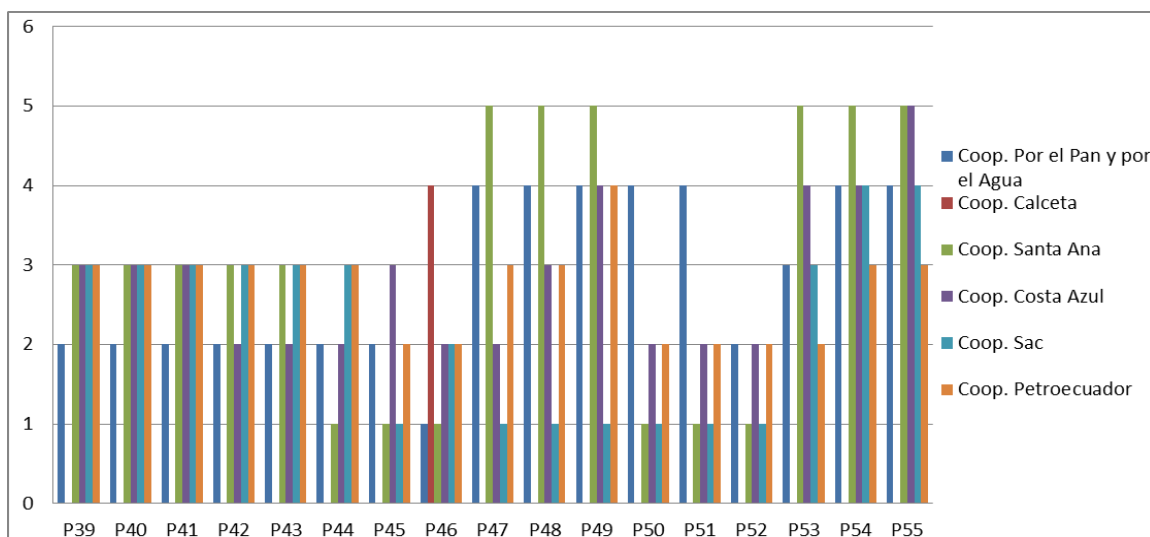


Gráfico 4.13. Principio 7. Compromiso con el entorno.

Mediante el principio 7 que engloba el compromiso con el entorno. Los directivos respondieron lo siguiente:

De acuerdo al cumplimiento de todas las leyes ambientales nacionales, desarrollo periódicamente de campañas internas de educación con base en las tres R's, reducción, reutilización y reciclaje, si desarrollan programas de mejoramiento de medio ambiente, si capacitan o realizan actividades medioambientales destinadas a la comunidad:

Las cooperativas "Por el Pan y Por el Agua", y "Costa Azul están en desacuerdo con estas actividades, puede que los directivos no creen conveniente aplicar estas prácticas en mejora del medio ambiente, o sencillamente no tienen conocimiento de cómo ejecutarlas las cooperativas "Santa Ana", "SAC" y "Petroecuador y Sus Filiales" están de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento de leyes, como la cooperativa "Santa Ana" que según sus directivos realizan campañas de reforestación cada cierto tiempo. La cooperativa "Calceta Ltda." no incluye este accionar en sus políticas como sucursal según los directivos.

Si disponen de procedimientos y medidas para evaluar la calidad del aire, el ruido, nivel de temperatura en la cooperativa; realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos; contribuye para la preservación de biodiversidad por medio de políticas específicas y proyectos de conservación de áreas protegidas y programa de protección a animales amenazados estos contestaron en las cooperativas “Santa Ana” “SAC” “Por el

Pan y Por el Agua”, “Costa Azul”, “Petroecuador y Sus Filiales” están en desacuerdo y en la cooperativa “Calceta Ltda.” no se usan estos procedimientos; si bien es cierto el cuidado del medio ambiente es fundamental, ciertas prácticas para asegurar la no contaminación del mismo son complicadas de implementar en muchas áreas de trabajo pero para esto se complementa con la realización de otras actividades comunitarias según explican los directivos.

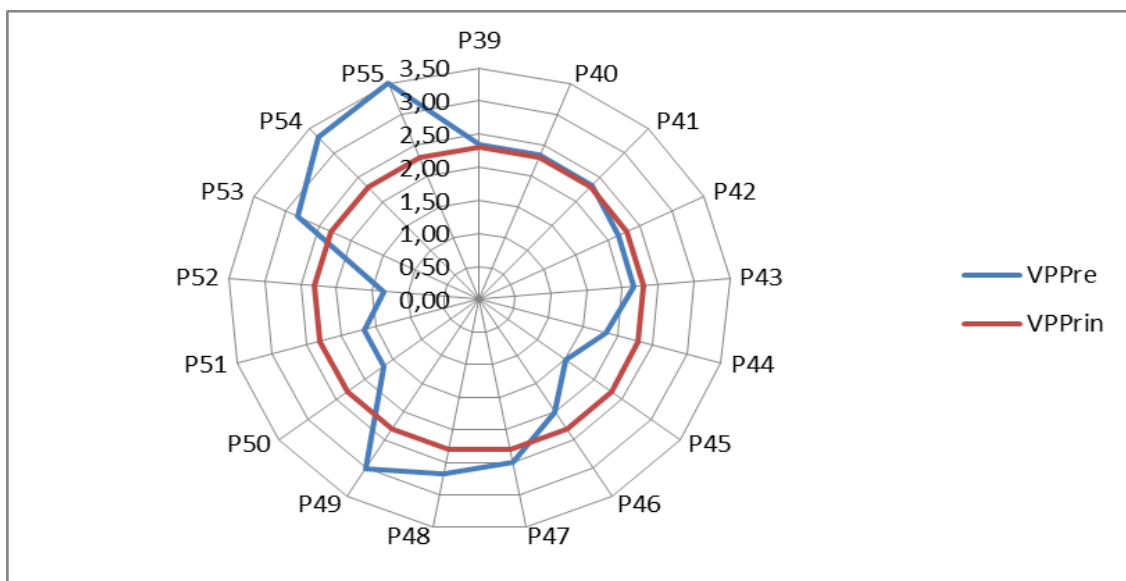


Gráfico 4.14. Representación general del principio 7. Compromiso con el entorno.

Con una media general de 2,30 respecto al compromiso con el entorno enfocado en las cooperativas evaluadas según el aporte de los directivos estas se sitúan por debajo en comparación a la media establecida en temas como políticas de producción que considera la optimización de materiales utilizados en los procesos, indicadores de como monitorear los impactos causados por actividades en la comunidad y entorno, medidas de prevención y mitigación

implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales, disposición de procedimientos y medidas para evaluar la calidad del aire, ruido en las instituciones, estudios para medir el impacto ambiental y preservación de la biodiversidad. Se puede notar que a nivel de cooperativas en este sector las medidas de cuidado ambiental no se están realizando como se debería.

PRINCIPIO N°8

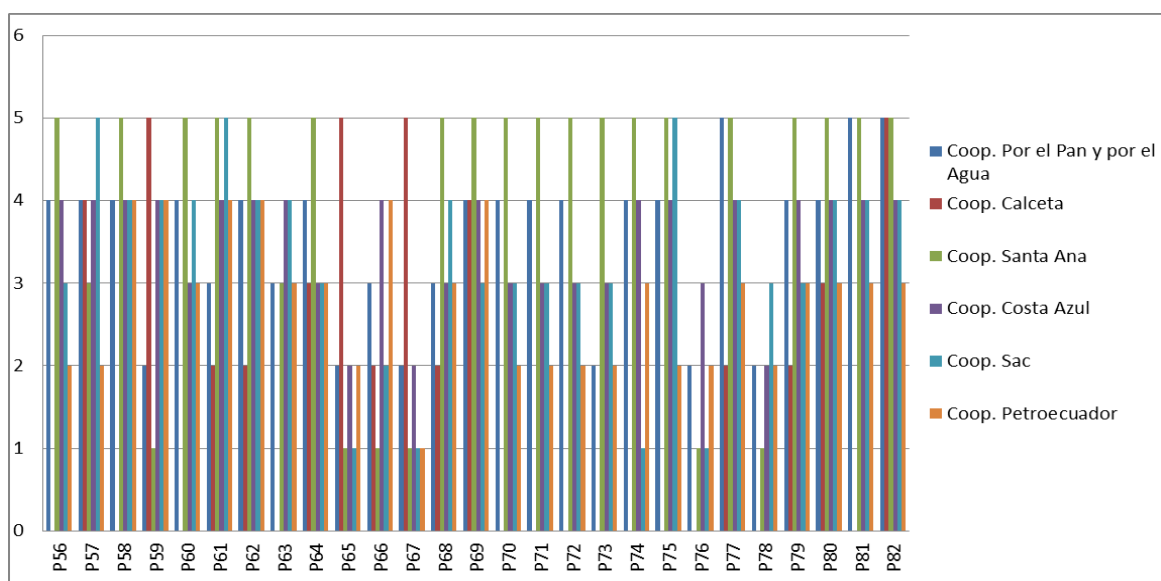


Gráfico 4.15. Principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.

La dignificación del trabajo según el análisis de los directivos se da de la siguiente manera:

Si la cooperativa implementa programas de salud y seguridad ocupacional los directivos de la cooperativa “Santa Ana” expresaron estar en desacuerdo, no porque no los tengan, sino porque hasta el momento ofrecen de ese tipo solo servicio de laboratorio clínico. En entidades como la cooperativa “Calceta Ltda.” tienen convenios de atención de medicina general. Todas estas instituciones poseen estos programas de salud según los directivos de las mismas.

Si se realizan eventos culturales, deportivos, actividades al aire libre, si se incluyen en los eventos a grupos especiales, si hay actividades de adquisición

asociativa, si se cobra a los socios algún aporte por la prestación de servicios de beneficio social, si posee un programa de orientación nutricional y alimenticia cooperativas como la “Calceta Ltda.” no realizan este tipo de actividades según lo detallado por los directivos.

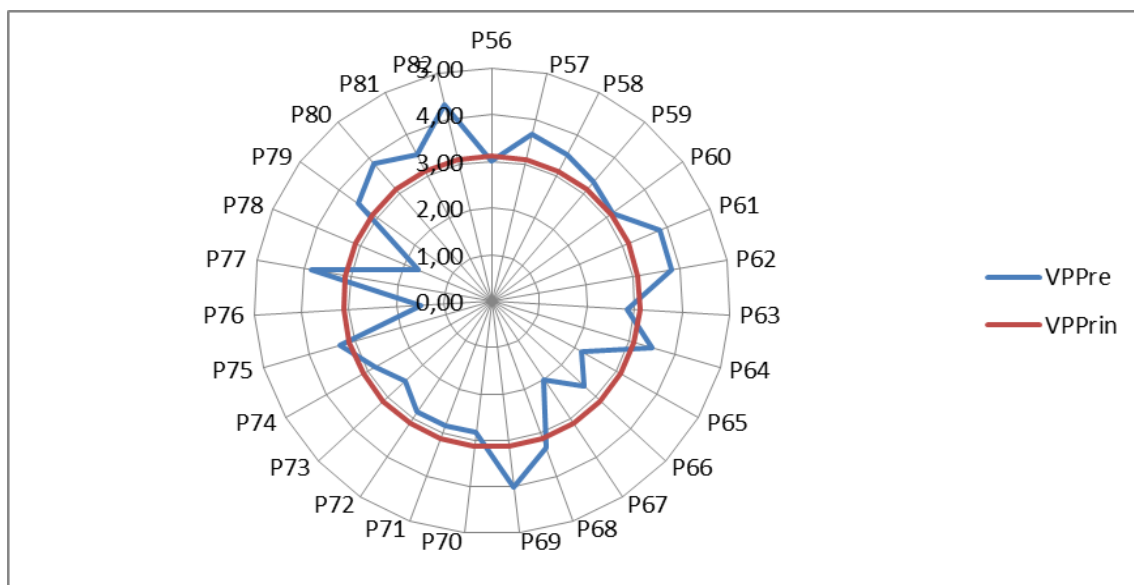


Gráfico 4.16. Representación general del principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.

En cuanto a la dignificación del trabajo y disfrute de la vida con una media general de 3,12, se puede constatar un valor reducido en temas como ingresos mensuales de empleados que superen salarios básicos, programas de salud y seguridad ocupacional, realización de eventos culturales, actividades al aire libre, eventos con grupos especiales y programas de orientación alimenticia.

Por encima de la media encontramos a nivel cooperativo medición de clima organizacional o nivel de satisfacción de colaboradores de la entidad con su lugar de trabajo, pagos de salarios equitativos según el cargo que ocupan, permisos de maternidad y paternidad y medidas para fomentar la formación de los empleados, esto puede basarse según los directivos por ser medidas justas para los empleados que también conforman las instituciones.

ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADOS POR PRINCIPIOS DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

PRINCIPIO N: 1

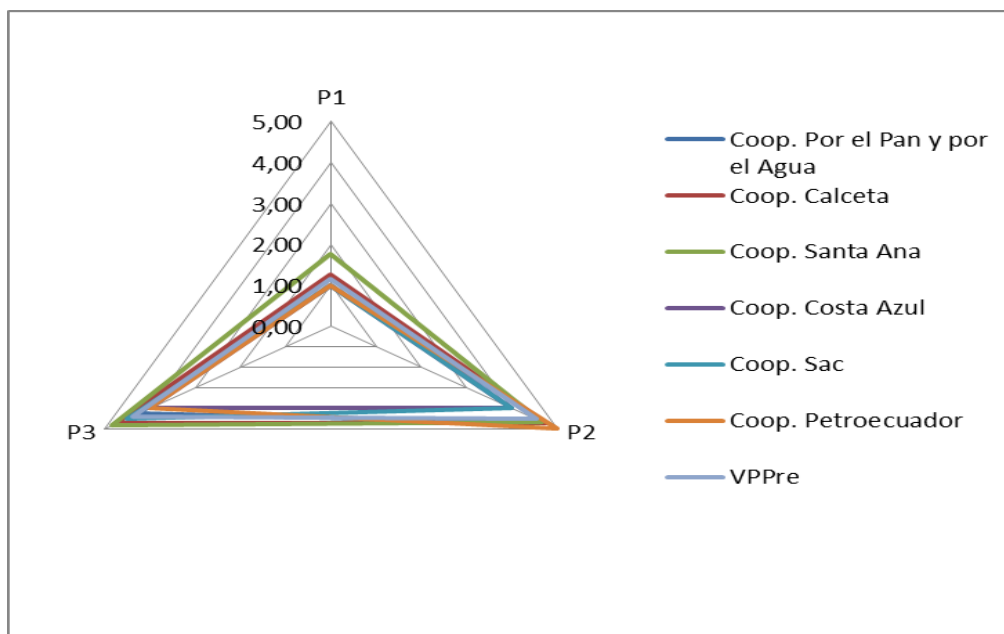


Gráfico 4.17. Principio 1. Asociación Voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.

Basado en el principio 1 se realizó un interrogatorio a los empleados en base a tres preguntas claves, la primera con una media de 1,20 a lo que ellos respondieron: en las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “Costa Azul” y “SAC” “Santa Ana” que destacaron muy en desacuerdo al igual que en la cooperativa “Calceta Ltda.” lo que indica que esta cooperativa al tener una sucursal en un cantón de poca concurrencia y actividad económica, tiene que buscar maneras de captar asociados tales como visitar comunidades aledañas, incentivar la afiliación, entre otros.

En la siguiente interrogante se constató con una media de 4,43 que la cooperativa “SAC” “Costa Azul” y “Santa Ana” están de acuerdo, y las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua” y “Calceta Ltda.” con un puntaje de 4,75 están de acuerdo con respecto a la igualdad de oportunidades para todos. Por último se preguntó a los empleados si existe el respeto a la identidad cultural con una media de 4,47 reflejó lo siguiente: la cooperativa “Costa Azul”

está de acuerdo; al igual que la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” la cooperativa “SAC” la cooperativa “Calceta Ltda.” y la cooperativa “Santa Ana”

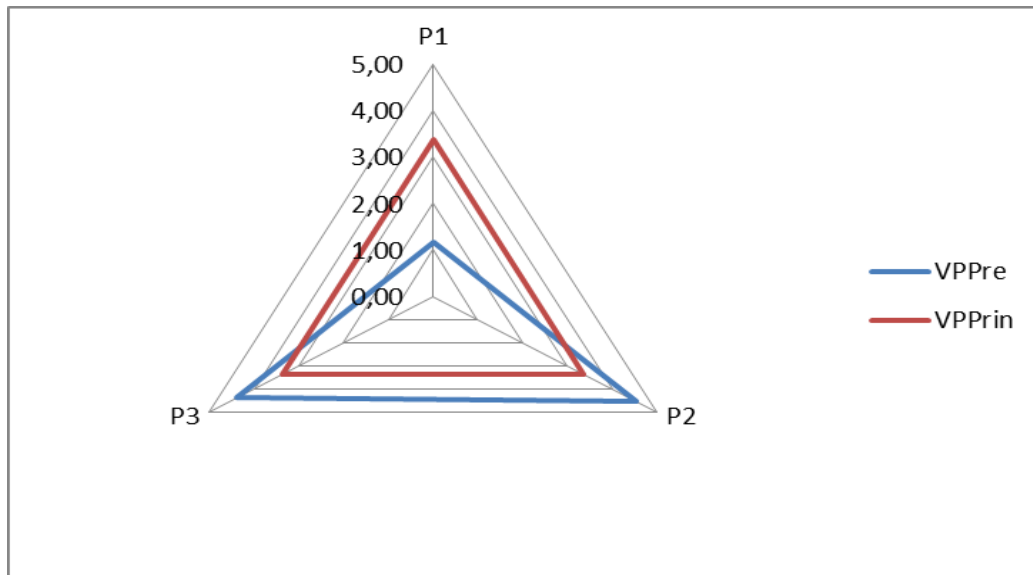


Gráfico 4.18. Representación general de principio 1. Asociación Voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.

Se consultó a los empleados si integrar estas instituciones era un impedimento con una media general de 3,36 estos respondieron que se brinda todas las facilidades posibles que ellos dispongan para captar un socio, no hay distinción de género, ni discriminación o posición social de quien desee afiliarse y formar parte de estas por ello se destacó una puntuación de 1,17 a pesar de estar por debajo de la media requerida no sugiere algo negativo al contrario muestra la disponibilidad para con la comunidad de integrarse a la misma. Con un valor de 4,53 los empleados de todas las cooperativas están de acuerdo en que estas instituciones actúan en función de mantener la igualdad de oportunidades para todos, haciendo participar a todos los involucrados, mientras que el respeto a la identidad cultural se sitúa con 4,39 por encima de la media establecida.

PRINCIPIO N: 2

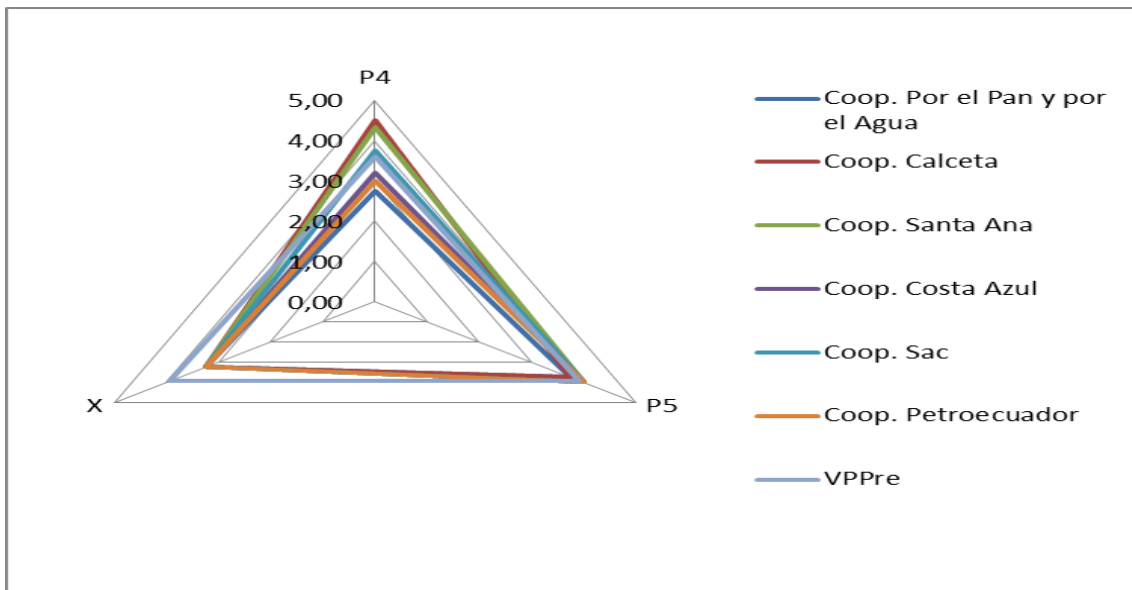


Gráfico 4.19.Principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.

Con respecto al control democrático y gestión de los miembros se sitúa la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” por debajo de la media que corresponde a 3,59; la cooperativa “Petroecuador y Sus Filiales” están ni acuerdo ni en desacuerdo, al igual que la cooperativa “Costa Azul” y la cooperativa “SAC”; en la cooperativa “Calceta” sus empleados están de acuerdo al igual que en la cooperativa “Santa Ana”. Estos resultados en base al pensamiento de los empleados con respecto a la participación en la gestión, como asambleas, reuniones de consejo, capacitaciones, entre otros.

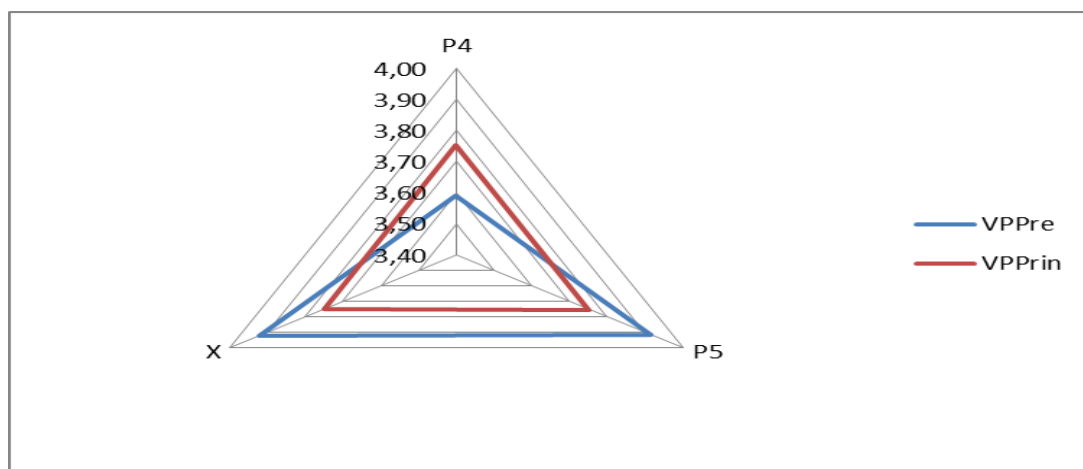


Gráfico 4.20. Representación general del principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.

Mediante el principio 2 mencionado en el gráfico anterior, se obtuvo una recopilación del resultado de todas estas instituciones con una media general de 3,75 los empleados respondieron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo si se toman decisiones de forma democrática con un valor de 3,59 por debajo de la media establecida, esto se debe a que ciertas instituciones toman decisiones en consejo cerrado, hay varias versiones sobre este tema, una de ellas es el número de socios que sobrepasa los 20.000 de este número se toma unos cuantos delegados y se evita llamar a toda esa población; en otros casos las instituciones se manejan como sucursales, por ende estas no manejan asambleas ni cambios en las políticas, solo se acoplan al modelo de la principal; Otro extremo del gráfico muestra la participación activa por parte de socios en la gestión de la cooperativa, la cual a nivel de empleados están ni de acuerdo ni en desacuerdo por encima de la media requerida, pero con respecto a este principio a nivel global el control democrático y la participación no llega a estar consolidado.

PRINCIPIO N: 3

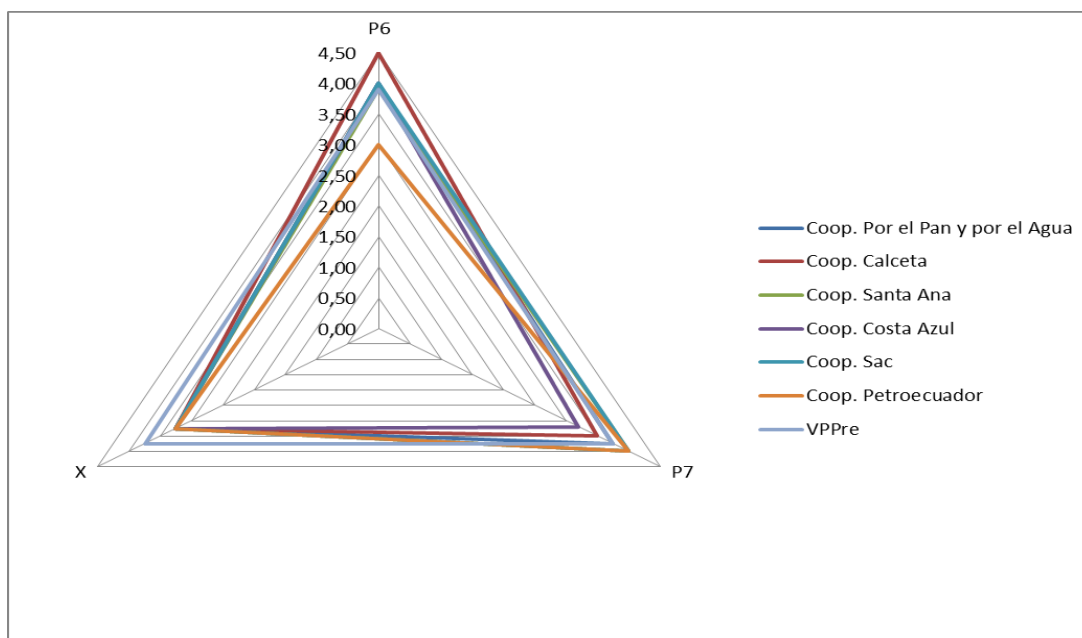


Gráfico 4.21. Principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.

Como participación económica, solidaria y distribución equitativa se plantearon dos interrogantes, la primera de ellas con una media por pregunta de 3,90 los empleados respondieron lo siguiente:

La cooperativa “Petroecuador y sus Filiales” obtuvo 3,00 al ser una institución de aportación cerrada los empleados optan por defender que los socios se mantienen de modo parcial en el crecimiento de la cooperativa ya que consta con un número menor a sesenta socios; en la cooperativa “Santa Ana” sus empleados están ni acuerdo ni en desacuerdo al decir que se mantienen en un nivel medio de crecimiento patrimonial de socios; manifestaron en las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “Costa Azul”, “SAC” y “Calceta Ltda.” que están de acuerdo al explicar que sus asociados si contribuyen de manera equitativa al crecimiento en conjunto.

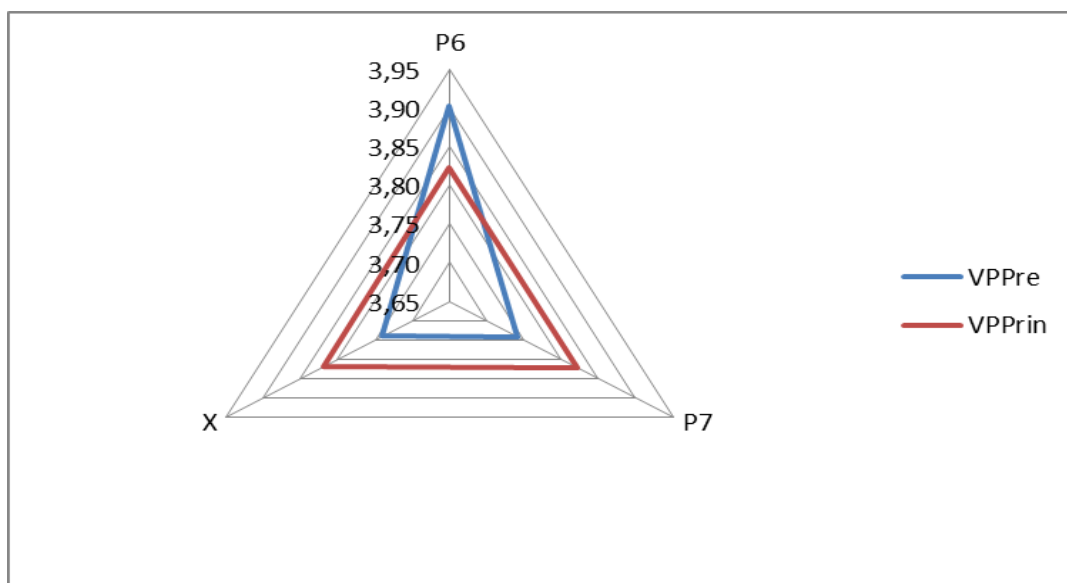


Gráfico 4.22. Representación general del principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.

Se Interrogó a los empleados mediante el principio 3 como análisis general si los socios contribuyen al patrimonio de estas instituciones con una media general de 3,82 a lo que estos contestaron que están de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a este tema por encima de la media.

Como segunda interrogante se les consultó si se distribuyen los excedentes por igual a través de servicios sociales, estos respondieron que están ni acuerdo ni en desacuerdo; lo cual se debe según los empleados a que se distribuyen los excedentes pero no en todos los aspectos. Ya que muchas de estas instituciones tienen poco aporte por parte de los que las constituyen o se destinan para actividades sociales específicas.

PRINCIPIO N: 4-6

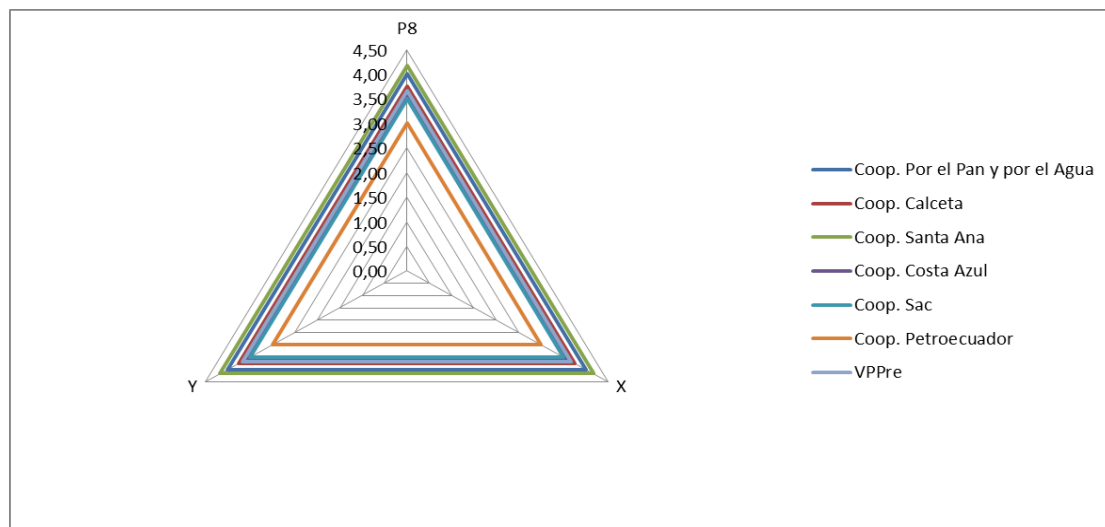


Gráfico 4.23. Principio 4 y 6. Autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS.

El principio 4 y 6 enfatizan la autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS con una media de 3,67 se registró una respuesta de ni de acuerdo ni en desacuerdo en las cooperativas “Petroecuador y sus Filiales”, “SAC”, “Costa Azul” y “Calceta Ltda.” con respecto a acuerdos con instituciones de economía popular y solidaria, préstamos otorgados a entidades EPS; la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” y “Santa Ana” sus empleados están de acuerdo con el número de entidades en conjunto a la integración en base a contribuciones solidarias otorgadas a entidades EPS, contribuciones solidarias recibidas de EP.

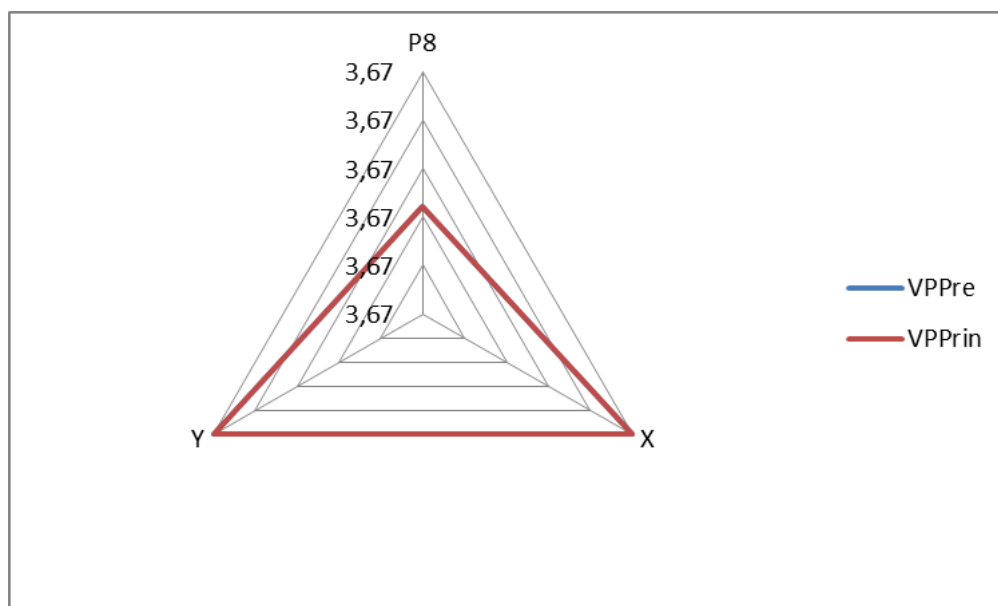


Gráfico 4.24. Representación general de principio 4 y 6. Autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS.

Estas instituciones hacen prevalecer su independencia de acuerdo al criterio de los empleados con un valor de 3,67 por encima de la media que indica de acuerdo ni en desacuerdo. Esto aporta como las cooperativas informan sus resultados económicos al año, si desarrolla alianzas con otras entidades públicas, si cumplen con sus obligaciones tributarias.

PRINCIPIO N: 5

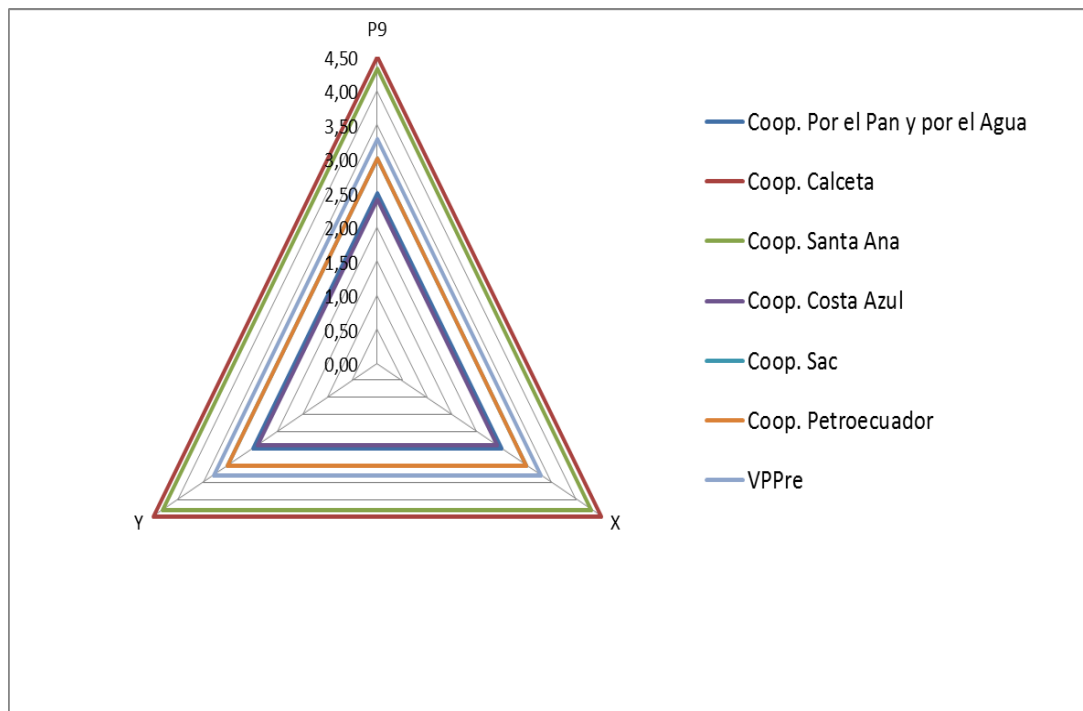


Gráfico 4.25. Principio 5. Educación, capacitación e información.

Mediante el principio 5 se interrogó a los empleados si las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus socios, con una media de 3,29 estos contestaron lo siguiente: la cooperativa “Costa Azul”, la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” muy en desacuerdo con estas actividades que van desde capacitaciones contratadas por la cooperativa, número de participantes en capacitaciones, entres socios, empleados y directivos, eventos formativos ejecutados por la cooperativa, eventos formativos controlados por la cooperativa; las cooperativas “SAC”, “Petroecuador y sus Filiales”, “Santa Ana” y “Calceta Ltda.” están de acuerdo con la realización de estas actividades de educación, estos demuestran la fiabilidad del criterio de los trabajadores al señalar la situación en torno a actividades de enseñanza y educación que se brindan o no en cada institución.

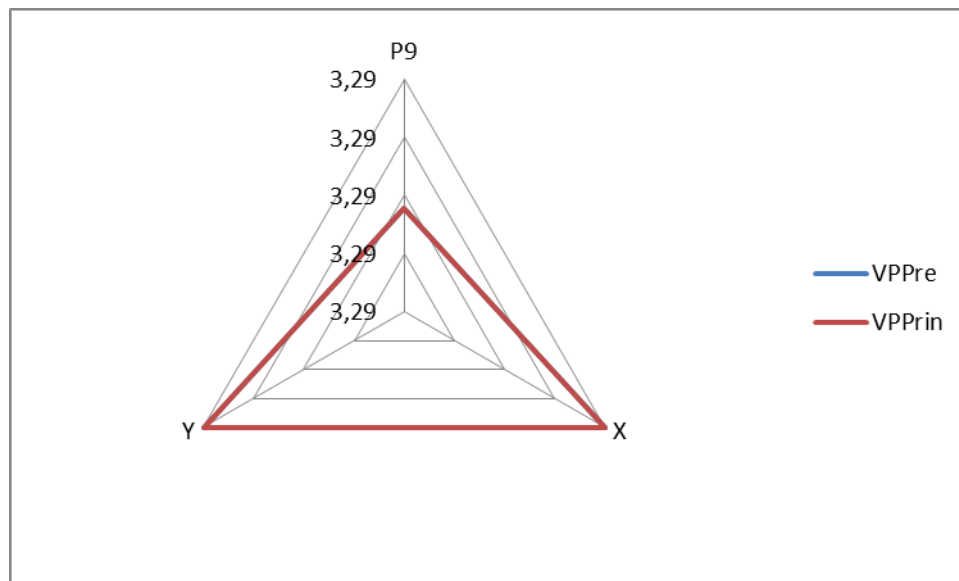


Gráfico 4.26. Representación general del principio 5. Educación, capacitación e información

Si la cooperativa brinda entrenamiento a sus asociados con una media de 3,29 los empleadores respondieron que están de acuerdo ni en desacuerdo de manera general, es decir que realizan actividades de asesoría pero no en cantidad mayoritaria como se debería aplicar.

PRINCIPIO N: 7

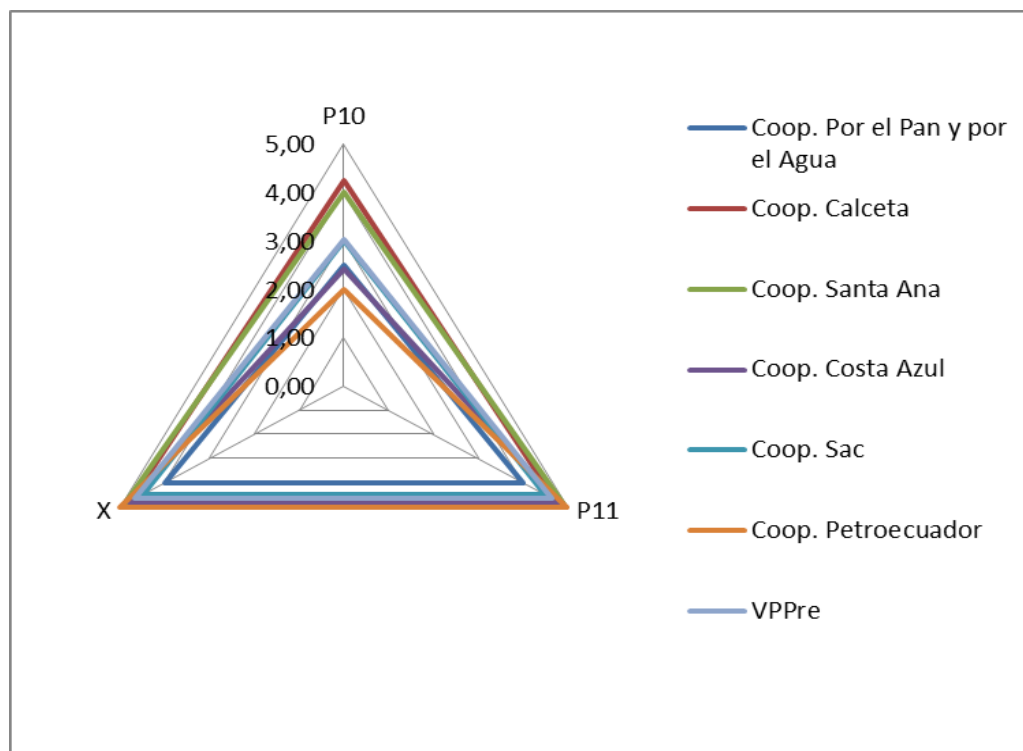


Gráfico 4.27. Principio 7. Compromiso con el entorno.

El principio 7 indica el compromiso con el entorno como lo indica la pregunta 10 que consulta si las cooperativas realizan actividades orientadas a la conservación del medio ambiente con una media de 3,03 se respondió lo siguiente:

En la cooperativa “Petroecuador y sus Filiales”, “Costa Azul”, la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” alcanzaron valores que corresponde a en desacuerdo con estas prácticas en función del medio ambiente; en la cooperativa “SAC” están de acuerdo ni en desacuerdo con estas actividades; los empleados de la cooperativa “Santa Ana” y la cooperativa “Calceta Ltda.” Están de acuerdo en cuanto a actividades organizadas para preservar el entorno como acciones de reciclaje realizadas, inversiones en base al mejoramiento del medio ambiente.

Si la cooperativa es socialmente responsable con una media de 4,66 los empleados contestaron lo siguiente: la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua”, la cooperativa “SAC”; la cooperativa “Calceta Ltda.; la cooperativa “Costa Azul” y la cooperativa “Santa Ana” obtuvieron puntuaciones que corresponden a de acuerdo con actividades sociales como personas atendidas en el área de salud, en educación, en deporte y recreación, áreas sociales y culturales, pasantías estudiantiles y organizaciones comunitarias.

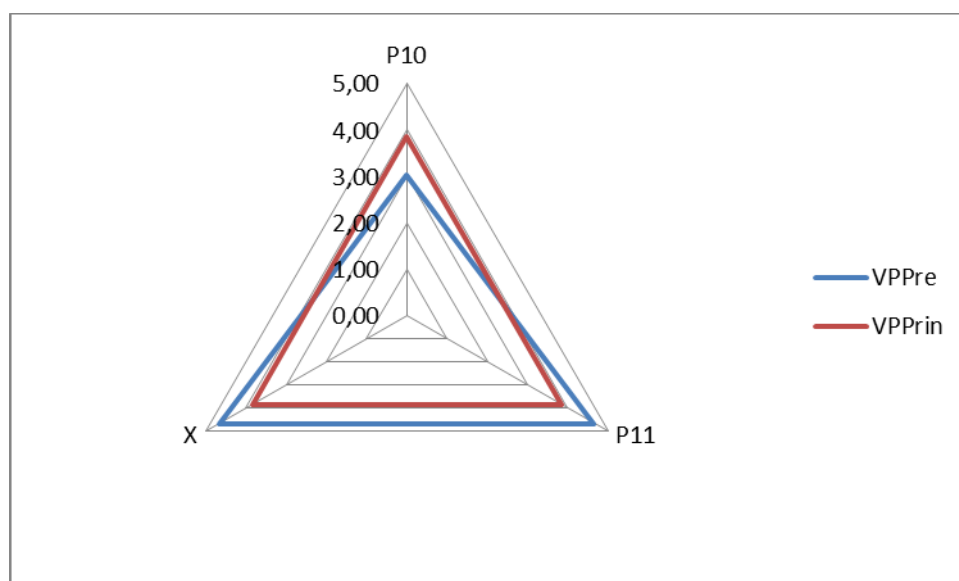


Gráfico 4.28. Representación general del principio 7. Compromiso con el entorno.

A pesar de que se realizan actividades con respecto al medio ambiente estas no alcanzan el índice esperado en respaldo de los empleados con actividades medioambientales destinadas a la comunidad, como campañas, capacitaciones y programas con una media de 3,03 por debajo de la media determinada de 3,84. En contrapunto si la cooperativa es socialmente responsable estos le asignaron un valor de 4,66 lo que indica que otorgan prioridad dentro de sus acciones como institución como la atención en áreas de salud, deporte, contratación de empleados con capacidades especiales.

PRINCIPIO N: 8

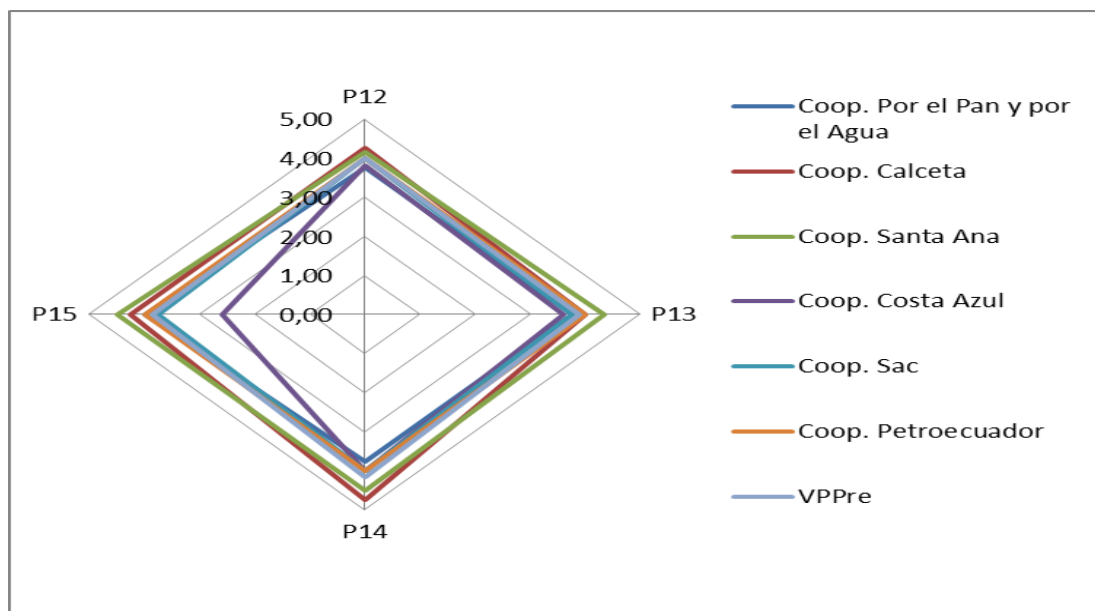


Gráfico 4.29. Principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.

El principio 8 expresa lo relacionado con la dignificación del trabajo y disfrute de la vida mediante la pregunta 12 si las condiciones laborales para los empleados son justas con una media de 3,99 estos respondieron lo siguiente: En la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” están de acuerdo ni en desacuerdo al igual que la cooperativa “Costa Azul” con respecto a condiciones de edad, antigüedad, estado civil, condiciones de género en las entidades que laboran. En las cooperativas “SAC”, “Petroecuador y sus Filiales”, “Santa Ana” y “Calceta” se obtuvieron valores de 4,00 correspondientes a de acuerdo con las condiciones laborales obtenidas por estas entidades.

Si las cooperativas evalúan el nivel de satisfacción de los empleados con el lugar de trabajo con una media de 3,91 los involucrados respondieron lo siguiente: la cooperativa “Costa Azul”, “Por el Pan y Por el Agua” y “SAC” reflejaron un dato de 3,75 correspondiente a ni de acuerdo ni en desacuerdo con estas mediciones, esto puede ser por el número reducido de empleados que poseen estas organizaciones, se pueden realizar pero con menor frecuencia que en entidades con mayor número de empleadores; los trabajadores de las cooperativas “Calceta Ltda.”, “Petroecuador y sus Filiales” y la cooperativa “Santa Ana” están de acuerdo con estas evaluaciones.

Con una media de 4,17 se interrogó a los empleados respecto al respeto de los derechos humanos por parte de la institución a lo que estos contestaron que la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” que están de acuerdo ni en desacuerdo; los empleados de las cooperativas “Costa Azul”, “SAC” y “Petroecuador y Sus Filiales”, “Santa Ana” y “Calceta Ltda.” situaron a estas instituciones con una puntuación de 4,00 lo que significa que están de acuerdo con el respeto a sus derechos por parte de las antes mencionada con sus horas de trabajo sin exceder, permisos, entre otros.

Respecto al accionar de la cooperativa con el buen vivir de sus asociados, con una media de 3,85 los empleados de la cooperativa “Costa Azul” están en desacuerdo con una valoración de 2,60 al señalar que esta institución está encaminada a lograr el buen vivir de los socios pero no en gran medida, algo que es necesario ya que han sido creadas con un fin social; en la cooperativa “SAC” los empleadores están ni acuerdo ni en desacuerdo esto puede relacionarse a que por ser instituciones pequeñas no poseen acciones de buen vivir de gran medida como proyectos de vivienda, créditos educativos; por contrario de cooperativas como “Por el Pan y Por el Agua” y “Petroecuador y Sus Filiales” están de acuerdo al accionar, como la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” donde los empleadores indican que tienen convenio con un almacén de electrodomésticos de la ciudad donde esta ópera, lo que brinda a los asociados facilidades para tener más tiempo de ocio liberador.

En La cooperativa “Calceta Ltda.” y la cooperativa “Santa Ana” están de acuerdo con el crecimiento de sus asociados en base a buen vivir, por medio de montos, reuniones, e ideas para emprender sus proyectos y tener mejor calidad de vida.

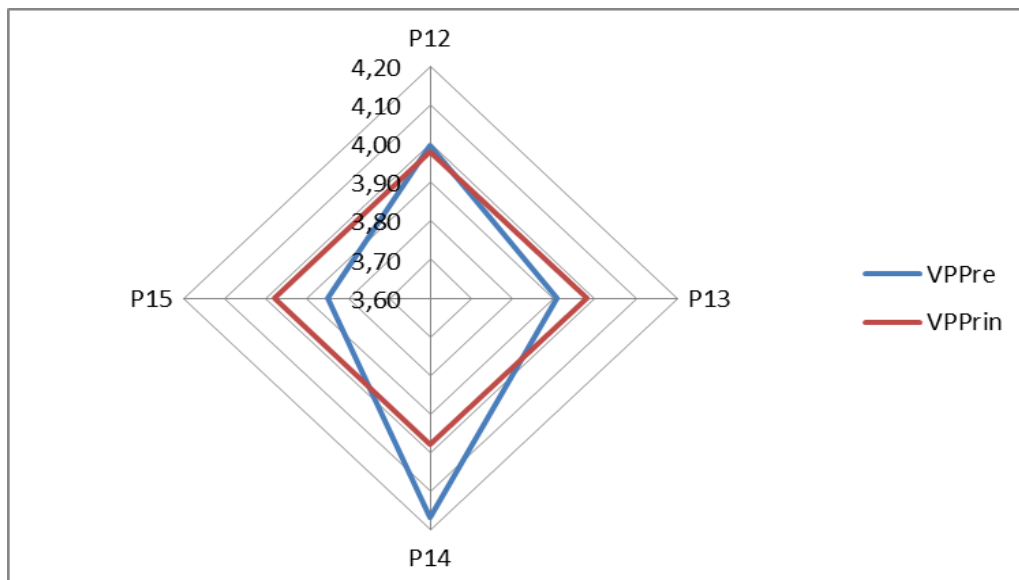


Gráfico 4.30. Representación general del principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.

En función de este principio se puede notar que las cooperativas de ahorro y crédito antes mencionadas evalúan el nivel de satisfacción a sus empleados con el lugar en que estos operan, como programas culturales, programas de salud, actividades de adquisición asociativa en un nivel por debajo de la media establecida.

Referente al respeto de los derechos humanos en este sector los empleadores aportaron estar de acuerdo por encima de la media, al indicar derechos como salarios justos, seguros, capacitaciones, abono de utilidades.

Respecto al buen vivir de los asociados, se observa una baja en torno a la media, lo que refleja que las cooperativas de este sector aplican formas de vivir bien para con sus afiliados pero no en mayor medida, esto puede relacionarse a la no sociabilización y aplicación de lo que representa como visión del mundo centrada en el ser humano con las partes interesadas.

PRINCIPIO N: 9

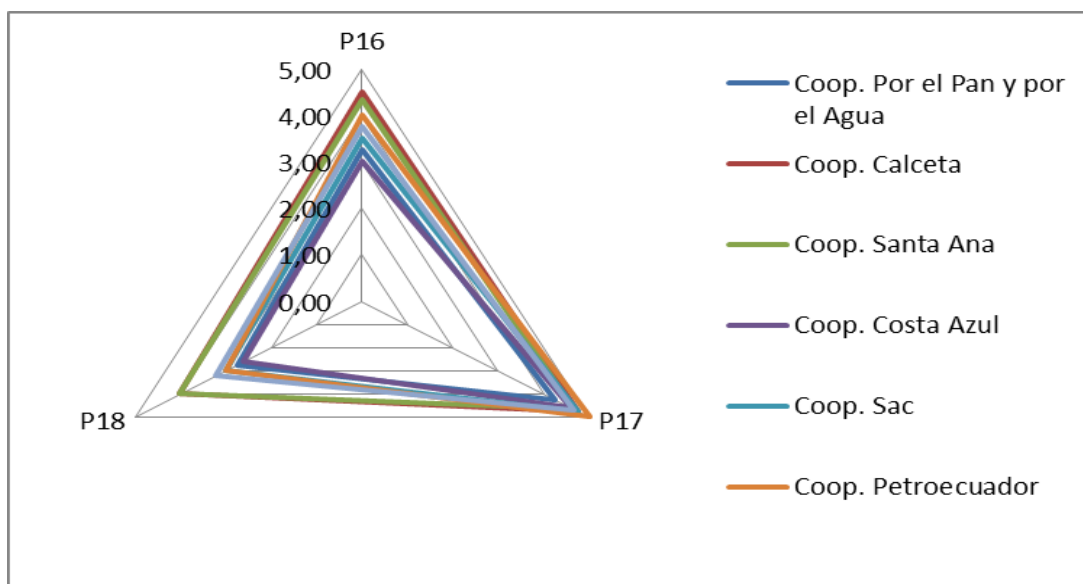


Gráfico 4.31. Representación del principio 9. Comercio justo, ético y responsable.

Se interrogó a los empleados si las cooperativas realizan actuaciones comerciales que estén destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos con una media de 3,76, estos respondieron que la cooperativa “Costa Azul”, “Por el Pan y Por el Agua” y la cooperativa “SAC” está de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a acuerdos comerciales, participación en procesos de integración comercial con zonas o gobiernos parroquiales, el nivel de apertura de mercados. Si bien es cierto que hay mercado para todos, en instituciones como la cooperativa “SAC” y “Costa Azul” se tienen alianzas con un número reducido de comerciantes para fomentar sus actividades. En las cooperativas “Petroecuador y sus Filiales”, “Santa Ana” y la cooperativa “Calceta Ltda.” dicen estar de acuerdo ya que tienen actividades de comercialización asociativa.

Si las cooperativas tienen un comportamiento ético, los empleados contestaron lo siguiente: que la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua”, “Costa Azul”, “Santa Ana”, “Calceta Ltda.” y “SAC” están de acuerdo en la ética de estas instituciones, mientras la cooperativa “Petroecuador y Sus Filiales” tuvo un aporte de muy de acuerdo por parte de sus empleadores. Estas instituciones

según los encuestados poseen cláusulas de confidencialidad al hacer alianzas y convenios.

Si estas instituciones compran, financian o colaboran con organizaciones que practican y promueven el comercio justo con una media de 3,23, los empleados respondieron en desacuerdo con relación al acto comercial voluntario de las cooperativas “Costa Azul”, “Por el Pan y Por el Agua”, “SAC” y “Petroecuador y Sus Filiales”, mientras que comparativas como “Calceta Ltda.” y “Santa Ana” al ser instituciones consolidadas y con un volumen de crecimiento elevado fomentan proyectos de comercialización producción entre otros de la zona en donde están ubicadas tanto en sus matrices como en sucursales, esto se evidencia por las respuestas de sus empleadores los cuales le aportaron un valor de 4,00 respectivamente lo que significa que están de acuerdo con estas actividades.

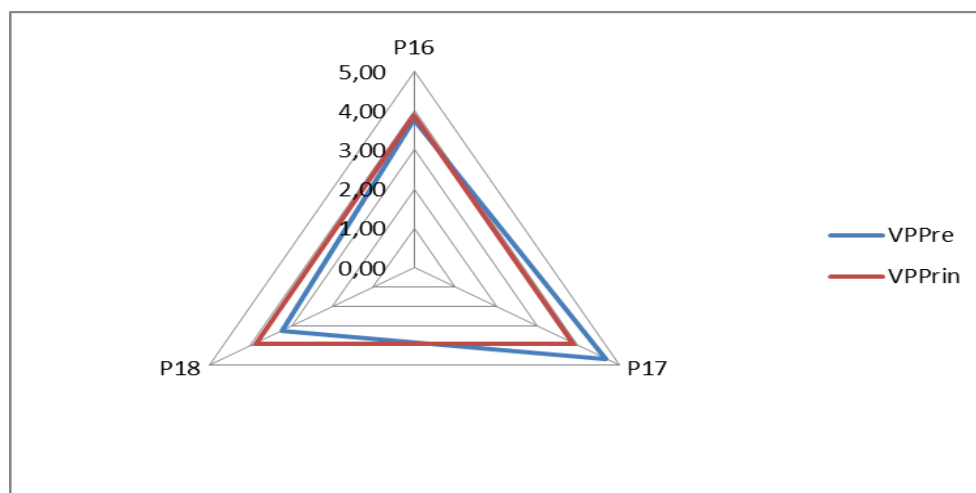


Gráfico 4.32. Representación general del principio 9. Comercio justo, ético y responsable.

De acuerdo al principio n°9 con una media general de 3,89 los empleados optan por estar de acuerdo a que estas instituciones tienen un comportamiento ético por arriba de la media; todo lo contrario con actividades relacionadas a comprar, financiar o colaborar con otras organizaciones con 3,23 se entiende que estos actos muchas veces se aplican con baja proporción por existir intermediarios y no productores ni comerciantes directos.

ENCUESTA REALIZADA A LOS SOCIOS POR PRINCIPIOS DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

PRINCIPIO N: 1

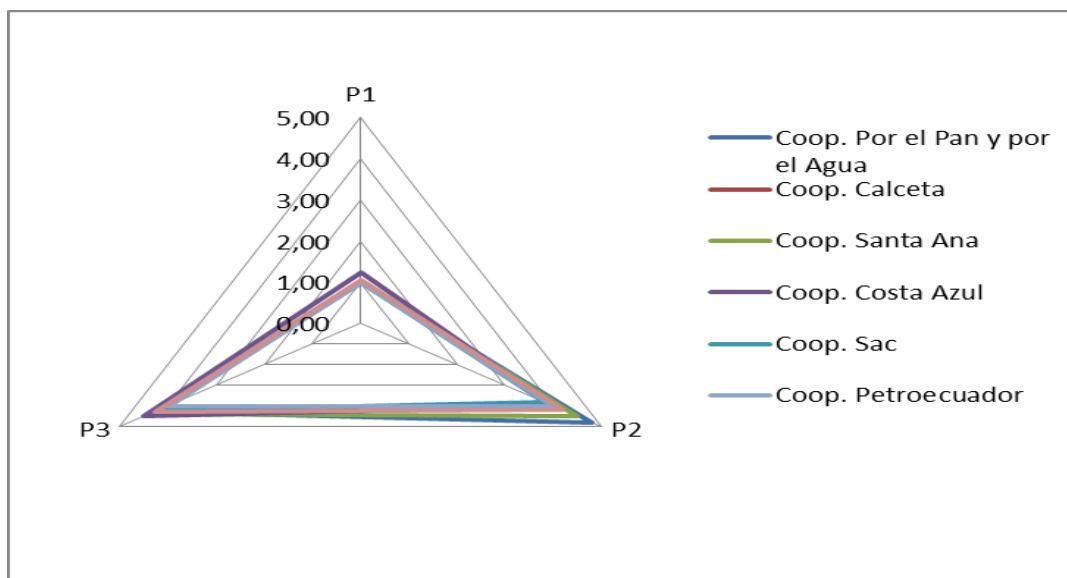


Gráfico 4.33. Principio 1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.

Respecto al principio 1 que equivale a la asociación voluntaria, equitativa y el respeto a la identidad cultural respecto a los requisitos de afiliación para integrar estas instituciones basado en una media de 1,05; los socios de la cooperativa “Por el Pan y Por El Agua” al igual que la Cooperativa “Calceta Ltda.”, la Cooperativa “SAC” y la cooperativa “Petroecuador y sus Filiales Ltda.” determinaron que no es un impedimento integrar dichas instituciones con un valor de 1,00 que representa muy en desacuerdo, con 1,03 los socios de la cooperativa “Santa Ana” también especificaron que no es un impedimento integrarse; los socios de la cooperativa “Costa Azul” indicaron que no es impedimento afiliarse a la misma. Los encuestados indicaron que se piden requisitos básicos para integrar estas instituciones dependiendo la actividad que se desee realizar, si es solo afiliación serán documentos de identidad, recibos de luz, si en los sectores que no tienen alguno de estos requisitos, los encuestados explicaron que los encargados de agencias visitan las comunidades y realizan croquis de acompañamiento a la carpeta del afiliado.

Al preguntar sobre cómo actúan estas instituciones en función de igualdad de oportunidades con una media de 4,20; los socios de la cooperativa “SAC” estiman una puntuación de 3,81 que significa ni de acuerdo ni en desacuerdo; los socios de las cooperativas “Costa Azul” y “Petroecuador y sus Filiales” presentan un valor de 4,00 lo que equivale a de acuerdo; en la cooperativa “Calceta” se refleja 4,09; en la cooperativa “Santa Ana” se aprecia 4,50; en contraste con las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua” y “SAC” en las cuales se muestra 4,81, siendo estas las más equitativas entorno a la igualdad partiendo de la opinión de sus asociados.

Basándose en el respeto a la identidad cultural con una media de 4,27; los asociados de la cooperativa “Petroecuador y sus Filiales”, “SAC”, “Calceta Ltda.” la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua”, “Santa Ana” y la cooperativa “Costa Azul” sostienen estar de acuerdo respecto a valores, tradiciones y creencias como se puede apreciar en el gráfico estas instituciones siguen una misma línea con respecto a su puntuación.

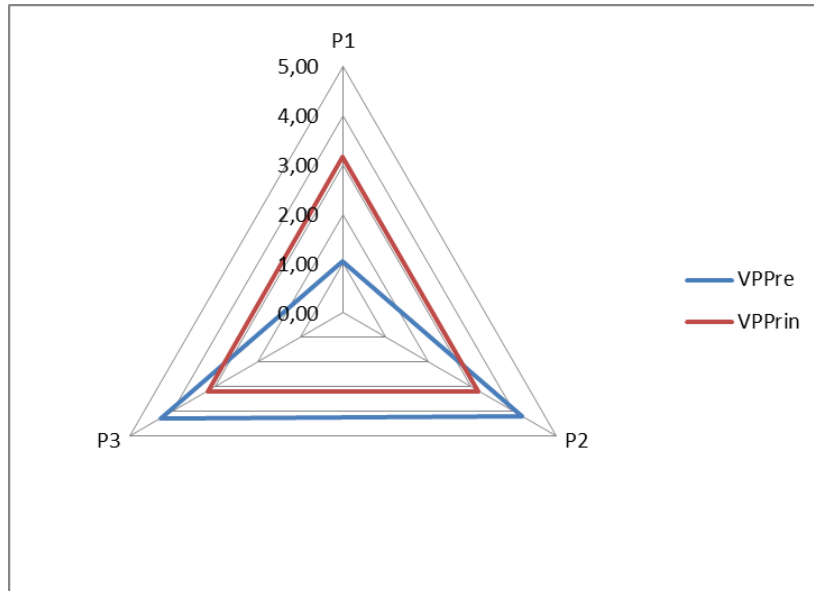


Gráfico 4. 34. Representación general del principio 1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.

Haciendo el análisis de la media general del principio que resultó 3,17, la pregunta 1 en requisitos de afiliación a pesar que resultó bajo en comparación con la media establecida es considerado como un aspecto positivo porque

estas instituciones brindan apertura voluntaria, sin restricción de género, edad, raza o condición social, estas facilitan la integración de los socios y brindan soluciones para crecer como institución.

Con un promedio de 4,20 la pregunta 2 está por encima de la media en donde los socios de este sector cooperativo están de acuerdo en que estas instituciones actúan en función de mantener la igualdad de oportunidades para todos. Mientras que la pregunta 3 se encuentra en el mismo promedio de 4,20 a lo cual los socios aportan que las cooperativas respetan la identidad cultural a carta cabal.

PRINCIPIO N: 2

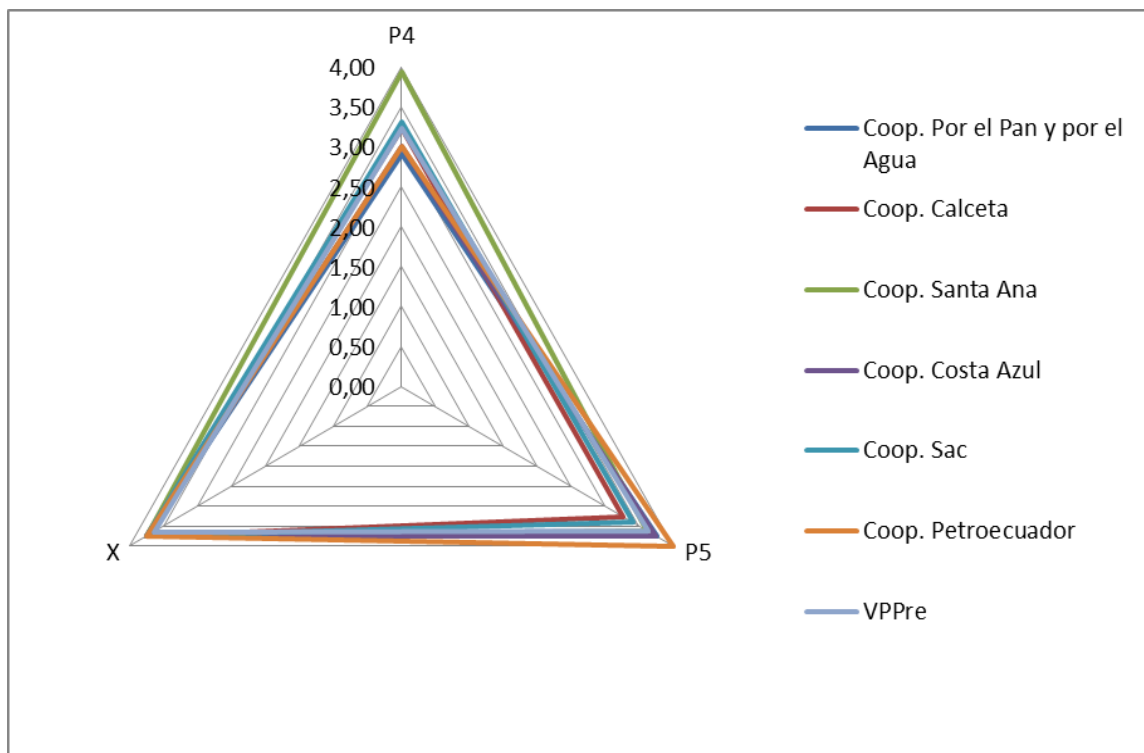


Gráfico 4.35. Principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.

Partiendo del control democrático y participación en la gestión de los miembros como principio 2 se derivó la interrogante si la toma de decisiones se da de modo democrático en las instituciones con una media de 3,23, el grado de respuesta de socios se dio de la siguiente manera: en la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” sus asociados están en desacuerdo, no porque no se los tome en cuenta, sino más bien por no poder cumplir con estos compromisos

por motivos ajenos en su mayoría de ellos; en las cooperativas “Calceta Ltda.”, “SAC”, “Santa Ana”, “Costa Azul” y “Petroecuador y sus Filiales” están ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta interrogante.

Se desglosa la interrogante si los socios participan activamente en la gestión de la cooperativa con una media de 3,64 lo cual se refleja en las cooperativas “Calceta Ltda.”, “SAC”, “Santa Ana”, “Costa Azul”, “Por el Pan y Por el Agua” los socios están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la participación en temas de gestión, mientras que en la cooperativa “Petroecuador y sus Filiales Ltda.” están de acuerdo ser esta una cooperativa cerrada los socios participan de manera activa en todas las actividades de gestión que en esta se presentan.

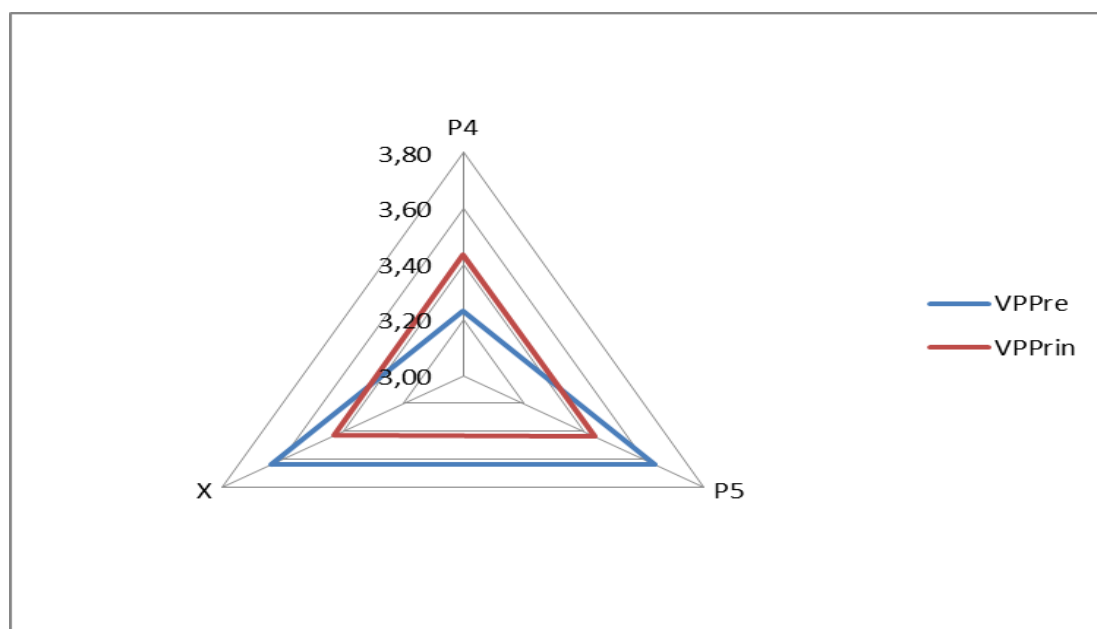


Gráfico 4.36. Representación general del principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.

Analizando la media general del principio 2 con valor de 3,43, la pregunta 4 obtuvo una valoración baja en comparación a la media establecida, se da a conocer por parte de los socios que la toma de decisiones en estas instituciones que se efectúan en asambleas y consejos se hacen con la participación de delegados; la pregunta 5 se encuentra por encima de la media dando a conocer que se tiene participación activa dentro de la gestión de la cooperativa en torno a la media pero no en base a un promedio de cinco que sería lo más razonable con respecto al tema.

PRINCIPIO N: 3

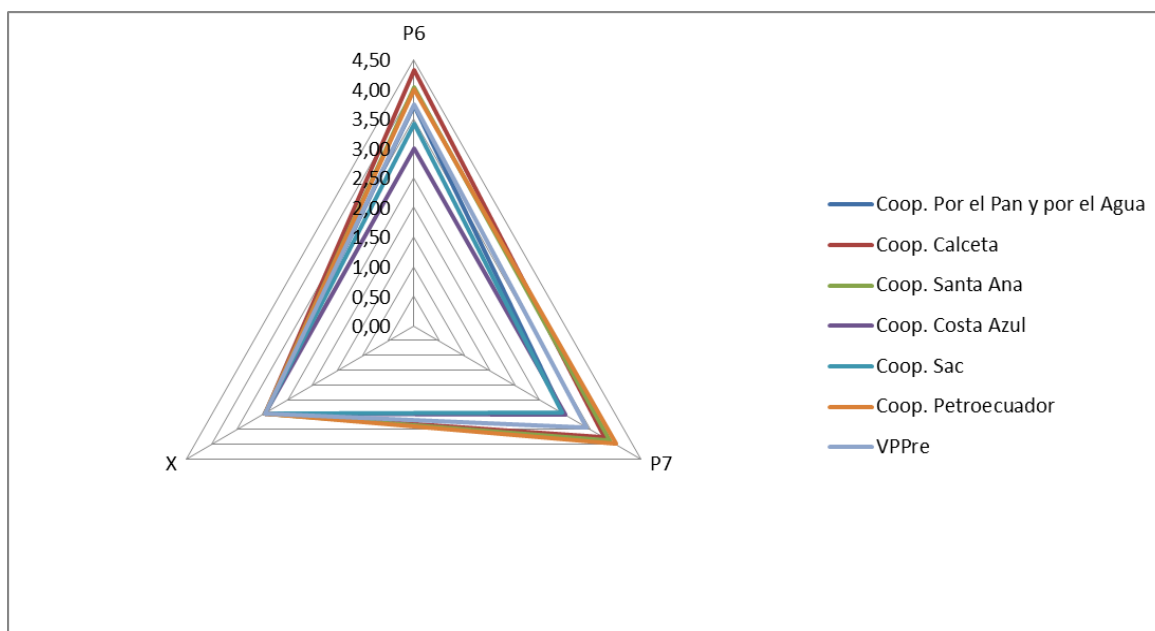


Gráfico 4.37. Principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.

Como principio 3 se puede describir la participación económica, solidaria y distribución equitativa en la cual se pregunta si los asociados contribuyen de manera equitativa al crecimiento patrimonial de estas instituciones con una media de 3,75 los asociados de las cooperativas “Costa Azul”, “SAC” y “Por el Pan y Por el Agua” están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a cuotas de admisión, valores asignados a fondos de educación, solidaridad, sociales, de capacitación, en las cooperativas “Petroecuador y sus filiales”, “Santa Ana”, “Calceta Ltda.” sus socios aportaron estar de acuerdo con la contribución que realizan, pues explican que ellos son el aporte principal para crecimiento de la institución.

La siguiente interrogante planteada fue si se distribuyen los excedentes por igual entre los socios a través de servicios sociales con una media de 3,42 en la cooperativa “SAC” y “Por el Pan y Por el Agua” están en desacuerdo con respecto a la distribución de excedentes; la cooperativa “Costa Azul”, “Calceta Ltda.” y “Santa Ana” los asociados están ni de acuerdo ni en desacuerdo, al señalar esta respuesta hay que recalcar que muchos de los asociados que se encuestaron no tenían conocimiento sobre estos temas, lo que representan y

para beneficios de quien se aplican y demás. En la cooperativa “Petroecuador y sus Filiales” sus asociados están de acuerdo con la distribución de utilidades, estos datos reflejan la participación económica y solidaria que se maneja en cada cooperativa respectivamente.

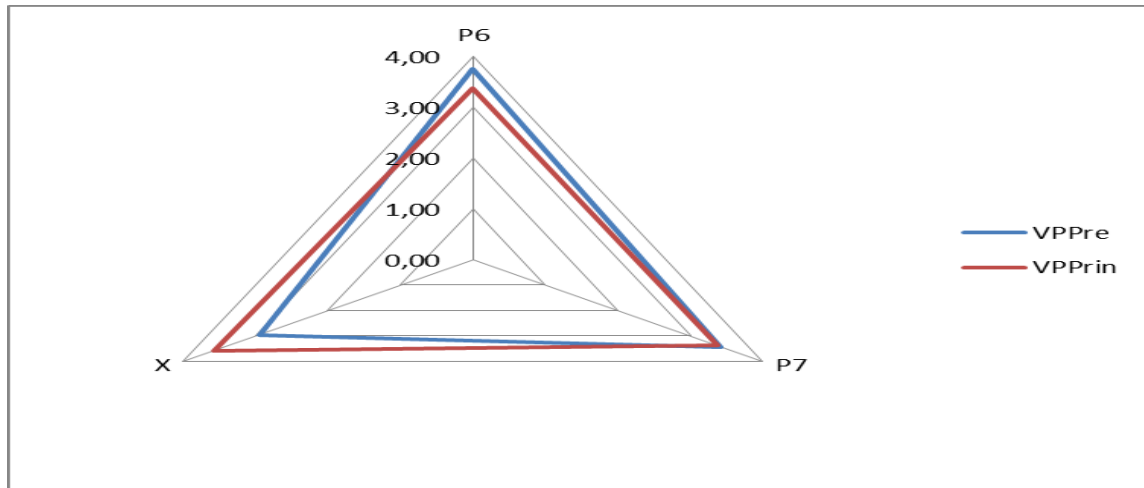


Gráfico 4. 38. Representación general del principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.

En relación al principio 3 se muestra una media obtenida de 3,37; integrando a este la pregunta 6 que obtuvo 3,75 por encima de la media en donde los socios aportan de una manera equitativa al crecimiento patrimonial de las cooperativas; la pregunta 7 en relación a la media fue baja con un 3,42 dando así a conocer que los excedentes a través de los servicios sociales distribuidos equitativamente.

PRINCIPIO N: 4-6

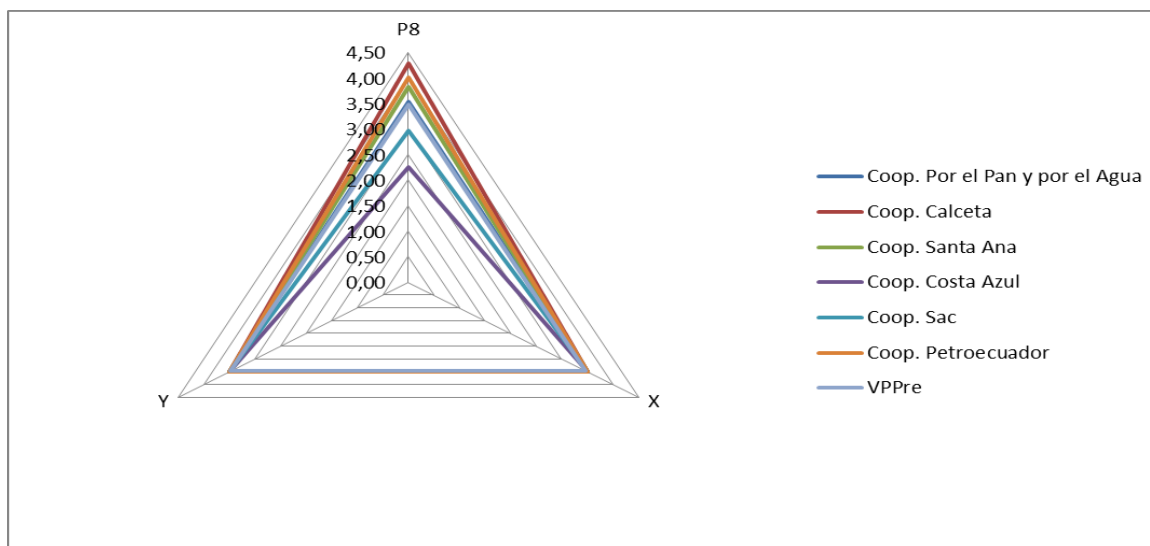


Gráfico 4.39. Principio 4 y 6. Autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS.

Mediante el principio 4 que representa la autonomía e independencia y el principio 6 que indica la cooperación e integración del sector de economía popular y solidaria de las instituciones que se evaluaron, se respaldan en la interrogante:

Si las cooperativas cuando realizan operaciones con otras organizaciones hacen prevalecer su autonomía e independencia con una media de 3,47 en donde dio como resultado en la cooperativa “Costa Azul” y “SAC” muy en desacuerdo por parte de los socios ya que estos explican que estas instituciones deben distribuir de manera más equitativa los beneficios que produce; en la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” y “Santa Ana” están ni de acuerdo ni en desacuerdo en cuanto a participación; en torno a las cooperativas “Petroecuador y sus Filiales Ltda.” y “Calceta Ltda.” están de acuerdo, lo que demuestra el conocimiento de los socios con respecto a cómo manejan estas instituciones los proyectos con otras organizaciones de carácter social haciendo prevalecer sus iniciativas y cumpliendo con las normativas que las respaldan.

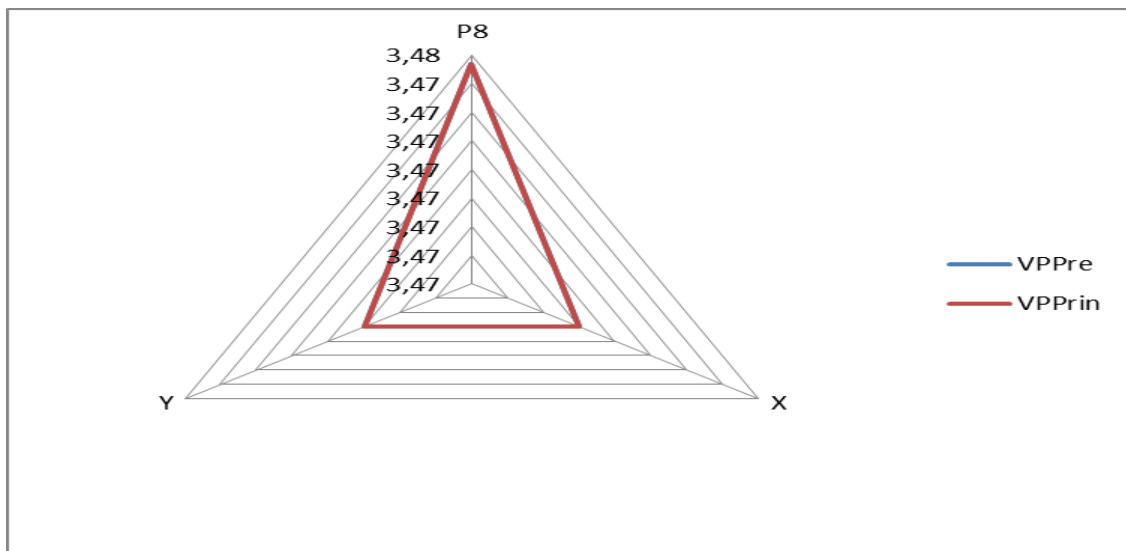


Gráfico 4.40. Representación general del principio 4 y 6. Autonomía e independencia y cooperación e integración del sector EPS.

Haciendo el análisis de la media general del principio 4 y 6 que resulto 3,47, la pregunta que se formulo fue de 3,47 un valor igual a la media establecida, pero aun estando en este nivel se evidencia lo que representa una cooperativa, sus valores y principios por lo tanto la acción de fomentarlos al realizar operaciones con otras instituciones es tan necesaria como incondicional

PRINCIPIO N: 5

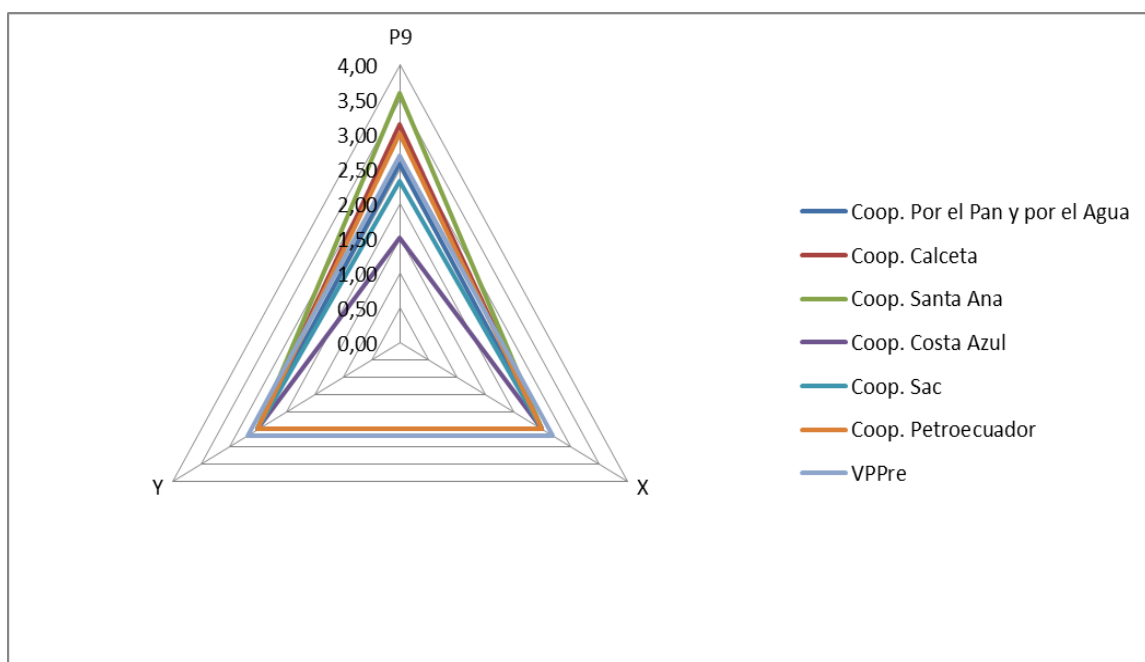


Gráfico 4.41. Principio 5. Educación, capacitación e información.

El principio 5 menciona la educación, capacitación e información por medio de la interrogante si la cooperativa brinda educación y entrenamiento a sus asociados con una media de 2,68 se pudo conocer los siguientes resultados:

En la cooperativa “Costa Azul” sus socios están muy en desacuerdo, lo que indica que en esta institución se realizan de manera no tan frecuente actos de capacitación a los socios; también en las cooperativas “SAC”, “Por el Pan y Por el Agua” están en desacuerdo al respecto de estos temas; en la cooperativa “Petroecuador y sus Filiales Ltda.”, “Calceta” y “Santa Ana” se está de acuerdo a los temas planteados, lo cual demuestra porque esta institución es una de las más sólidas a nivel del sur de la provincia de Manabí en captación de socios ya que brinda asesorías y capacitaciones continuas de motivación, conocimiento de facilidades y emprendimiento a sus socios.

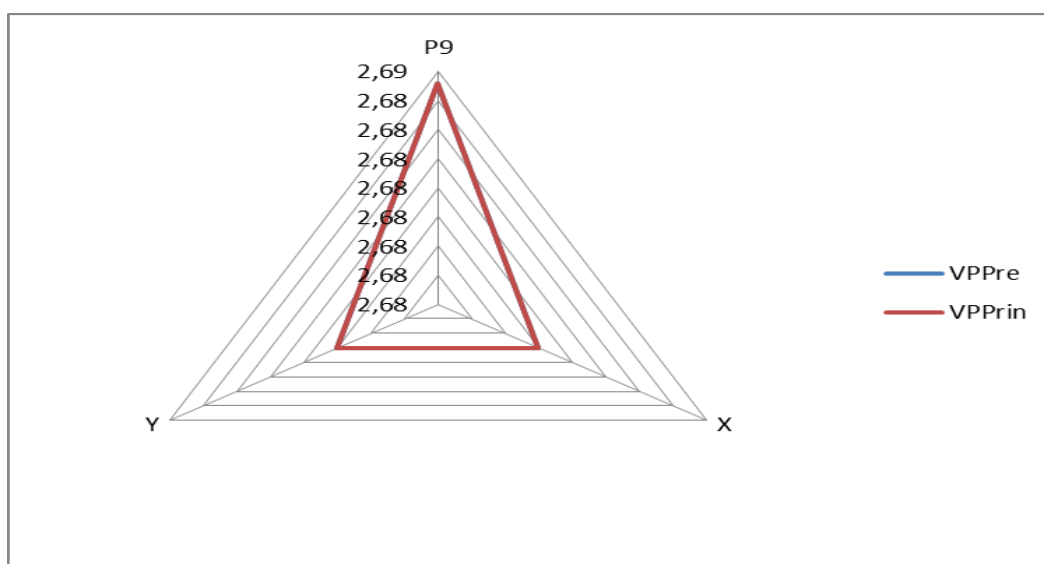


Gráfico 4. 42. Representación general del principio 5. Educación, capacitación e información.

Haciendo el análisis del principio 5 con media general de 2,68, la pregunta 9 obtuvo un valor igual a la media establecida conociendo que las cooperativas brindan educación y entrenamiento a beneficios de los socios en un nivel medio a lo que se debería aplicar; como factores de esto se pueden atribuir falta de presupuestos por las entidades para realización de estas actividades, la no existencia de planes de capacitación, el cronograma establecido de actividades de la entidad.

PRINCIPIO N: 7

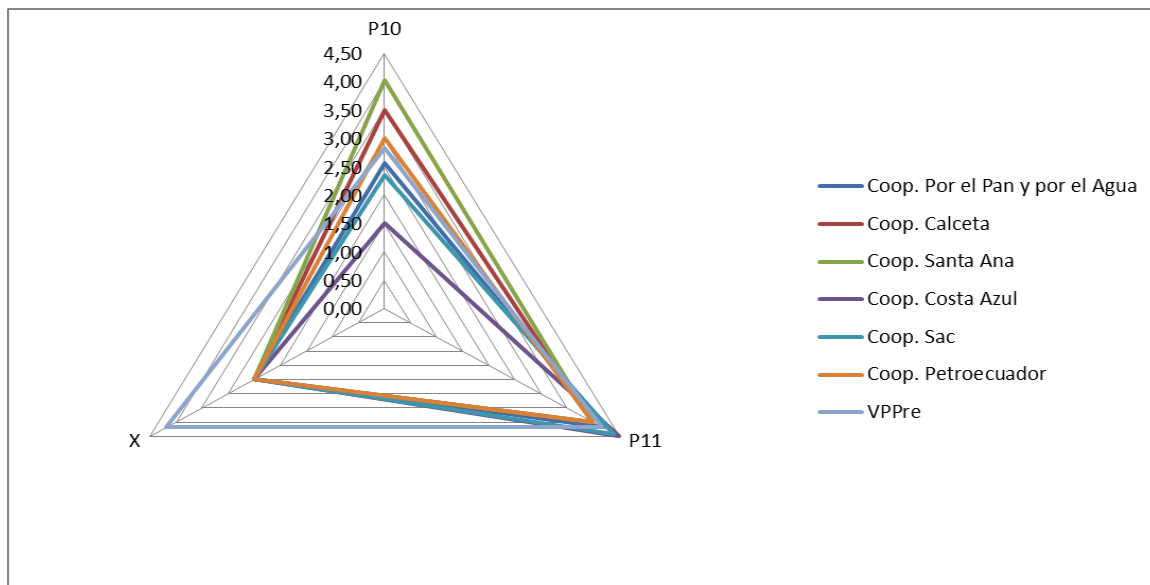


Gráfico 4.43.Principio 7. Compromiso con el entorno

Numerosas empresas manifiestan su compromiso con el planeta, las cooperativas no son su excepción por ello el principio 7 del cooperativismo expresa el compromiso con el entorno, mediante la pregunta realizada a los socios donde se indago si las cooperativas realizan actividades orientadas a la conservación del medio ambiente con una media de 2,82. Los socios de la cooperativa “Costa Azul”, “Por el Pan y Por el Agua” “SAC” están muy en desacuerdo con las actividades que se realizan en torno al medio ambiente. Mientras que en las cooperativas “Calceta Ltda.”, “Santa Ana” y “Petroecuador y sus Filiales” “se ubican por encima de la media según el aporte de los socios al estar de acuerdo con actividades que fomenten y contribuyan a la preservación del medio ambiente.

Se planteó la interrogante si las cooperativas son socialmente responsables con una media de 4,18 obteniendo como resultado lo siguiente: En las cooperativas “Costa Azul”, “SAC”, “Por el Pan y Por el Agua”, “Petroecuador y Sus Filiales”, “Calceta Ltda.”, “Santa Ana” se posicionaron junto a la media a nivel de cada cooperativa. Esto refleja cómo están actuando estas instituciones con sus políticas medioambientales, sus compromisos como entes sociales para con su entorno y su cumplimiento en el papel de instituciones socialmente responsables.

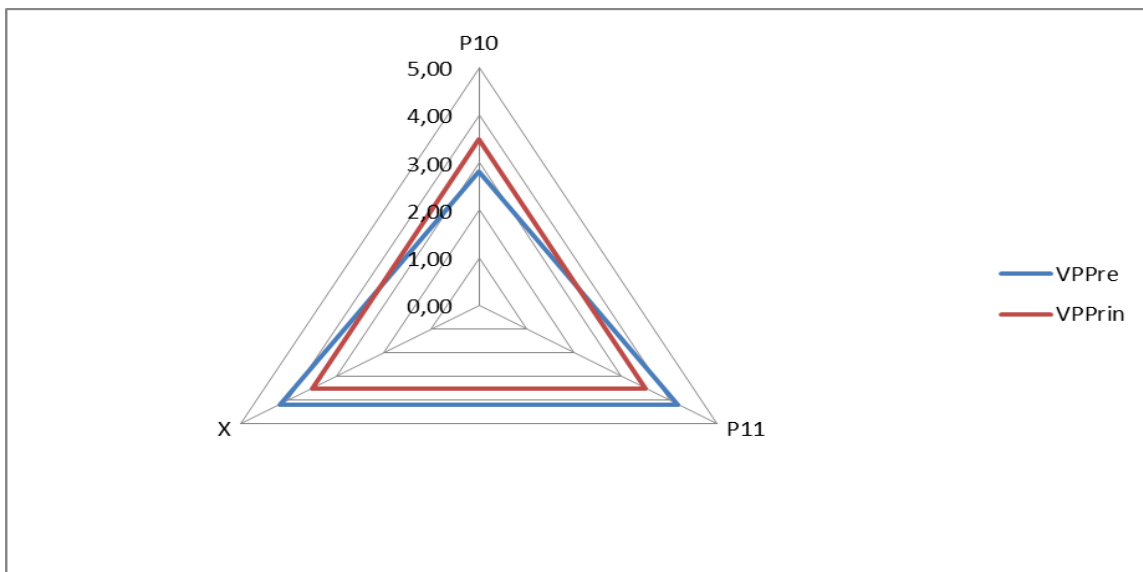


Gráfico 4.44. Representación general del principio 7. Compromiso con el entorno.

Realizando el análisis con media general del principio 7 resultando 3,50, la pregunta 10 se establece por debajo de la muestra estimada considerando las instituciones asumen compromisos mínimos orientados a la conservación del medio ambiente, mientras la pregunta 11 está por encima de la media establecida, lo que enfatiza el demostrar que estas instituciones pueden mejorar la sociedad a través de comportamientos transparentes e íntegros respaldados por el compromiso de los asociados

PRINCIPIO N: 8

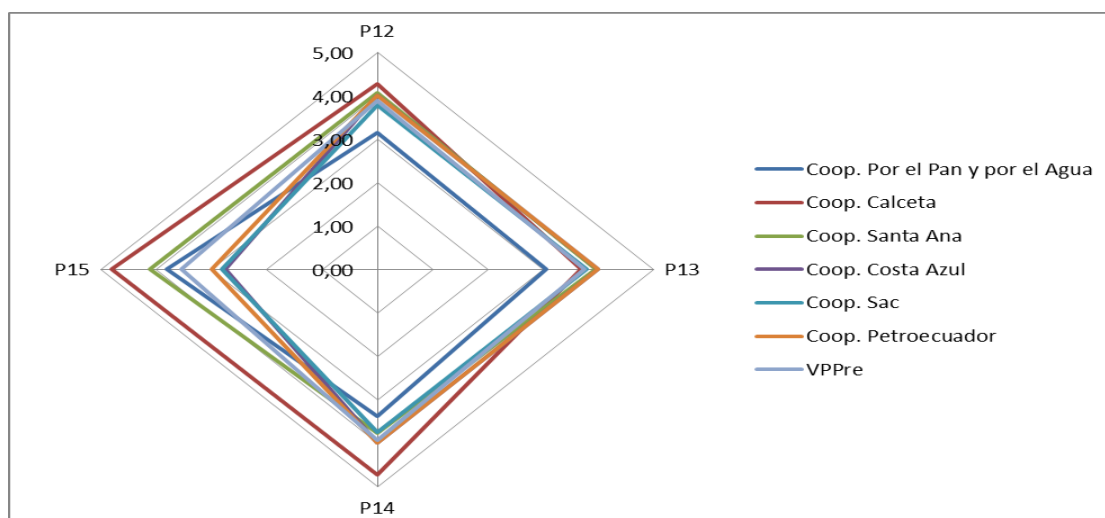


Gráfico 4.45. Principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.

El principio 8 establece lo relacionado con la dignificación del trabajo y disfrute de la vida donde se conoció si las condiciones laborales para los empleados son justas con una media de 3,88 los socios de las cooperativas opinaron lo siguiente:

En las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua” y “SAC” sus asociados opinaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones laborales, pues no conocen con certeza los programas que las cooperativas le ofrecen, en las cooperativas “Petroecuador y sus Filiales” y “Costa Azul”, “Santa Ana” y “Calceta Ltda.” respondieron que están de acuerdo con las condiciones laborales de los empleados considerando que estos poseen seguridad, programas de salud, y calidad de vida con sus empleos.

Así mismo se preguntó a los socios si la cooperativa respeta los derechos humanos de sus trabajadores con una media de 3,94, a lo que estos respondieron: en las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “SAC”, “Santa Ana”, “Costa Azul”, “Petroecuador y sus Filiales” y “Calceta Ltda.” estar de acuerdo esto puede relacionarse a los estándares que maneja cada institución con respecto al trato de sus empleados manteniendo buen clima laboral. Además los asociados respondieron que desconocen actos en donde se atente contra los derechos de los empleadores.

Como última interrogante basada en este principio está el accionar de la cooperativa que propende al logro del buen vivir de los asociados con una media de 3,55 a lo que se respondió lo siguiente: la cooperativa “Costa Azul” y “SAC” sus asociados dijeron no estar de acuerdo con el accionar en torno al buen vivir; en la cooperativa “Petroecuador y sus Filiales” y la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” se registró un puntaje de 3,81 que significa ni de acuerdo ni en desacuerdo con actividades que van desde eventos culturales, deportivos, utilización de tiempo al aire libre, hasta adquisición asociativa.

En la cooperativa “Santa Ana” sus asociados están de acuerdo con estas actividades, además señalan que muy a menudo se realizan programas culturales, deportivos y de integración por parte de la institución con la comunidad; la cooperativa “Calceta Ltda.” está comprometida con sus asociados mediante los servicios que ofrece a su comunidad, lo que se aprecia en la puntuación que le otorgan sus integrantes.

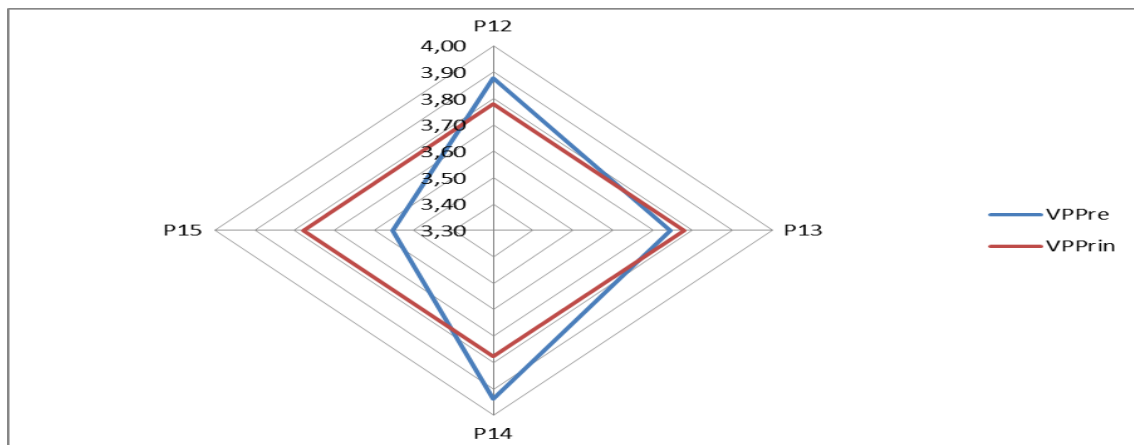


Gráfico 4.46. Representación general del principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.

Haciendo el análisis del principio 8, las preguntas 12,13, 14 en relación a estas los socios acotan que el clima laboral que se percibe en estas instituciones es favorable en función de la media establecida, mientras que la pregunta n°15 se encuentra por debajo de la media establecida donde aportan que estas instituciones aun no alcanza el nivel necesario respecto al accionar del buen vivir entre los asociados.

PRINCIPIO N: 9

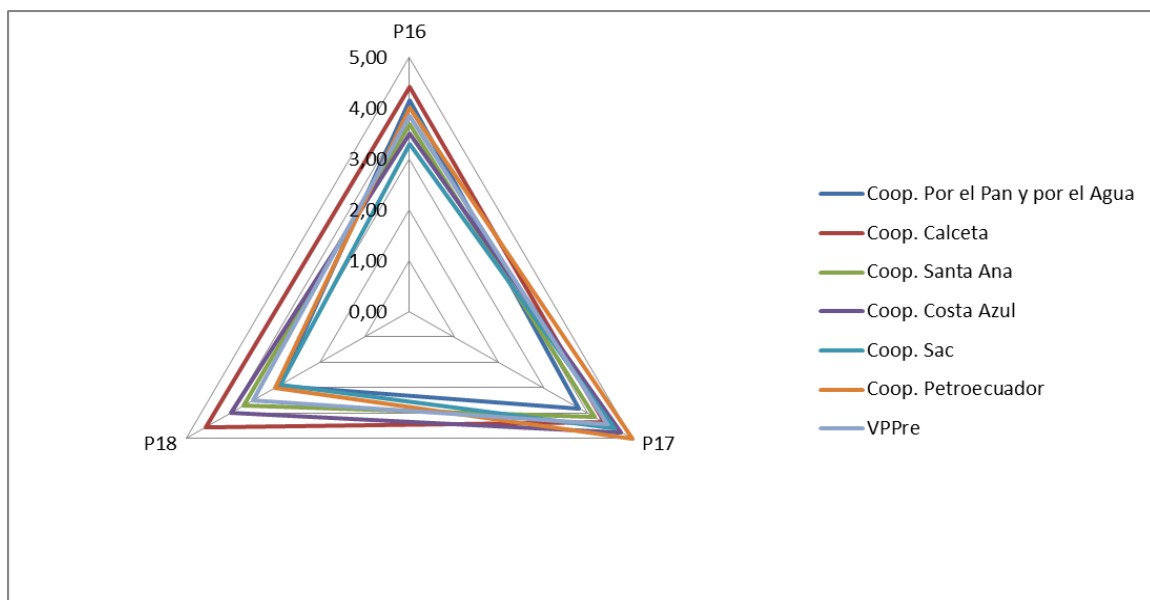


Gráfico 4.47. Principio 9. Comercio ético, justo y responsable.

El principio 9 menciona el comercio justo, ético y responsable mediante sus interrogantes:

Si las cooperativas realizan actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos con una media de 3,83 los socios respondieron lo siguiente: en la cooperativa "SAC", "Costa Azul", "Santa Ana" los asociados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con estas interrogantes, cabe recalcar que en la cooperativa "Santa Ana" se prestan servicios de pequeños comerciantes aledaños a la institución, también se les brinda montos económicos de crédito a los mismos; los socios de las cooperativas "Petroecuador y sus Filiales", "Por el Pan y Por el Agua" y "Calceta Ltda." opinan estar de acuerdo con las actuaciones comerciales de las instituciones a las que integran.

Como segunda interrogante de este principio se conoció si las cooperativas tienen un comportamiento ético con media de 4,44, sus asociados calificaron a las cooperativas con una respuesta de 4 y 5 que corresponde a de acuerdo y muy de acuerdo, estos indican que las organizaciones tiene buenas relaciones para con ellos, mediante las facilidades y la responsabilidad con sus aportes, y con alianzas de otras instituciones.

Por último si estas organizaciones compran, financian o colaboran con organizaciones que practican y promueven el comercio justo con media de 3,51 los asociados contestaron: estar en desacuerdo con las cooperativas "SAC", "Por el Pan y Por el Agua", por la poca colaboración con otras organizaciones; en la cooperativa "Petroecuador y sus Filiales" y "Santa Ana" están ni acuerdo ni en desacuerdo con estas alianzas; en la cooperativa "Costa Azul" y "Calceta Ltda." sus socios indican estar de acuerdo con convenios que realizan estas entidades con grupos de la comunidad.

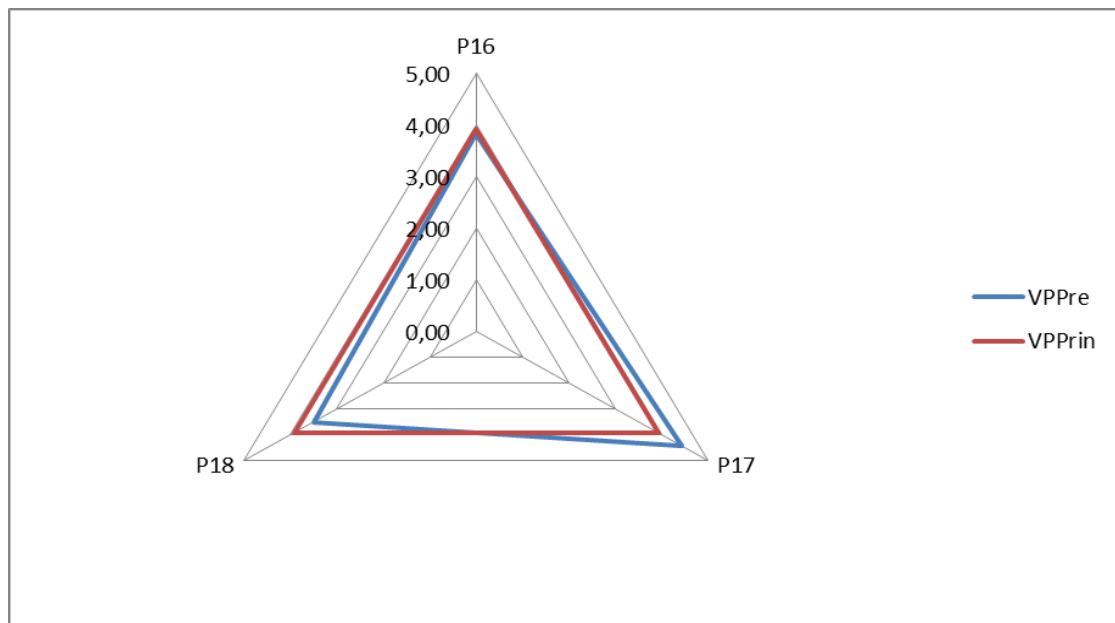


Gráfico 4.48. Representación general del principio 9. Comercio ético, justo y responsable.

Realizando el análisis del principio 9 obteniendo la media general de 3,89, la pregunta 17 se encuentra por encima de la media establecida donde los socios aportan que las cooperativas tienen un comportamiento ético; mientras la pregunta 18 posee una baja sobre la media enfocándose en que los asociados deducen que en este sector las organizaciones no realizan mayor número de financiamientos con grupos de comunidad y proveedores locales.

PREGUNTAS A EMPLEADOS CON ÍNDICE BAJO

PREGUNTA N°5

¿LOS SOCIOS PARTICIPAN ACTIVAMENTE EN LA GESTIÓN DE LA COOPERATIVA?

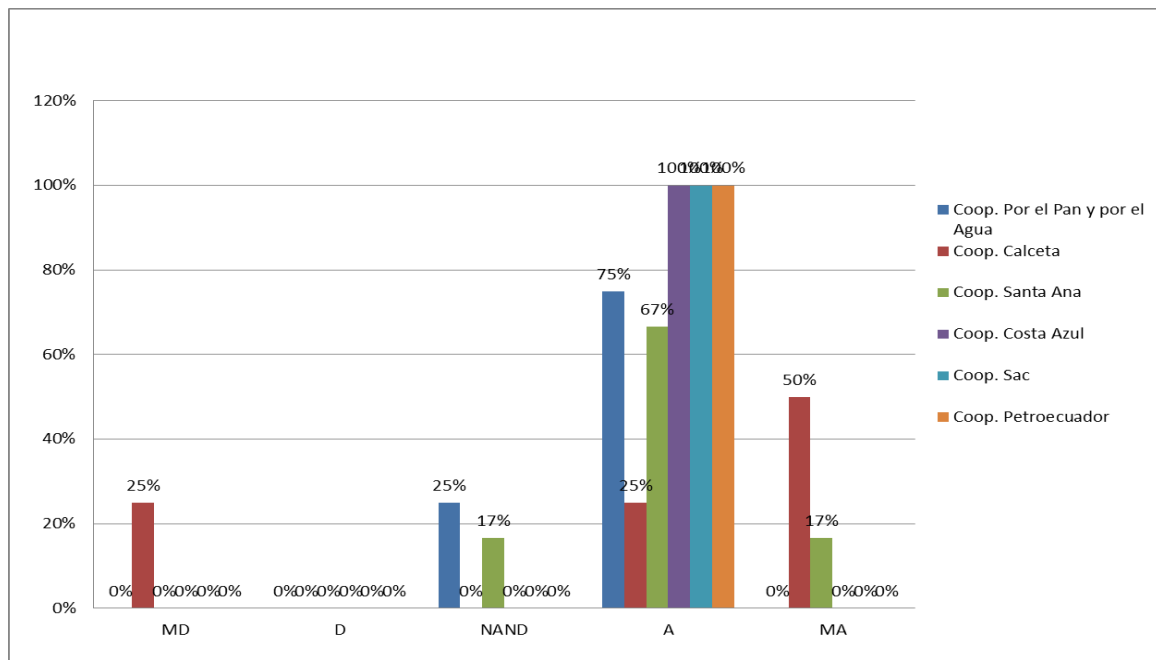


Gráfico 4.49. Pregunta 5 con índice bajo dirigida a empleados

En la cooperativa “Calceta Ltda.” 29% de empleados están muy en desacuerdo con respecto a la participación en torno a la gestión en la cooperativa, estos creen que se debe potencializar el capital humano que con el tiempo contribuya a construir una sociedad que opere de forma transparente y participativa, pero esto no se realiza a cabalidad al ser una sucursal, solo se reciben órdenes de la sede principal y se adaptan a las mismas.

PREGUNTA N°6

¿LOS ASOCIADOS CONTRIBUYEN DE MANERA EQUITATIVA AL CRECIMIENTO PATRIMONIAL DE LA COOPERATIVA?

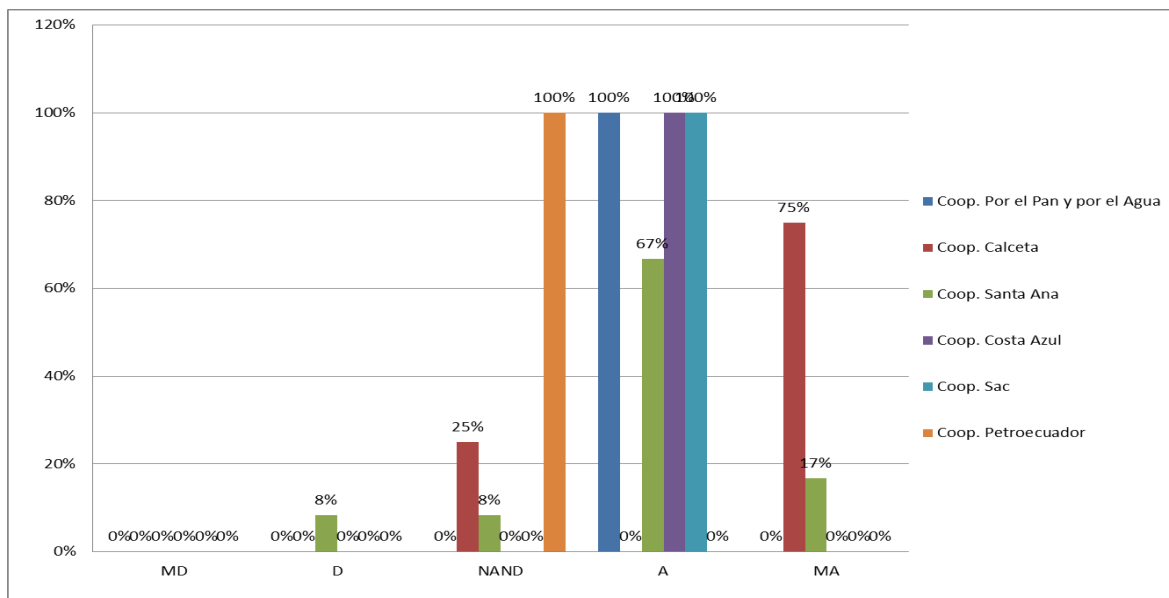


Gráfico 4.50. Pregunta 6 con índice bajo dirigida a empleados

Un porcentaje de 8% de empleados de la cooperativa “Santa Ana” indicaron que los asociados no contribuyen de manera equitativa al crecimiento de patrimonial de la misma. Como factor puede identificarse la falta de comunicación interna pues no todos los empleadores manejan esta información.

PREGUNTA N°7

¿SE DISTRIBUYEN LOS EXCEDENTES POR IGUAL ENTRE LOS SOCIOS A TRAVÉS DE SERVICIOS SOCIALES?

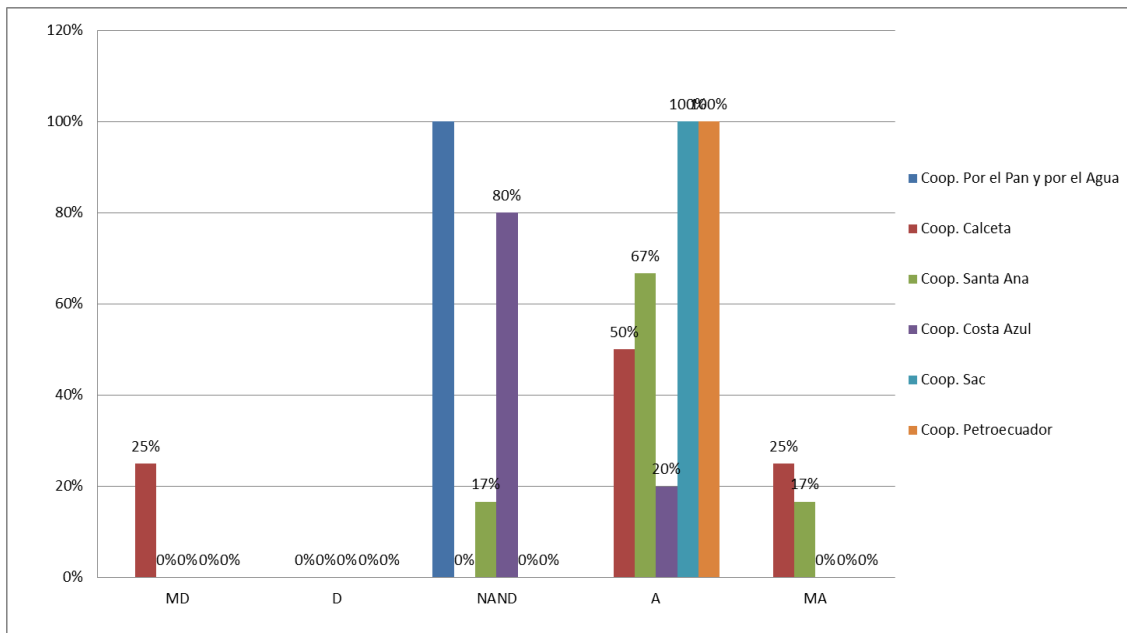


Gráfico 4.51. Pregunta 7 con índice bajo dirigida a empleados

En la cooperativa “Calceta Ltda.” un 25% de empleados está muy en desacuerdo respecto a la distribución de excedentes a través de servicios sociales en esta zona, como fondos de solidaridad, reserva legal, capacitación a empleados.

PREGUNTA N°9

¿LA COOPERATIVA BRINDA EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO A SUS ASOCIADOS?

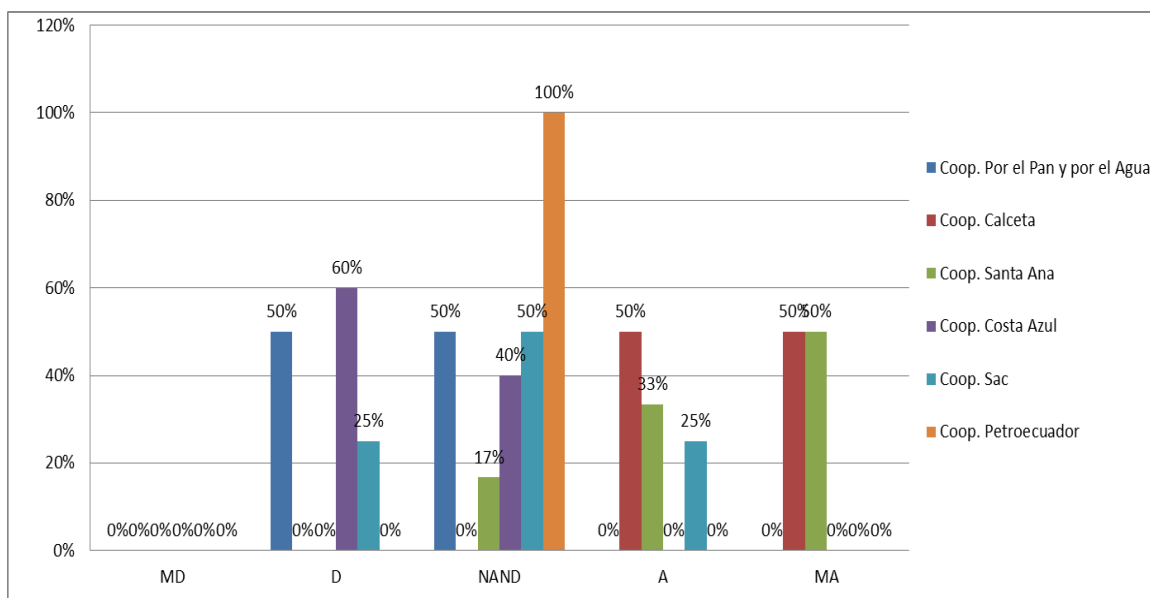


Gráfico 4.52. Pregunta 9 con índice bajo dirigida a empleados

Mediante la interrogante se formuló si estas instituciones brindan educación y entrenamiento a sus asociados, porcentajes de 25%, 50%, 60% de empleados de las cooperativas “SAC” “Por el Pan y Por el Agua” y “Costa Azul” optaron por responder que están en desacuerdo al relatar un déficit en temas como aprendizaje cooperativo, programas de capacitación a socios y empleados,

PREGUNTA N°10

¿LA COOPERATIVA REALIZA ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE?

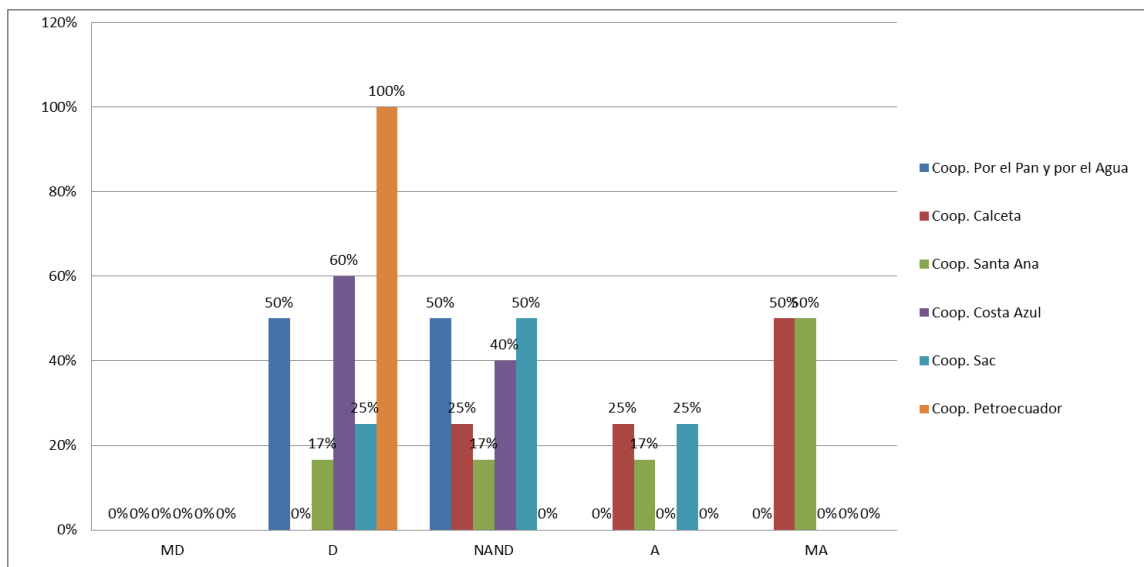


Gráfico 4.53. Pregunta 10 con índice bajo dirigida a empleados

En concordancia con la interrogante, porcentajes de 50%, 17%, 60%, 25% y 100% de empleados de las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua”, “Santa Ana”, “Costa Azul”, “SAC” y “Petroecuador y sus Filiales” respondieron que están en desacuerdo sobre la orientación y enfoque medio ambiental de estas instituciones, ya que las mismas fueron creadas con el fin de mantener y mejorar un ambiente de armonía con todos los ámbitos de su contexto.

PREGUNTA N°15

¿EL ACCIONAR DE LA COOPERATIVA PROPENDE AL LOGRO DEL BUEN VIVIR DE LOS ASOCIADOS?

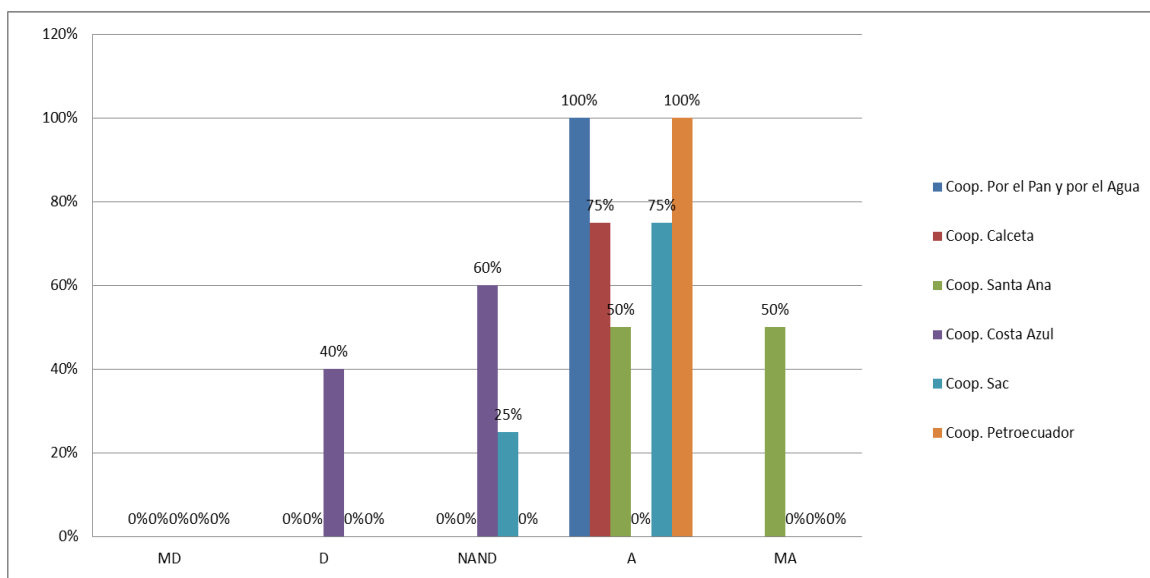


Gráfico 4.54. Pregunta 15 con índice bajo dirigida a empleados

Entorno a la interrogante, un porcentaje de 40% de empleados de la cooperativa “Costa Azul” respondieron que se aplica en menor medida actividades relacionadas al logro de buen vivir de sus asociados en ámbitos de formación, capacitación y ocio liberador, otro 60% están de acuerdo ni en desacuerdo con programas culturales, deportivos, correspondientes al disfrute de la vida.

PREGUNTA N°16

¿LA COOPERATIVA REALIZA ACTUACIONES COMERCIALES QUE ESTAN DESTINADAS A MANTENER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODOS?

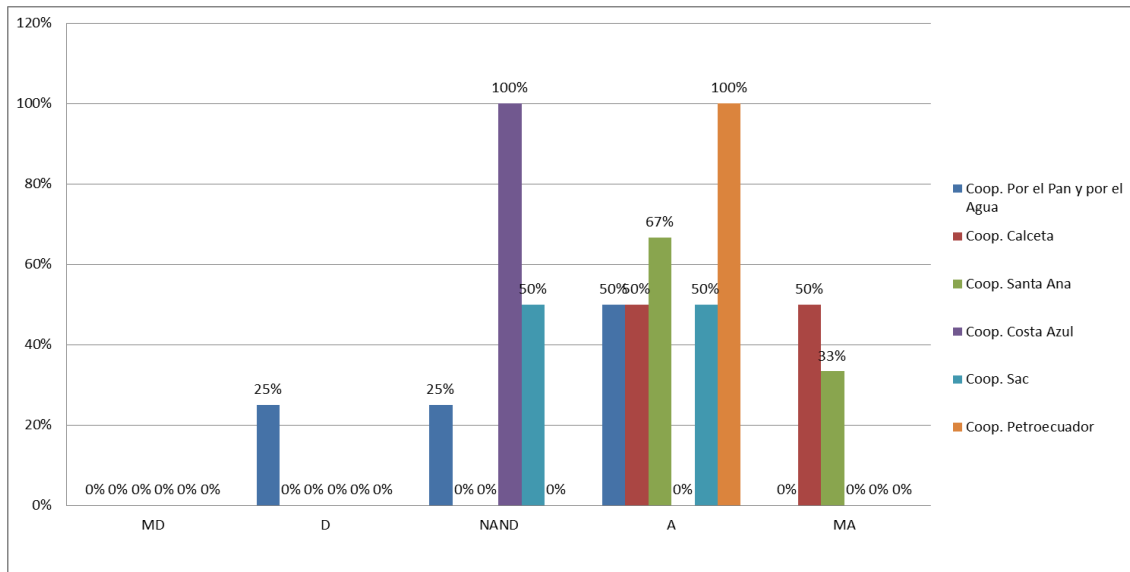


Gráfico 4.55. Preguntas 16 con índice bajo dirigida a empleados

Uno de los retos de la sociedad actual es trabajar para conseguir la igualdad de oportunidades para todos, mejorando la productividad y competitividad de la institución, por medio de la interrogante un porcentaje de 25% de empleados de la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” indicaron estar en desacuerdo con las actuaciones comerciales que no se consolidan, optimizando recursos y motivando el clima laboral.

PREGUNTAS A SOCIOS CON ÍNDICE BAJO

PREGUNTA N°4

¿LA TOMA DE DECISIONES SE DA DE MODO DEMOCRÁTICO?

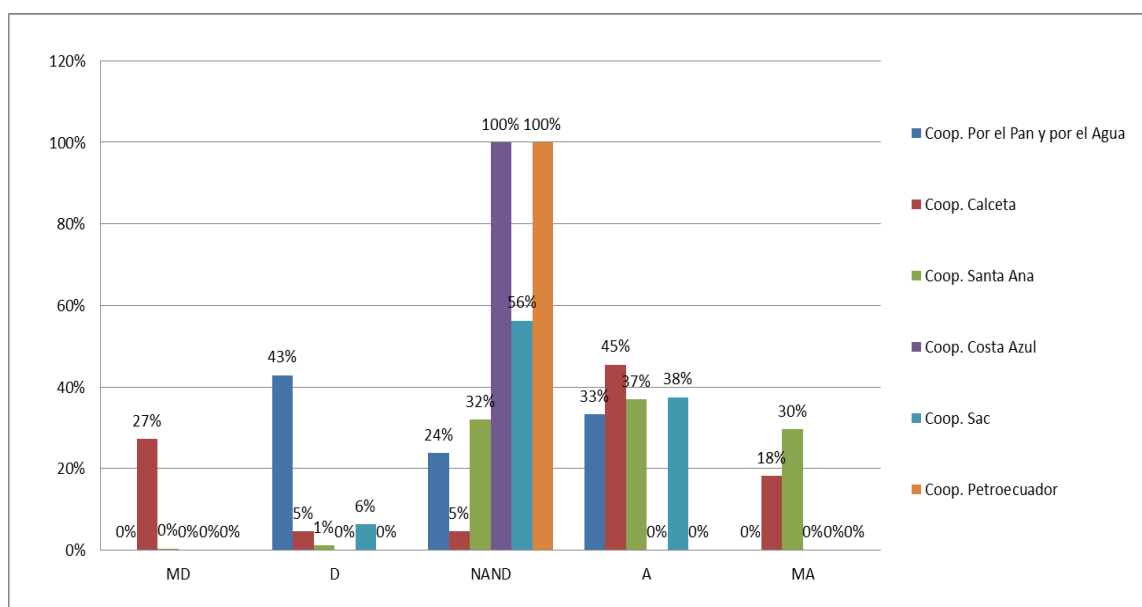


Gráfico 4.56. Pregunta 4 con índice bajo dirigida a socios.

Mediante el gráfico se puede observar un porcentaje de 27% en la cooperativa “Calceta Ltda.” con respecto a la toma de decisiones, esto puede fundamentarse en que esta institución tiene una sucursal en el cantón 24 de Mayo, parte del sur de la provincia de Manabí, siendo de esta índole no se envían representantes de este sector para actividades relacionadas con asambleas, reuniones de consejo, cambios y políticas que se efectúen dentro de la institución. Esta sólo se rige a lo que crean conveniente sus superiores. En la Cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” sus socios especificaron con un 43% estar en desacuerdo, en respuesta de ello los mismos especificaron que se realizan asambleas generales, convocatorias a reuniones, asambleas de consejo de vigilancia, pero al ser los asociados de comunidades aledañas solo se envían delegados.

PREGUNTA N°8

¿LA COOPERATIVA CUANDO REALIZA OPERACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES HACE PREVALECER SU AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA?

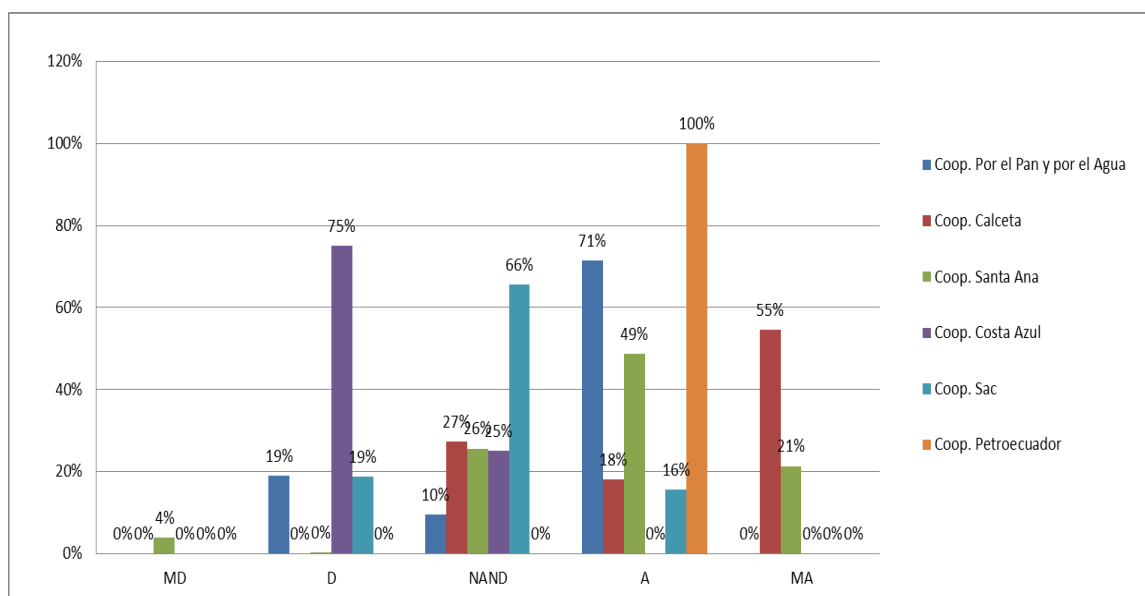


Gráfico 4.57. Preguntar 8 con índice bajo dirigida a socios.

En el gráfico se presenta un porcentaje de 19% de socios que se encuentran en desacuerdo en las cooperativas “Por el Pan y Por el Agua” y “SAC”; mientras que la cooperativa “Costa Azul” se obtuvo 75%. Se entiende que las cooperativas son instituciones autónomas de autoayuda, que en su gestión de esta función deben estar gestionadas por sus asociados, por lo contrario muchas de estas toman en cuenta solo una parte de la población y firman acuerdos con otras organizaciones en términos que no integran el control democrático por parte de sus asociados, lo que se refleja en el desconocimiento de los mismos.

PREGUNTA N°9

¿LA COOPERATIVA BRINDA EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO A SUS ASOCIADOS?

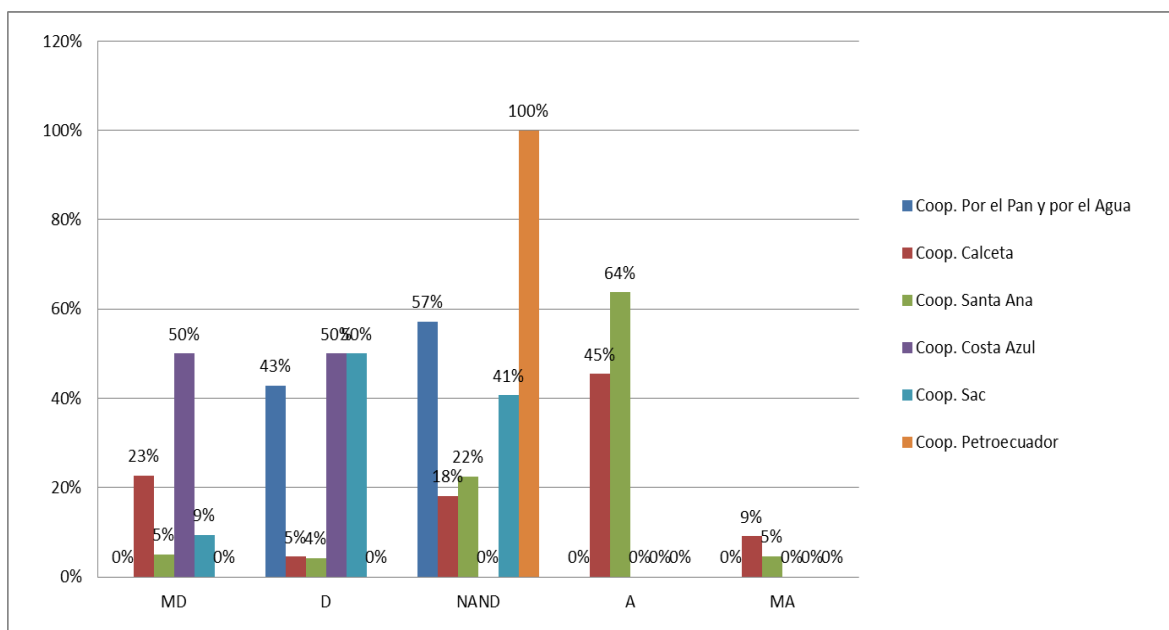


Gráfico 4.58. Pregunta 9 con índice bajo dirigida a socios.

Un porcentaje de 23% de socios de la cooperativa “Calceta Ltda.”, 43% de la cooperativa “Por el Pan y Por el Agua” y 50% de las cooperativas “Costa Azul” está muy en desacuerdo con el desarrollo de actividades de entrenamiento y eventos de capacitación en temas relacionados con educación cooperativa, buen vivir, Economía Popular y Solidaria, Responsabilidad Social Empresarial.

PREGUNTA N°10

¿LA COOPERATIVA REALIZA ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE?

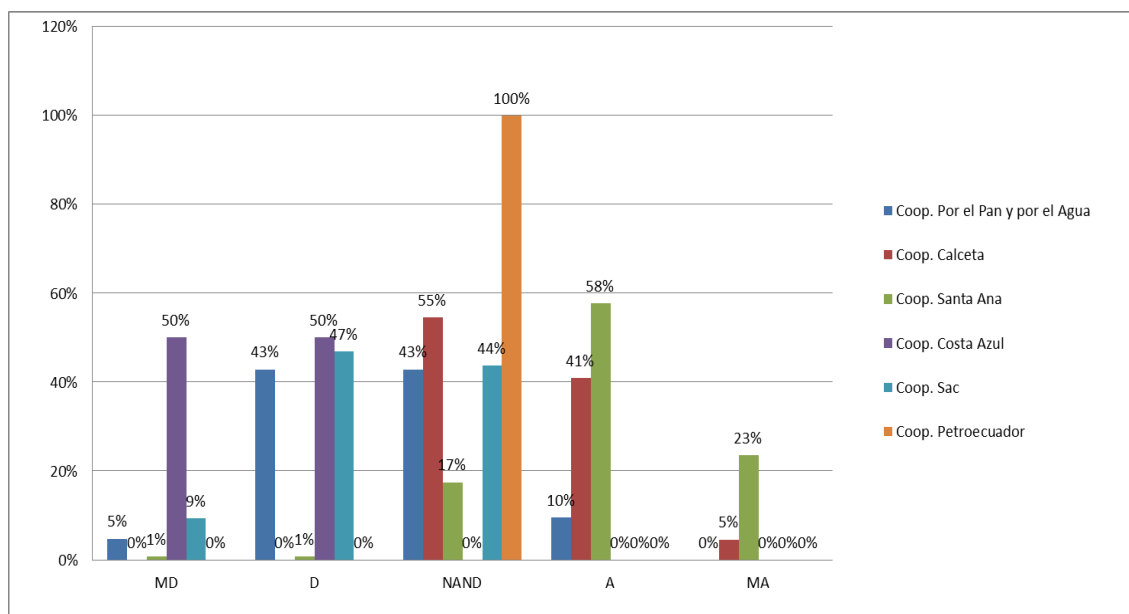


Gráfico 4.59. Pregunta 10 con índice bajo dirigida a socios.

Mediante la pregunta 10 que indica actividades en función de la conservación del medio ambiente las cooperativas “Costa Azul” “Por el Pan y Por el Agua” y “SAC” obtuvieron porcentajes entre 43%, 47% y 50% que representan en desacuerdo por parte de los socios con respecto a programas de mejoramiento de medio ambiente, estudios de medición de impacto ambiental, programas de voluntariado, convenios con organismos, preservación de biodiversidad por medio de políticas.

RECOPIACIÓN DE PRINCIPIOS POR RESPUESTAS DE LOS DIRECTIVOS

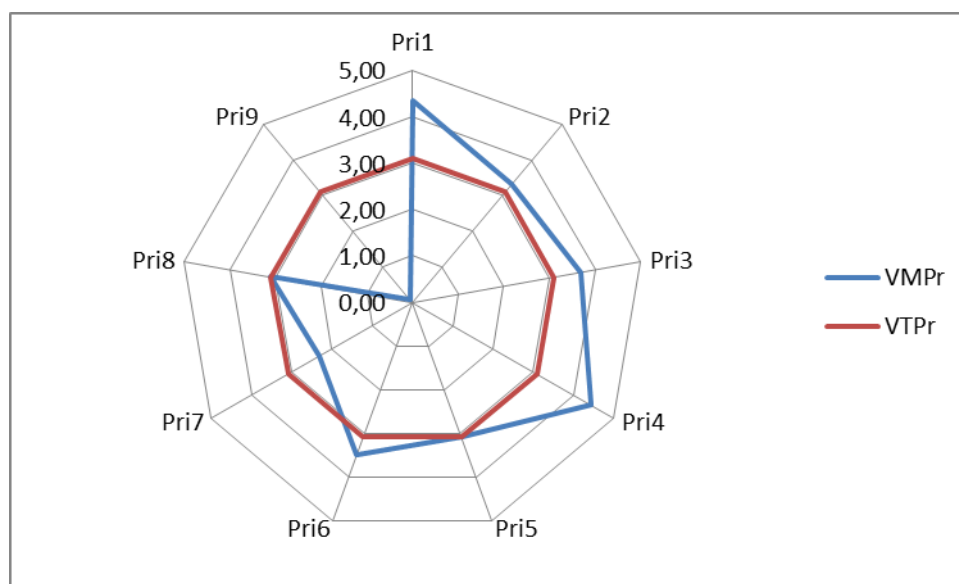


Gráfico 4.60. Recopilación de principios por respuestas de directivos.

Con una media por principio de 3,09 se interrogó a los directivos sobre el comportamiento de las instituciones que representan dando como resultado que la asociación voluntaria, equitativa y el respeto a la identidad cultural se ubica sobre la media con un valor de 4,33 a lo que estos aportan que dentro de las mismas no existe distinción de género en procesos de afiliación y que la predisposición de recibir a todos aquellos que deseen pertenecer a estas asociaciones; el nivel de escolaridad no es un impedimento para la afiliación según explican los directivos, además se expresa que en estas instituciones se puede comentar fácilmente las aportaciones, quejas y sugerencias.

El control democrático y participación en la gestión de los miembros se situó por encima de la media establecida con 3,31 estos nos explican que se celebran con frecuencia reuniones de Asamblea General, dónde participan activamente los afiliados y también se celebran reuniones del Consejo de Vigilancia y se realizan capacitaciones sobre cooperativismo para los nuevos socios.

En la participación económica, solidaria y distribución equitativa con 3,69 sobre la media establecida, los directivos explican que existe una política que regula los créditos que puede recibir un socio, se ejecutan los valores destinados al fondo de educación, solidaridad y capacitación para empleados; además

indican que poseen una política de maximización de utilidades y excedentes, además desde la perspectiva de los directivos de las cooperativas este sector si invierte en servicios sociales para sus asociados.

Sobre la autonomía e independencia con 4,44 los directivos explican que en las cooperativas de ahorro y crédito de este sector informan generalmente los resultados económicos del año, el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, la contribución regular con recursos humanos, técnicos, financieros para la realización de proyectos específicos y localizados ejecutados por entidades del sector público.

Con respecto a la educación, capacitación e información con 3,08 se explica que en este sector se realizan eventos de capacitación por cuenta propia para socios, es parcial al igual que la contratación de eventos de capacitación y actividades destinadas a la promoción de la EPS.

La cooperación e integración del sector EPS está sobre la media con 3,50 lo que corresponde a una limitada asociación o integración con entidades de la EPS, para favorecer la solidaridad entre los socios; desarrollar alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño, realizar proyectos sociales, ambientales o de otro tipo en forma conjunta con el gobierno.

Sobre el comportamiento con el entorno los directivos expresan con 2,30 que no se realizan campañas internas de educación con base en las tres R's (reducción, reutilización y reciclaje) además de no contar de una política ambiental definida e implementada; ni poseer indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad y entorno; tampoco poseen programas de voluntariado; ni han realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.

Sobre la dignificación del trabajo y disfrute de la vida con 3,11 estos explican que no priorizan la contratación del personal que no sea socio de las mismas; tampoco existe equidad de género en la contratación de trabajadores; en el nivel de escolaridad de los empleados. Los ingresos mensuales de los empleados que superen dos salarios básicos.

Los directivos reconocieron tener un limitado dominio en lo que respecta al principio de comercio justo, ético y responsable, específicamente sobre las variables e indicadores que permiten su valoración dado que esta práctica está vinculada al sector productivo, mientras lo que implica la ética y responsabilidad se ven representados en acciones de confidencialidad, satisfacción de clientes, adquisición de productos originales e iniciativas solidarias con proveedores e individuos de la comunidad.

RECOPIACIÓN DE PRINCIPIOS POR RESPUESTAS DE LOS EMPLEADOS

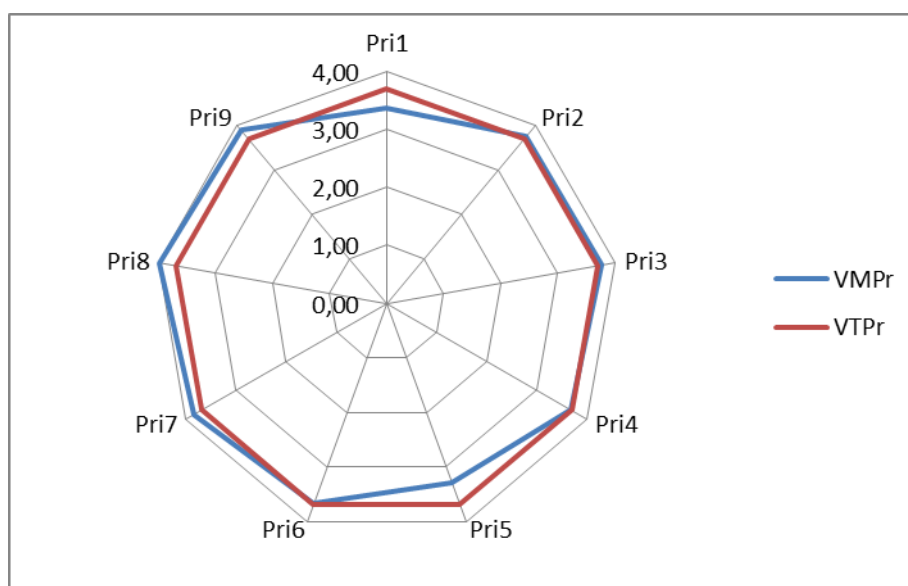


Gráfico 4.61. Recopilación de principios por respuestas de empleados.

Con una media general de 3,69 se interrogó a los empleados sobre la asociación voluntaria, equitativa y el respeto a la identidad cultural que se ubica bajo la media con un valor de 3,36 a lo que estos aportaron que la institución brinda facilidad de afiliación, no son exigente con los requisitos que deben presentar al momento de la afiliación, no existe la discriminación de género y ética; el nivel de escolaridad no es un impedimento.

Respecto al control democrático y participación en la gestión de los miembros los empleados respondieron que la toma de decisiones no siempre se hace de forma democrática, esto se debe a que ciertas instituciones toman decisiones en consejo cerrado, hay varias versiones sobre este tema, una de ellas es el número de socios que sobrepasa los 20.000 de este número se toma unos

cuantos delegados y se evita llamar a toda esa población; en otros casos las instituciones se manejan como sucursales, por ende estas no manejan asambleas ni cambios en las políticas, solo se acoplan al modelo de la principal.

Sobre la participación económica, solidaria y distribución equitativa los empleados respondieron que se distribuyen pero no en todo los aspectos relacionados a los servicios sociales en beneficios de sus asociados.

De acuerdo al criterio de los empleados estas instituciones hacen prevalecer su independencia, es así que las cooperativas informan sus resultados económicos al año, al igual que si desarrollan alianzas con otras entidades públicas y si el cumplimiento sus obligaciones tributarias.

Mientras que en la educación, capacitación e información con una media de 3,29 los empleadores respondieron que las entidades donde trabajan, realizan actividades de forma esporádicas.

A pesar de que se realizan actividades con respecto al medio ambiente estas son puntuales como campañas, capacitaciones y programas. Sobre su responsabilidad social estos indicaron que otorgan prioridad dentro de sus acciones como institución a la atención en áreas de salud, deporte, entre otros.

En función a la dignificación del trabajo y disfrute de la vida se puede notar que las cooperativas de ahorro y crédito antes mencionadas evalúan el nivel de satisfacción a sus empleados con el lugar en que estos operan, como programas culturales, programas de salud, actividades de adquisición asociativa. Los empleados manifestaron que los derechos que poseen son: salarios justos, seguros, capacitaciones, bono de utilidades. Respecto al buen vivir de los asociados, los empleados aportan que las cooperativas de este sector aplican formas de vivir bien para con sus afiliados pero no en mayor medida, esto puede relacionarse a la no sociabilización y aplicación de lo que representa esta visión del mundo centrada en el ser humano con las partes interesadas.

Respecto al comercio justo, ético y responsable se interrogó si estas instituciones compran, financian o colaboran con organizaciones que practican

y promueven el comercio justo, los empleados respondieron que al ser instituciones consolidadas y con un volumen de crecimiento elevado otorgan créditos que financian proyectos de comercialización, producción entre otros de la zona en donde están ubicadas tanto en sus matrices como en sucursales.

RECOPIACIÓN DE PRINCIPIOS POR RESPUESTAS DE LOS SOCIOS

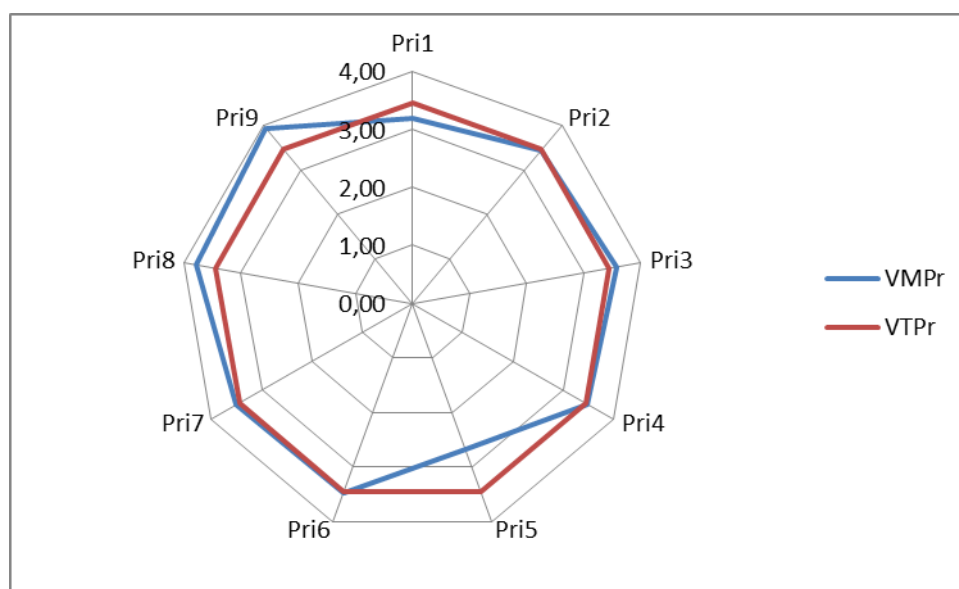


Gráfico 4.62. Recopilación de principios por respuestas de socios.

Se interrogó a los socios de las cooperativas de este sector sobre la asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural a lo que estos indicaron que se piden requisitos básicos para integrar estas instituciones dependiendo la actividad que se desee realizar, si es solo afiliación serán documentos de identidad, recibos de luz, si en la localidad que estos habitan no cuentan con servicios básicos se debe realizar un croquis de referencia a la solicitud del afiliado.

Partiendo del control democrático y participación en la gestión de los miembros, el grado de respuesta de los socios fue de 3,43 unos puntos por debajo de la media general; lo que manifiesta que los asociados no se enteran del trabajo de representación que hacen los delegados que asisten a las reuniones tanto de Asamblea General como de Consejo que se efectúan en las matrices.

En cuanto a educación, capacitación e información con media de 2,68 se ubica este principio por debajo de la media general, los socios indican que las

cooperativas brindan educación y entrenamiento en beneficio de los mismos pero de forma parcial atribuye a la falta de presupuestos de las entidades para realización de estas actividades, la no existencia de planes de capacitación, ni el cronograma establecido de actividades de la entidad, entre otros.

Respecto al compromiso con el entorno los socios dan una puntuación de 3,50 considerando que las instituciones asumen compromisos mínimos orientados a la conservación del medio ambiente, además los mismos enfatizan que estas instituciones pueden demostrar el mejoramiento de la sociedad a través del comportamiento transparente e íntegro que ostenten.

Se interrogó a los asociados sobre la dignificación del trabajo y disfrute de la vida, estos respondieron que la institución trata con respecto a sus empleados manteniendo buen clima laboral. Los asociados manifestaron desconocer actos en donde se atente contra los derechos de los empleados.

Como interrogante basada en este principio está el demostrar si el accionar de la cooperativa propende al logro del buen vivir de los asociados, ellos revelaron la existencia de actividades que van desde eventos culturales, deportivos, utilización de tiempo al aire libre.

En relación al principio que indica el comercio justo ético y responsable por parte de las cooperativas, los socios respondieron en ciertas cooperativas se prestan servicios a pequeños comerciantes aledaños a la institución, también se les da crédito. Si las cooperativas tienen un comportamiento ético sus asociados indicaron que las organizaciones tienen buenas relaciones para con ellos, mediante las facilidades y la responsabilidad con sus aportes.

4.3. TERCERA ETAPA

PROPONER UN PLAN DE MEJORA PARA QUE POTENCIALICE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y CRÉDITO QUE GENERAN DEBILIDADES EN LAS ORGANIZACIONES OBJETO DE ESTUDIO EN LA ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA.

Mediante el diagrama de Pareto (anexo 8) se pudieron detectar los indicadores que a través de las variables de desempeño cooperativo generan debilidad dentro de las cooperativas de ahorro y crédito de la Zona Sur de Manabí y Santa Elena.

La utilización de esta herramienta permitió visualizar que el 80% de las debilidades son ocasionadas por los siguientes indicadores; La cooperativa:

- Brinda educación y entrenamiento a sus asociados.
- Realiza actividades orientadas a la conservación del medio ambiente.
- Cuando realiza operaciones con otras organizaciones hace prevalecer su autonomía e independencia.
- Realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos
- Se distribuyen los excedentes por igual entre los socios a través de servicios sociales.
- Los socios participan activamente en la gestión de la cooperativa.

INTRODUCCIÓN DE PLAN DE MEJORAS

En el Ecuador el sistema de las cooperativas de ahorro y crédito han alcanzado un alto nivel de posicionamiento en el sector financiero popular solidario, contribuyendo en el desarrollo económico del país, por estar consolidadas y solventes por sus asociados.

Se realizó un plan de mejoras encaminado en presentar alternativas a las variables que presentaron falencias al momento de la evaluación en las cooperativas de las Zona Sur de Manabí y Santa Elena, aportando con acciones de mejoras que contribuya con soluciones a los problemas que presentan las instituciones.

El plan se justifica en concientizar a los directivos de las cooperativas de ahorro y crédito de la Zona Sur de Manabí y Santa Elena en cómo se encuentra en el ámbito social de la mismas.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar acciones que potencialicen las variables de desempeño que generan debilidad en las cooperativas de ahorro y crédito en la Zona Sur de Manabí y Santa Elena.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Indicar a los gerentes sobre las variables de desempeño que demuestra más debilidad que generaron en la investigación.
- Proponer ideas y planes de acciones que potencialicen las variables de desempeño cooperativo de ahorro y crédito que generaron debilidades en la organización.
- Diseñar el plan de mejora

Tabla 4.3. Acciones de mejora.

PRINCIPIO	ACCIONES DE MEJORES	TAREAS	RESPONSABLES DE TAREA	TIEMPOS (INICIO-FINAL)	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
Educación, capacitación e información	Programas para socios y empleados con temas relacionados al cooperativismo.	4 Talleres de educación cooperativa.	Comisión de educación y asuntos sociales	Trimestral	Recursos Humano. Equipos de Computación. Recursos Financiero.	3.000	Números de programas de educación y entrenamiento que brindan la cooperativa a sus asociados.	Comisión de educación y asuntos sociales
Compromiso con el entorno	Realizar programas de reciclaje y del cuidado ambiental.	3 campañas de Reutilización.	Ing. Medioambiental o afines	Trimestral	Recursos Humanos.	2,000	Número de actividades que realiza la cooperativa orientada a la conservación del medio ambiente.	Gerente
Participación económica, solidaria y distribución equitativa	Brindar servicios de salud.	4 Convenios con doctores y farmacias.	Médico general	Anual	Recursos Humanos. Recursos Financiero.	5,000	Número de excedentes distribuidos por igual entre los socios a través de servicios sociales	Dpto. de atención al empleado
Autonomía e independencia/ Cooperación e integración del sector EPS	Capacitar a los socios en educación cooperativa.	1 Taller de relación de los principios cooperativos.	Comisión de educación y asuntos sociales	Trimestral	Recursos Humanos. Financieros. Equipos de Computación.	1,500	Número de operaciones que realiza la cooperativa con otras organizaciones haciendo prevalecer su autonomía e independencia	Comisión de educación y asuntos sociales
Control democrático y participación en la gestión de los	Capacitar a los socios en educación democracia y	1 Sociabilización de funciones que desempeña la cooperativa dentro	Comisión de educación y asuntos sociales	Trimestral	Recursos Humanos y Financieros.	1,000	Número de participación activa de Los socios en la gestión de la	Comisión de educación y asuntos sociales

miembros	participación.	de la comunidad.					cooperativa	
Dignificación del trabajo y disfrute de la vida	Realizar programas de integración.	2 Integraciones deportivas. Culturales.	Comisión de educación y asuntos sociales	Quimestral	Recursos Humanos, Financieros.	1,000	Porcentaje del accionar de la cooperativa propendiendo el logro del buen vivir de los asociados	Gerente
Comercio justo, ético y responsable	Fomentar las prácticas éticas de las normas internas.	Relacionar el código de ética de la institución	RR. HH.	Trimestral	Recursos Humanos, Financieros.	500,00	Porcentaje de comportamiento ético que tiene la cooperativa	Gerente
Participación económica, solidaria y distribución equitativa	Capacitación de los socios en trabajo solidario.	2 Talleres de capacitación sobre el funcionamiento del sistema cooperativo.	Comisión de educación y asuntos sociales	Trimestral	Recursos Humanos, Financieros.	1,000	Número de asociados que contribuyen programas de solidaridad.	Gerente

DISCUSIÓN

Las cooperativas de ahorro y crédito son sociedades cuyo fin es servir a las necesidades financieras de sus afiliados con un ambiente de integración, mediante la investigación se creó un instrumento como es un balance social basado en nueve principios cooperativos relacionados al Buen Vivir, la Responsabilidad Social y la Economía Popular y Solidaria para evaluar el sector cooperativo de ahorro y crédito en la Zona Sur de Manabí y Santa Elena. Cabe destacar aquellos estudios relacionados en cuanto al cumplimiento de los objetivos, principios y valores orientados a la satisfacción de las necesidades de los asociados de estas instituciones.

En la tesis titulada “Elaboración de un balance social caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Frente de Reivindicación del Magisterio del austro” se aplicó una herramienta de evaluación basado en siete principios cooperativos, donde se menciona que la cooperativa no posee autonomía financiera. Mediante el indicador capital de trabajo esta institución tiene una solvencia ajustada ya que el dinero que dispone únicamente le alcanza para cubrir las obligaciones con sus socios y clientes; en la investigación de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Zona Sur de Manabí y Santa Elena se pudo conocer que la autonomía e independencia en estas instituciones se basa relacionar a sus asociados los resultados económicos del año, el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y al igual que si desarrollan alianzas con otras entidades.

En su principio “Preocupación con la Comunidad” se pudo conocer que en relación al medio ambiente esta cumple con políticas de reciclaje y ahorro de energía, según la investigación esta institución cumple con este principio pero de una manera limitada. Mientras que está investigación lo vinculado al medio ambiente se lo anexa al principio del Compromiso con el Entorno en la que estas instituciones no realizan campañas internas en base a la reducción, reutilización y reciclaje, en donde no cuentan con una política ambiental definida e implementada.

En la tesis titulada “Modelo de Balance social para la cooperativa de ahorro y crédito Politécnica de Manabí- Periodo 2012” se basó con siete principios cooperativos en donde sus socios concuerdan que la misma cumple con el principio de desempeñarse con Autonomía e Independencia, este criterio se extiende también a cada uno de los Consejos y Comités que la constituyen así como a las personas que los integran; mientras que en la vinculación a los consejos, comités esta investigación lo liga al principio control democrático y participación en la gestión de los miembros en la que relacionan la asistencia, participación y número de personas que integran cada uno de los consejos que integran estas cooperativas de ahorro y crédito de la Zona Sur de Manabí y Santa Elena

Acorde a la investigación realizada se puede evidenciar que las cooperativas de ahorro y crédito en la zona sur de Manabí y Santa Elena, cuentan con un déficit en el ámbito social cooperativo, esto se debe a que estaban enfocadas por el funcionamiento financiero. Objetando que en los actuales momentos al ser regidas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria se están encaminando a lo social, buscando el bien común del entorno en las que están posicionadas.

Se evidencia que acorde a las encuestas aplicadas en las instituciones objeto de estudio, no se está llevando a cabo las prácticas medioambientales que conecten a estas entidades con el entorno. Así mismo se puede acotar que los socios desconocen sobre el ámbito cooperativo, teniendo en conocimiento de que estos solo asisten a dichas entidades a realizar depósitos, retiros, créditos; sin conocer a fondo en que estas los pueden beneficiar.

Se puede señalar que hay una discrepancia entre socios, directivos y empleados, ya que los directivos y empleados informan los múltiples beneficios que ofrecen a sus afiliados, mientras estos dicen desconocer sobre los mismos.

CÁPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Se identificaron ciento cinco indicadores existentes en el entorno para la medición del desempeño cooperativo de ahorro y crédito con recopilación de autores en temas de cooperativismo, buen vivir, economía popular y solidaria, responsabilidad social empresarial fusionando principios, dimensiones, variables e indicadores con la selección de un grupo de expertos con mayor coeficiente de conocimiento sobre estos temas, mediante el método Torgerson se depuró en la lista y se obtuvo un total de noventa indicadores, los cuales fueron evaluados en cada una de las instituciones objeto de estudio.

La herramienta de evaluación social permitió identificar las variables que explican el desempeño cooperativo con enfoque en el buen vivir de seis cooperativas de ahorro y crédito en la zona sur de Manabí y Santa Elena, en las cuales se detectaron falencias en cumplimiento de indicadores como la preservación del medio ambiente, integración en procesos de gestión, educación cooperativa y distribución equitativa, indicadores clave para el fortalecimiento, expansión armónica y consistente de las instituciones en función de sus asociados.

Se propuso como mecanismo un plan de mejoras que potencialice las variables del desempeño cooperativo de ahorro y crédito que se identificaron como debilidades en las instituciones que se evaluaron, para dar cumplimiento y potencializar los principios cooperativos que permitan mejorar y obtener los resultados deseados.

5.2. RECOMENDACIONES

En la evaluación del desempeño cooperativo con enfoque en el Buen Vivir se recomienda la selección de variables con sus respectivos indicadores considerando el contexto en el que las cooperativas desarrollan su gestión social.

La herramienta de evaluación social que determina el desempeño cooperativo al igual que las variables debe ser validada mediante la consulta a expertos con amplio conocimiento en organizaciones de la economía popular y solidaria al igual que los principios que rigen el Buen Vivir antes de ser aplicada.

La propuesta del plan de mejoras luego de ser socializado debe propender a la potencialización de las variables del desempeño cooperativo que evidenciaron un desempeño adecuado, promover la solución de problemas y falencias detectadas, estimular la práctica del seguimiento respectivo a las actividades planteadas para la mejora del compromiso de preservar el medio ambiente, integrar a todos los afiliados en procesos de gestión, educación y entrenamiento, distribución de excedentes, toma de decisiones e igualdad de oportunidades para lograr un crecimiento de las instituciones del sector.

BIBLIOGRAFÍA

- ACI (Alianza Cooperativa Internacional). 1998. Conferencia Regional Negocios y Comercio Cooperativo: El rostro humano de la economía. (En línea). UR. Consultado, 17 de jul. 2016. Disponible en <http://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>
- Acosta, A. 2010. El Buen Vivir en el camino del post-desarrollo Una lectura desde la Constitución de Montecristi. (En línea). Consultado, 16 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/07671.pdf>
- Alaminos, A. 2012. La medición del Buen Vivir. (En línea). Cuenca, EC. Consultado, 17 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21746/1/pydlos_libro_%20CONSTRUYENDO%20BUEN_VIVIR.pdf
- Alfonso, J.; Rivera, C. y Labrador, O. 2008. Responsabilidad y balance social en las empresas cooperativas. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182008000100002&script=sci_arttext
- Álvarez, M. 2012. Una introducción a la cooperación internacional al desarrollo. (En línea). HO. Consultado, 07 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero10/alvarez.pdf>
- Arias, Y. 2012. La Naturaleza como sujeto de derecho: posibilidad de “medir” lo intangible. (En línea). Cuenca, EC. Consultado, 17 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21746/1/pydlos_libro_%20CONSTRUYENDO%20BUEN_VIVIR.pdf
- Arroyo, M. 2014. Aproximación a la medición del Bienestar (“Buen Vivir”) en el Ecuador. Indicadores objetivos versus indicadores subjetivos del bienestar, una aplicación a las medidas económicas contemporáneas del mismo desde una perspectiva regional. Universidad Complutense de Madrid UCM. (En línea). ES. Consultado, 18 de jul. 2016. Formato PDF. p 42- 45. Disponible en <http://repositorio.educacionsuperior.gob.ec/bitstream/28000/1527/1/T-SENESCYT-00659.pdf>

- Banco CREDICOOP. 2012. Balance Social Cooperativo. (En línea). Consultado, 16 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en file:///C:/Users/usuario/Downloads/balance-social-parte-1.pdf
- Barros, M; Retamozo, M; González, D. 2015. Responsabilidad Social Empresarial en la ciudad de Barranquilla. VE. p 82. Disponible en <http://www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/semilladice/articulo/view/448/428>
- Buvinic, M. 2008. Women and development: indicators of their changing role. SV. Tesis. Univo. p 20. Disponible en http://www.univo.edu.sv:8081/tesis/009806/009806_Cap2.pdf
- CACPECO (Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO). 2013. Memoria de Balance Social y Sustentabilidad. (En línea). Consultado, 15 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://www.cacpeco.com/docs/memoria2013.pdf>
- Caria, S. y Domínguez, R. 2014. El porvenir de una ilusión. ES. Revista Usal. p 144. Disponible en <http://revistas.usal.es/index.php/1130-2887/article/view/alh201467139163/12346>
- _____. Domínguez, R. 2014. La ideología del buen vivir: la metamorfosis de una “alternativa al desarrollo” en desarrollo de toda la vida. Universidad Andina Simón Bolívar. Vol. 2. p 20, 21, 24. Disponible en <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=6fadbcde-773f-0729-5a67-d75042f287d7&documentId=217fabb7-94aa-31e3-93eb-a6fabbe8b784>
- Caudillo, G. 2012. El buen vivir: un diálogo intercultural. MX. Revista Raximhai. Vol. 8. p 347, 356. Disponible en <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rxm/article/viewFile/33901/30953>
- Cohen, E. y Martínez, R. 2004. Formulación, evaluación y monitoreo de proyectos sociales. División de Desarrollo Social. p 4, 12. Disponible en <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=29f38b5f-7503-7d9b-0f08-d316869b3289&documentId=5194ee8b-6e68-3497-a17b-e9a8d4cd9671>
- Colina, J. y Senior, A. 2008. Balance social. Instrumento de análisis para la gestión empresarial responsable Judith Colina y Alexa Senior Universidad del Zulia, Núcleo Punto Fijo. p 73, 74, 75, 76. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90411691010>

- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC 0366&from=ES>
- Choquehuanca, D. 2015. Los principios del Buen Vivir. Mandatos constitucionales en Bolivia y Ecuador, inspirados en las culturas ancestrales de la región. (En línea). Consultado, 17 de jul. 2016. Disponible en <http://vibromancia.com/los-25-principios-del-buen-vivir/>
- Díaz, R. 2012. Los trece principios del Buen Vivir para tu gran diferencia. (En línea). Consultado, 17 de jul. 2016. Disponible en http://hongomania.ning.com/profiles/blogs/los-13-principios-del-buen-vivir-para-tu-gran-diferencia?xg_source=activity
- Endara, S. 2011. El Cooperativismo: Una vía práctica hacia el Buen Vivir. (En línea). Consultado, 08 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.rebellion.org/docs/140939.pdf>
- Espín, S. 2009. El Proceso de Titularización en la Cooperativa Alianza del Valle y Análisis de las Repercusiones en el Riesgo de Liquidez. Tesis. Ing. Ciencias Economía y Financiera. EPN. Quito, EC. p 45. Formato PDF. Disponible en <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/1144/1/CD-2617.pdf>
- ESPOL. Guayaquil- Guayas, EC. p 41. Formato PDF. Disponible en <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1134/1/T-UCE-0003-57.pdf>
- Fascioli, A. 2011. Justicia Social en Clave de Capacidades y Reconocimiento. UR. ARETÉ Revista de Filosofía. Vol. XXIII. p 56. Disponible en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/arete/article/view/447/439>
- Fernández, L; Geba, N; Montes, V; Schaposnik, R. 1998. (En línea). Consultado, 16 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.econo.unlp.edu.ar/uploads/docs/balance_social_coop_integral.pdf

FONDO INDIGENA. (Sistema De Monitoreo De La Protección De Los Derechos Y La Promoción Del Buen Vivir De Los Pueblos Indígenas De América Latina Y El Caribe Matriz Integrada Del Sistema). (En línea). Consultado, 17 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.fondoindigena.org/apc-aa-files/documentos/monitoreo/SMDyBV_Introduccion.pdf

Gaiger, L. 2009. Antecedentes e expressões atuais da economia solidária. FR. Revista Crítica de Ciências Sociais. p 86- 87. Disponible en <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=276a3f7f-dcc9-8e4f-1e96-ce455a29550b&documentId=d7d8c69f-1888-32da-86be-ca3f670d386b>

García, A. y Troyano, Y. 2010. Aprendizaje cooperativo en personas mayores universitarias. MX. Estrategias de Implementación en el Espacio Europeo de Educación Superior. p 8. Formato PDF. Disponible en <http://tumbi.crefal.edu.mx/rieda/images/rieda-2011/miradorarticulo1.pdf>

Guillén, A. y Phélan, G. 2012. Construyendo el Buen Vivir. (En línea). Cuenca, EC. Consultado, 17 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21746/1/pydlos_libro_%20CONSTRUYENDO%20BUEN_VIVIR.pdf

Gustavo, E. 2011. Como hacer indicadores de calidad productividad en la empresa. 1 ed. Buenos Aires. Ar. p 21.

Hernández, A. 2009. Calidad de vida y medio ambiente urbano. Indicadores locales de Sostenibilidad y calidad de vida urbana. Madrid, ES. Revista Invi. Vol. 24. p 89. Disponible en <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=11be137b-6656-b63b-2328-dc2675507901&documentId=106f5a7c-8f7c-3296-aca2-eda18cdfb38e>

Hernández, A; Pérez, V. y Alfonso, J. 2006. La gestión y el balance social en la empresa Cooperativa Cubana. Formato PDF. Disponible en http://www.econ.uba.ar/www/institutos/secretaradeinv/ForoContabilidadAmbiental/resumenes/Hernandez_Santoyo_La_Gestion_y_el_Balance_Social.pdf
http://www.econ.uba.ar/www/institutos/secretaradeinv/ForoContabilidadAmbiental/resumenes/Hernandez_Santoyo_La_Gestion_y_el_Balance_Social.pdf

Huanacuni, F. 2010. Buen vivir/ vivir bien. Filosofía, políticas, estrategias y experiencias regionales andinas. Lima, PE. Revista CAOI. Vol. 1. p 32-33. Disponible en <https://www.reflectiongroup.org/stuff/vivir-bien>

- INCOOP. 2010. Balance de Gestión Social Cooperativo. (En línea). Consultado, 10, de jul. 2016. Disponible en <https://www.google.com.ec/search?q=Acosta%2C+A.+2010.+El+Buen+Vivir+en+el+camino+del+post-desarrollo+Una+lectura+desde+la+Constituci%C3%B3n+de+Montecristi.&oq=Acosta%2C+A.+2010.+El+Buen+Vivir+en+el+camino+del+post-desarrollo+Una+lectura+desde+la+Constituci%C3%B3n+de+Montecristi.&aqs=chrome..69i57.610j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Lavilla, L. 2011. La evaluación. p 304. Formato PDF. Disponible en [file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-LaEvaluacion-3629230%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-LaEvaluacion-3629230%20(1).pdf)
- Le Quang, M. y Vercoutère, T. 2013. Ecosocialismo y Buen Vivir. Dialogo entre dos alternativas al capitalismo. (En línea). EC. Consultado, 17 de jul. 2016. Formato PDF. 1 ed. Disponible en http://base.socioeco.org/docs/e_cosocialismo_y_buen_vivir_le_quang_vercoutere.pdf
- León, M. 2015. Del discurso a la medición: Propuesta metodológica para medir el Buen Vivir en Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (En línea). Quito, EC. Consultado, 17 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/LIBRO%20buen%20vivir/files/assets/downloads/publication.pdf>
- Ley de Cooperativas en el Ecuador. 2001. LEY DE COOPERATIVAS, CODIFICACION. (En línea). EC. Consultado, 24 de oct. 2015. Formato PDF. Disponible en http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/LEY_DE_COOPERATIVAS.pdf
- Luzuriaga, M. y Marcatoma, J. 2010. Diagnóstico del desempeño de la cooperativa de ahorro y crédito “señor de girón” en la inclusión económica y social de los sectores con menos recursos. Tesis. UPS. p 21. Formato PDF. Disponible en <http://www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/86/15/UPS-CT001664.pdf>
- Macas, C. 2014. Diseño de un plan estratégico para la cooperativa de ahorro y crédito “Costa Azul” Ltda. en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena año 2014- 2018”. Tesis. Ing. Comercial. UPSE. Santa Elena, EC. p 82, 90, 91, 102, 103. Disponible en <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1338/1/PLAN%20ESTRATEGICO%20PARA%20LA%20COOPERATIVA%20DE%20AHORRO%20Y%20CREDITO%20COSTA%20AZUL%20A%C3%91O%202014-2018.pdf>

- Martínez, P. 2014. Elaboración del balance social caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Frente de Reivindicación del Magisterio del Austro. Tesis. Ing. Contabilidad y Auditoría. UPS. Cuenca, EC. Formato PDF. Disponible en <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7360/1/UPS-CT004309.pdf>
- Martinez, R. 2010. La Evaluación del desempeño. (En línea). ES. Papeles del Psicólogo. Vol. 31. p 85. Consultado, 10 de nov. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.cop.es/papeles> <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1799.pdf>
- Mejía, O. 2012. De la evaluación tradicional a una nueva evaluación basada en competencias. Vol. 16. p 34- 35. Disponible en [file:///C:/Users/Pc/Downlo ads/Dialnet- DeLaEvaluacionTradicionalAUna NuevaEvaluacionBasada-3975651.pdf](file:///C:/Users/Pc/Downlo%20ads/Dialnet-DeLaEvaluacionTradicionalAUnaNuevaEvaluacionBasada-3975651.pdf)
- Melián, A. y Campos, V. 2009. Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción socio laboral en tiempos de crisis. ES. Revesco. p 47- 48. Disponible en <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=1514d997-4893-03a7-6c18-03ed1bd19b79&documentId=fc80e12b-a686-3ade-a97a-7f33c454cd6d>
- _____. Campos, V. 2010. Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción socio laboral en tiempos de crisis. ES. La Respuesta de la Economía Social ante una crisis Global. p 53. Disponible en <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=1514d997-4893-03a7-6c18-03ed1bd19b79&documentId=fc80e12b-a686-3ade-a97a-7f33c454cd6d>
- Michelus, J; Sarache, W; Hernández, G. 2015. Método de expertos para la evaluación ex ante solución organizativa. AR. Revista Scielo. Vol. 19. Disponible en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082015000100001
- Miño, W. 2013. Historia del Cooperativismo en el Ecuador. 1 ed. Quito. EC. p. 23-25.
- Mogrovejo, R; Mora, A; Vanhiyegem, P. 2012. El Cooperativismo en América Latina. Una Diversidad de Contribuciones al Desarrollo Sostenible. BO. P 61.

- MONDRAGON. 2012. Un viaje por los hitos de la historia del grupo cooperativo. (En línea). Consultado, 16 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://www.mondragon-corporation.com/wp-content/themes/mondragon/docs/historia-MONDRAGON.pdf>
- Morales, P. 2010. Estadística aplicada a las ciencias sociales. El control de variables: control estadístico y control experimental mediante diseño. Madrid, ES. p 3. Disponible en <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=31e90020-a09f-19cd-1d69-7deb48e813b9&documentId=57467bac-70c5-33bc-bff2-08af0bb424da>
- Mugarra, E. y Blanco, M. 2003. Propuesta de contenidos de un balance social para aplicar a las cooperativas vascas. (En línea). Consultado, 16 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.csce-ekgk.coop/archivo_1/NvS4AjDn_Anuario%202003.pdf
- Ortega, M. 2012. Plan Estratégico para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Campesina COOPAC de la Ciudad de Loja periodo 2011-2016. Tesis. Ing. Contabilidad y Auditoría. UNL. Loja, EC. p 15. Formato PDF. Disponible en <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2246/1/PLAN%20ESTRAT%20GICO%20PARA%20LA%20COOPERATIVA%20DE%20AHORRO%20Y%20CR%20DITO%20CAMPESINA%20COOPAC.pdf>
- Palacios, A; Félix, M; Bravo, C. y Márquez, J. 2016. Selección de expertos para la evaluación de investigaciones en el sistema cooperativo. Calceta- Manabí, EC. V Evento "La Universidad en el Siglo XXI. p 4.
- Pedraza, E; Amaya, G; Conde, M. 2010. Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. MX. Revista de Ciencias Sociales. Vol. 16. p 495. Disponible en <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=452c12a4-edce-e08b-1d5b-1aa2e3ac27dd&documentId=c2ad3c4d-e32f-36d4-9bd3-59ad8f8e9e49>
- Phélan, M. 2011. Revisión de índice e Indicadores de Desarrollo. Aportes para la Medición del Buen Vivir (Sumak Kawsay). (En línea). VE. Consultado, 17 de jul. 2016. Formato PDF. p 79- 80, 85- 86. Disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/18067/1/OBETS_06_01_04.pdf
- Reidl, L; Cuevas, C. y López, R. 2010. Métodos de investigación en psicología. MX. Formato PDF. p 3-4. Disponible en <http://www.psicol.unam.mx/Investigacion2/pdf/metodo/clase5.pdf>

- RFR (Red Financiera Rural). 2009. Auditoria Y Desempeño Social. EC. Formato PDF. Disponible en http://www.mixmarket.org/sites/default/files/COAC_Kullki_Wasi_Auditoria_Social_SPI_Oct09.pdf
- Rodríguez, J. 2011. El modelo de gestión de recursos humanos. Economía y empresa. Barcelona. ES. p 314.
- Romero, M y Tuimil, C. 2011. Administración en Contextos específicos Cooperativas. (En línea). Consultado, 08 de may. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadgen/materiales/2011-06-07%206Cooperativas.pdf>
- Sánchez, M. y Cárdenas, M. 2009. Proyecto de desarrollo para el mejoramiento de imagen Corporativa de una Cooperativa de Ahorro y Crédito utilizando Balance Scorecard. Tesis. Econ. Gestión Empresarial.
- Schavelzon, S. 2012. Tiempo y política de indígenas y campesinos en el nuevo Estado Plurinacional. (En línea). Cuenca, EC. Consultado, 17 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21746/1/pydlos_libro_%20CONSTRUYENDO%20BUEN_VIVIR.pdf
- Segarra, J. 2012. ¿Qué se entiende por el Buen Vivir? (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2015. Formato HTML. Disponible en <https://juansegarrafont.wordpress.com/2012/06/29/que-se-entiende-por-el-buen-vivir-2>
- SENPLADES (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo). 2009. Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. (En línea). EC. Consultado, 18 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir.pdf
- _____. 2013. Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. (En línea). EC. Consultado, 18 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>
- SEPS (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, EC). 2012. Plan Estratégico 2012-2017. (En línea). EC. p 9. Consultado, 25 de abr. 2015. Formato PDF. Disponible en http://www.seps.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=92122599-94da-4099-b518-8697cc7dabe0.

- _____. 2012. Economía Popular y Solidaria. (En línea). EC. Consultado, 26 de abr. 2015. Formato HTML. Disponible en <http://www.seps.gob.ec/web/guest/conoce-la-eps>.
- Torres, L. 2012. Estudio de factibilidad para la creación de una Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Provincia de Sucumbíos Cantón Lago Agrio - Nueva Loja. Tesis. Ing. Administración de Empresas. UCE. Quito, EC. p 6. Formato PDF. Disponible en <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1134/1/T-UCE-0003-57.pdf>
- Valdeavellano, R. 2012. Desafíos para el Buen Vivir desde la dinámica urbana. (En línea). Cuenca, EC. Consultado, 17 de jul. 2016. Formato PDF. Disponible en http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21746/1/pydlos_libro_%20CONSTRUYENDO%20BUEN_VIVIR.pdf
- Vázquez, O. 2006. Responsabilidad Social Empresarial: Matices Conceptuales. (En línea). Consultado, 02 de ago. 2016. Formato PDF. Disponible en http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3434/3074
- Wilhelmi, A. 2013. Hacia una justicia social, cultural y ecológica: el reto del buen vivir en las constituciones de Ecuador y Bolivia. BR. Vol. 8. p 291-292. Disponible en <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1788/1159>
- Zabala, H. s.f. La construcción del balance social cooperativo. (En línea). CO. Consultado, 15, de jul. 2016. Formato PDF.

ANEXOS

ANEXO 1

RECOLECCIÓN DE GRUPO DE EXPERTOS PARA IDENTIFICAR LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO DE AHORRO Y CRÉDITO CON ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN LA ZONA SUR DE MANABÍ Y SANTA ELENA

Recopilación de Información personal de los expertos.

Matriz de evaluación de coeficiente respecto al tema cooperativo por parte de los expertos.

N°	Nombre	Profesión	Año Experiencia laboral	Correo	Institución donde labora	Área laboral que desempeña	Dirección laboral	Telf. Oficina	Dirección domiciliaria	Telf. Personal
1	Sonia Guapi	Ing. Administración De Empresas	3 Años	Coop.Costaazul@Hotmail.Com	Cooperativa De Ahorro Y Crédito Costa Azul Ltda.	Gerente	Barrio Mariscal Sucre, Calle 19 Avenida 6 Y 7	04278 4976		
2	Luis Alberto Caisa Galarza	Ing. Administración De Empresas Y Negocios	12 Años	Nueva_Huancavilca@Yahoo.Es	Cooperativa De Ahorro Y Crédito Nueva Huancavilca Ltda.	Gerente	Barrio Libertad, Av. 7ma Y Calle 21 Esquina Frente Al Mercado Feria Libre	04278 2325 04278 5109		
3	Jorge Villavicencio Santana	Ingeniero	14 Años	Jorgevillavicenciosantana@Yahoo.Com	Cooperativa De Ahorro Y Crédito Por El Pan Y El Agua Ltda.	Gerente	Calle Bolívar Y Víctor Manuel Rendón Y Santis teban	60382 3		

4	Williams Rene Intriago Garcia	Analista En Sistemas	25 Años	Rene.Intriago @Gmail.Com	Coop. Taxi Mia #55	Gerencia	Calle Las Palmas Y Av. Del Ejercito	05293 5043	Cdla. Puerto Real	09990 00329
5	Jessenia Melchora Indacococha Chanca y	Ingeniera Contabilidad Y Auditoria	15 Años	Gessy220175@Hotmail.Com	Cooperativa De Ahorro Y Crédito Por El Pan Y El Agua Ltda.	Presidenta De La Junta Directiva	Calle Bolívar Y Víctor Manuel Rendón Y Santis teban	603823		
6	Catalina Buenaño Villamar		35 Años	Coopacpetro penindula@Hotmail.Es	Cooperativa De Ahorro Y Crédito Petroe cuador Y Sus Filiales Ltda.	Gerente	Calle 25 S/N Y Av. 3 Y 4	042-782-602		
7	Walter Perero	Ingeniero Comercial	3 Años	Wperero@Coopjep.Fin.Ec	Cooperativa De Ahorro Y Crédito Jep Ltda.	Gerente	Barrio Libertad, Av. 7ma, Calle 21	07413 5000		
8	Edison Roldán Pinoargote	Economista	10 años	coopstana@andinanet.net	Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Ana Ltda.	Gerente	Calle Eloy Alfaro y Ángel R. Álava	05264 0168-05264 0575		
9	Gisella Álvarez	Ingeniera Comercial	5 años		Cooperativa de ahorro y crédito "Calce ta Ltda."	Gerente de Agencia	Calle Sucre y Padre Lasso Esquina frente al Parque Central	05234 4406		

Coeficiente de conocimiento kc.

Matriz de coeficiente kc de los expertos seleccionados.

Conocimientos	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Economía Popular y Solidaria	8	8	10	10	10	9	9	10	9
Cooperativismo en el Ecuador	8	8	10	10	9	9	9	9	8
Principios del Cooperativismo	6	10	10	10	10	10	10	10	9
Situación del Cooperativismo en la Actualidad	8	9	10	9	8	9	9	9	9
Prácticas del Buen Vivir	6	8	9	9	9	9	9	9	8
Indicadores para evaluar desempeño	7	9	9	9	8	9	9	8	8
	43	52	58	57	54	55	55	55	51
Total	0,72	0,87	0,97	0,95	0,90	0,92	0,92	0,92	0,85

Coeficiente de argumentación Ka.

Matriz de coeficiente ka de los expertos seleccionados.

Evaluación externa	Experto 1			Experto 2			Experto 3			Experto 4			Experto 5			Experto 6			Experto 7			Experto 8			Experto 9		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
¿Conoce usted acerca de la evolución que han tenido las cooperativas en los últimos cinco años?		0,04			0,04			0,04		0,05				0,04		0,05			0,05			0,05				0,04	
¿Conoce usted el papel que juegan las cooperativas en la EPS?		0,10			0,15			0,15		0,15				0,10		0,15			0,15			0,15				0,15	
¿Conoce de qué maneras cumplen las cooperativas con los principios?	0,24				0,20			0,20		0,24			0,24		0,24			0,24				0,20			0,24		
¿Conoce la forma en que interactúan los principios del cooperativismo y los principios del buen vivir?	0,12				0,10			0,10		0,12			0,12		0,10			0,10			0,12				0,12		
¿Podría usted detectar las variables que existe en el cumplimiento de los principios?		0,24				0,12			0,12	0,24				0,20		0,20			0,20			0,24				0,20	

ANEXO 2

RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DE LAS COOPERATIVAS (NÚMERO DE SOCIOS Y DE EMPLEADOS)

Datos de cooperativas a evaluar.

Cooperativa	Número De Socios	Número de Empleados	Dirección
Cooperativa de Ahorro y Crédito Costa Azul Ltda.	925	6	
Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Ana Ltda.	29775	40	
Cooperativa de Ahorro Y Crédito Petroecuador y sus Filiales Ltda.	59	2	
Cooperativa de Ahorro y Crédito SAC	3800	5	
Cooperativa de Ahorro y Crédito Por el Pan y Por el Agua	2608	4	
Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta Ltda.	2724	5	
Total	39891	62	

ANEXO 3

**MATRIZ DE PRINCIPIOS DE COOPERATIVISMO, ECONOMÍA POPULAR Y
SOLIDARIA (EPS), BUEN VIVIR, RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL Y PROPUESTA**

COOPERATIVISMO	ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	BUEN VIVIR	PRINCIPIOS PROPUESTA	RSE	PRINCIPIOS PROPUESTA
PRINCIPIOS	PRINCIPIOS	PRINCIPIOS		PRINCIPIOS	
Membresía abierta y voluntaria.	Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.	Igualdad e integración.	1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.		1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.
		Complementariedad.			
		Justicia y equidad social.			
Control democrático y participación en la gestión de los miembros.	Autogestión y autonomía.	Democracia y participación en toma de decisiones.	2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.	Transparencia.	2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.
		Libertad.		Comportamiento Ético.	
Participación económica de los miembros.	Participación económica, solidaria y distribución equitativa.	Reciprocidad.	3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.		3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.
	Sin carácter lucrativo.	Redistribución.			
Autonomía e independencia.	Autogestión y autonomía.		4. Autonomía e independencia.		4. Autonomía e independencia.
Educación, entrenamiento e información.	Educación, capacitación y comunicación.	Educación y cultura.	5. Educación, capacitación e información.		5. Educación, capacitación e información.
Cooperación entre cooperativas.	Cooperación e integración del sector EPS.	Solidaridad.	6. Cooperación e integración del sector EPS.	Gobierno-participación.	6. Cooperación e integración del sector EPS.
Compromiso con la comunidad.	Compromiso con el entorno.	Sostenibilidad Ambiental.	7. Compromiso con el entorno.	Uso sustentable de recursos y protección del medio ambiente.	7. Compromiso con el entorno.
				Impacto en la comunidad.	

Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	Prelación del trabajo sobre el capital y los intereses colectivos sobre los individuales.	Trabajo y tiempo creativo.	8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	Condiciones laborales justas y seguras.	8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.
	Búsqueda del buen vivir y el bien común.	Bienestar y prácticas sociales.		Respeto a los derechos humanos.	
		Salud y nutrición.		Cumplimiento legal.	
		Seguridad.			
		Aspectos personales y espirituales.			
	Comercio justo y consumo responsable.		9. Comercio justo, ético y responsable.	Producción y consumo seguro.	9. Comercio justo, ético y responsable.
	Organización de la Producción.				

ANEXO 3-A

MATRIZ DE DIMENSIONES DE LOS PRINCIPIOS DE COOPERATIVISMO, ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA (EPS), BUEN VIVIR, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y PROPUESTA

COOPERATIVISMO	ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	BUEN VIVIR	DIMENSIONES PROPUESTA	RSE	DIMENSIONES PROPUESTA
DIMENSIONES	DIMENSIONES	DIMENSIONES		DIMENSIONES	
D1. Apertura Cooperativa. D2. Retiro Voluntario. D3. Caracterización del asociado y del servicio.	D1. Igualdad de oportunidades en la accesibilidad asociativa y cooperativa. D2. Transparencia informativa. D3. Participación e implicación. D4. Conocimiento cooperativo del sistema económico social y	D1. Equidad.	D1. Igualdad de oportunidades en la accesibilidad asociativa y retiro cooperativo. D2. Caracterización del asociado y del servicio. D3. Transparencia informativa. D4. Participación e implicación.		D1. Igualdad de oportunidades en la accesibilidad asociativa y retiro cooperativo. D2. Caracterización del asociado y del servicio. D3. Transparencia informativa. D4. Participación e implicación.

	solidario. D5. Retiro de asociados.				
		D1. Asociación voluntaria.			
		NO GENERA			
D1. Participación en Asambleas y gestión democrática. D2. Accesibilidad a cargos sociales e información. D3. Equilibrio real de poder entre los asociados.	D1. Gestión democrática. D2. Accesibilidad a cargos institucionales e información. D5. Equilibrio real de poder entre asociados.	D1. Participación en Asambleas, gestión democrática, ética. D2. Transparencia informativa. D3. Relación con el Estado y otras organizaciones. D4. Equilibrio real de poder entre los asociados.	D1. Participación en Asambleas y gestión democrática. D2. Accesibilidad a cargos institucionales e información. D3. Equilibrio real de poder entre los asociados.	D1. Autorregulación de la conducta. D2. Relaciones transparentes con la sociedad.	D1. Participación en Asambleas y gestión democrática. D2. Accesibilidad a cargos institucionales e información. D3. Equilibrio real de poder entre los asociados. D4. Prácticas justas de operación.
		D1. Autodeterminación. D2. Libertad.		D1. Prácticas justas de operación.	
D1. Capital como propiedad común. D2. Compensación Limitada al Capital. D3. Asignación de excedentes. D4. Distribución V.A.C. (Valor Agregado Cooperativo) D5. Esfuerzo económico exigido a asociados. D6. Política social solidaria interna de la cooperativa.	D1. Contratación de aportes sociales. D2. Asignación de excedentes. D3. Valor Agregado Cooperativo.	NO GENERA	D1. Capital como propiedad común. D2. Compensación Limitada al Capital. D3. Asignación de excedentes. D4. Distribución V.A.C. (Valor Agregado Cooperativo) D5. Esfuerzo económico exigido a asociados. D6. Política social solidaria interna de la cooperativa.		D1. Capital como propiedad común. D2. Compensación Limitada al Capital. D3. Asignación de excedentes. D4. Distribución V.A.C. (Valor Agregado Cooperativo) D5. Esfuerzo económico exigido a asociados. D6. Política social solidaria interna de la cooperativa.
	D1. Autonomía y sostenibilidad económica financiera. D2. Reinversión y redistribución.	NO GENERA			
D1. Independencia Financiera. D2. Autonomía partícipes no asociados. D3. Relación con el Estado y otras organizaciones.	D3. Relación con el Estado y otras organizaciones. D4. Estructura del patrimonio.		D1. Independencia financiera. D2. Autonomía de partícipes no asociados. D3. Relación con el Estado y		D1. Independencia financiera. D2. Autonomía de partícipes no asociados. D3. Relación con el Estado y

			otras organizaciones.		otras organizaciones.
<p>D1. Capacitación. D2. Formación. D3. Comunicación. D4. Ámbito de Investigación y Desarrollo. D5. Extensión educativa con la comunidad.</p>	<p>D1. Ámbito de investigación y desarrollo. D2. Inversión en formación. D3. Inversión en promoción de la EPS.</p>	<p>D1. Educación. D2. Cultura y saberes ancestrales. D3. Información.</p>	<p>D1. Capacitación. D2. Formación. D3. Comunicación. D4. Ámbito de Investigación y Desarrollo. D5. Extensión educativa con la comunidad. D6. Inversión en formación de la EPS.</p>		<p>D1. Capacitación. D2. Formación. D3. Comunicación. D4. Ámbito de Investigación y Desarrollo. D5. Extensión educativa con la comunidad. D6. Inversión en formación de la EPS.</p>
<p>D1. Intercooperación. D2. Integración cooperativa. D3. Adhesión con entidades del sector de economía popular y solidaria (EPS).</p>	<p>D1. Intercooperación (Solidaridad con entidades del sector de la EPS y SFPS). D2. Integración sectorial - Para Cooperativas No Financieras. D3. Integración sectorial - Solo para Cooperativas Financieras. D4. Acuerdos de integración.</p>	<p>D1. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales. D2. Cooperación e integración del Sector Económico Popular y Solidario. D3. Compromiso social y solidario.</p>	<p>D1. Cooperación e integración del Sector Económico Popular y solidario.</p>	<p>D1. Transparencia política (GOBERNANZA) D2. Liderazgo social.</p>	<p>D1. Cooperación e integración del Sector Económico Popular y solidario.</p>
<p>D1. Preocupación ambiental. D2. Influencia de la política social en la comunidad.</p>	<p>D1. Promoción de organizaciones de la EPS (OEPS). D2. Inserción Socio-laboral de colectivos desfavorecidos. D3. Cooperación al desarrollo. D4. Participación comunitaria. D5. Ayuda económica. D6. Preocupación ambiental.</p>	<p>D1. Compromiso ambiental. D2. Territorialidad ancestral.</p>	<p>D1. Medio Ambiente. D2. Compromiso con la comunidad.</p>	<p>D1. Compromiso con la preservación y protección del ambiente. D2. Responsabilidad frente a las generaciones futuras. D3. Gerenciamiento del impacto ambiental.</p>	<p>D1. Medio Ambiente. D2. Compromiso con la comunidad.</p>

				<p>D1. Relaciones con la comunidad local.</p> <p>D2. Acción social.</p>	
<p>D1. Gestión del Talento Humano.</p> <p>D2. Cultura, deporte, recreación y tiempo libre.</p>	<p>D1. Prelación del trabajo sobre el Capital.</p> <p>D2. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.</p> <p>D3. Ocio liberador.</p> <p>D4. Desarrollo personal.</p>	<p>D1. Trabajo y seguridad social.</p> <p>D2. Deporte, recreación y tiempo libre.</p>	<p>D1. Gestión del Talento Humano.</p> <p>D2. Cultura, deporte, recreación y tiempo libre.</p> <p>D3. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.</p>	<p>D1. Prácticas laborales éticas.</p>	<p>D1. Gestión del Talento Humano.</p> <p>D2. Cultura, deporte, recreación y tiempo libre.</p> <p>D3. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.</p> <p>D4. Derechos humanos.</p>
	<p>D1. Buen Vivir o Sumak Kawsay.</p>	<p>D1. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.</p> <p>D2. Vivienda.</p> <p>D3. Familia.</p> <p>D4. Vida social.</p>		<p>D1. Derechos Humanos.</p>	
		<p>D1. Salud.</p>		<p>D1. Gobernanza de la organización.</p>	
		NO GENERA			
		NO CONSIDERA			
	<p>D1. Comercio justo.</p>		<p>D1. Comercio justo.</p> <p>D2. Políticas de producción.</p>	<p>D1. Dimensión social del consumo.</p> <p>D2. Selección Evaluación y alianza con proveedores.</p>	<p>D1. Comercio justo.</p> <p>D2. Políticas de producción.</p> <p>D3. Consumo.</p>
	<p>D1. Políticas de producción.</p>				

ANEXO 3-B

**MATRIZ DE VARIABLES DE LOS PRINCIPIOS DE COOPERATIVISMO,
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA (EPS), BUEN VIVIR,
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y PROPUESTA**

COOPERATIVISMO	ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	BUEN VIVIR	VARIABLES PROPUESTA	RSE	VARIABLES PROPUESTA
VARIABLES	VARIABLES	VARIABLES		VARIABLES	
<p>D1.1. Nuevas solicitudes de ingresos por condición de género presentadas y aprobadas.</p> <p>D1.2. Nuevas solicitudes de ingresos por condición de edad presentadas y aprobadas.</p> <p>D2.1. Solicitudes de retiro por tipo de causa presentadas y aprobadas.</p> <p>D2.2. Solicitudes de retiro por condición de género presentadas y aprobadas.</p> <p>D3.1. Asociados por condición de género al finalizar el ejercicio.</p> <p>D3.2. Asociados por condición de edad al finalizar el ejercicio.</p> <p>D3.3. Asociados por condición de antigüedad al finalizar el ejercicio.</p> <p>D3.4. Asociados por condición de estado civil al finalizar el ejercicio.</p>	<p>D2.1. Accesibilidad asociativa y cooperativa.</p> <p>D2.1. Transparencia informativa.</p> <p>D3.1. Participación e implicación.</p> <p>D4.1. Conocimiento cooperativo del sistema económico social y solidario.</p> <p>D5.1. Retiro de asociados.</p>	<p>D1.1. Acceso a cargos institucionales.</p>	<p>D1.1. Accesibilidad asociativa.</p> <p>a. Por condición de género.</p> <p>b. Por condición de edad.</p> <p>D1.2. Retiro del asociado.</p> <p>a. Por condición de género.</p> <p>b. Por condición de tipo de causa.</p> <p>D2.1. Asociados al finalizar el ejercicio.</p> <p>a. Por condición de género</p> <p>b. Por condición de edad.</p> <p>c. Por condición de antigüedad.</p> <p>d. Por condición de estado civil.</p> <p>e. Por condición de escolaridad.</p> <p>D3.1. Transparencia informativa.</p> <p>D4.1. Participación e</p>		<p>D1.1. Accesibilidad asociativa.</p> <p>a. Por condición de género.</p> <p>b. Por condición de edad.</p> <p>D1.2. Retiro del asociado.</p> <p>a. Por condición de género.</p> <p>b. Por condición de tipo de causa.</p> <p>D2.1. Asociados al finalizar el ejercicio.</p> <p>a. Por condición de género</p> <p>b. Por condición de edad.</p> <p>c. Por condición de antigüedad.</p> <p>d. Por condición de estado civil.</p> <p>e. Por condición de escolaridad.</p> <p>D3.1. Transparencia informativa.</p> <p>D4.1. Participación e</p>

D3.5. Asociados por condición de escolaridad al finalizar el ejercicio.			implicación.		implicación.
		D1.1. Accesibilidad asociativa y cooperativa. D1.2. Retiro de socio.			
		NO GENERA			

<p>D1.1. Asambleas Ordinarias. D1.2. Asambleas Extraordinarias. D1.3. Representantes a la Asamblea General. D1.4. Consejo de administración. D1.5. Consejo de vigilancia.</p> <p>D2.1. Miembros del Consejo de Administración por condición de género. D2.2. Miembros del Consejo de Vigilancia por condición de género. D2.3. Miembros del Consejo de Administración por condición de edad. D2.4. Miembros del Consejo de Vigilancia por condición de edad. D2.5. Miembros del Consejo de Administración por condición de escolaridad. D2.6. Miembros del Consejo de Vigilancia por condición de escolaridad. D2.7. Empleados por condición de escolaridad. D2.8. Miembros del Consejo de Administración por conocimiento en cooperativismo. D2.9. Miembros del Consejo de Vigilancia por conocimiento cooperativo. D2.10. Empleados por conocimiento</p>	<p>D1.1. Asistencia a Asambleas. D2.1. Acceso a cargos institucionales e información. D5.1. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas NO Financieras). D5.2. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas Financieras). D5.3. Políticas de la Organización.</p>	<p>D1.1. Asistencia a Asambleas. D2.1. Transparencia Informativa. D3.1. Acuerdos con otras organizaciones externas a la EPS y SFPS. D3.2. Puestos que posee la cooperativa en organos de dirección de otras entidades no pertenecientes EPS y SFPS D3.3. Impuestos totales pagados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS. D3.5. Subvenciones recibidas D3.6. Sanciones y multas D3.7. Relación con el Estado D3.8. Corrupción. D4.1. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas NO Financieras) D4.2. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas Financieras) D4.3. Políticas de la Organización</p>	<p>D1.1. Asambleas Ordinarias. D1.2. Asambleas Extraordinarias. D1.3. Representantes a la Asamblea General. D1.4. Consejo de administración. D1.5. Consejo de vigilancia. D2.1. Acceso a cargos institucionales. a. Por condición de género. b. Por condición de edad. c. Por condición de escolaridad. d. Por conocimiento cooperativo. D2.2. Transparencia Informativa. D3.1. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas NO Financieras). D3.2. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas Financieras). D3.3. Políticas de la Organización.</p>	<p>D1.1. Política de Transparencia y ejecución. D1.2. Compromisos éticos. D1.3. Arraigo en la cultura organizativa. D2.1. Balance social/Memoria de RSE y Reporte de sostenibilidad formales. D2.2. Calidad y frecuencia de Reportes Sociales. D2.3. Relaciones con la competencia.</p>	<p>D1.1. Asambleas Ordinarias. D1.2. Asambleas Extraordinarias. D1.3. Representantes a la Asamblea General. D1.4. Consejo de administración. D1.5. Consejo de vigilancia. D1.6. Compromisos éticos. D2.1. Acceso a cargos institucionales. a. Por condición de género. b. Por condición de edad. c. Por condición de escolaridad. d. Por conocimiento cooperativo. D2.2. Transparencia Informativa. D2.3. Balance Social/Memoria de RSE y Reporte de Sostenibilidad formales. D3.1. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas NO Financieras). D3.2. Equilibrio real de poder entre asociados -</p>
--	--	--	--	---	---

<p>cooperativo. D2.11. Inversión en información.</p> <p>D3.1. Asociados con mayores financiamientos. D3.2. Asociados con mayores depósitos.</p>					<p>(De aplicación para las cooperativas Financieras). D3.3. Políticas de la Organización.</p> <p>D4.1. Anti-corrupción.</p>
		<p>D1.1. Organización indígena.</p> <p>D1.2. Libertad.</p>		<p>D1.1. Anti-corrupción. D1.2. Competencia justa. D1.3. Código de ética.</p>	

<p>D1.1. Capital común cooperativo.</p> <p>D2.1. Intereses pagados.</p> <p>D3.1. Valor de excedente del período. D3.2. Valor de excedente asignado a fondos sociales.</p> <p>D4.1. V.A.C. distribuido.</p> <p>D5.1. Aportaciones extraordinarias.</p> <p>D6.1. Servicios sociales para asociados y trabajadores. D6.2. Política retributiva interna.</p>	<p>D1.1. Concentración de aportes sociales. D2.1. Utilización de utilidades y excedentes. D3.1. Valor Agregado Cooperativo (V.A.C.) distribuido.</p>	<p>NO GENERA</p>	<p>D1.1. Concentración de aportes sociales.</p> <p>D2.1. Intereses pagados.</p> <p>D3.1. Utilización de utilidades y excedentes.</p> <p>D4.1. V.A.C. distribuido.</p> <p>D5.1. Aportaciones extraordinarias.</p> <p>D6.1. Política retributiva interna.</p>		<p>D1.1. Concentración de aportes sociales.</p> <p>D2.1. Intereses pagados.</p> <p>D3.1. Utilización de utilidades y excedentes.</p> <p>D4.1. V.A.C. distribuido.</p> <p>D5.1. Aportaciones extraordinarias.</p> <p>D6.1. Política retributiva interna.</p>
	<p>D1.1. Estructura de ingresos. D1.2. Estructura de gastos. D2.1. Reinversión y redistribución.</p>	<p>NO GENERA</p>	<p>D6.1. Política retributiva interna.</p>		<p>D6.1. Política retributiva interna.</p>

<p>D1.1. Principales cuentas.</p> <p>D2.1. Ventas totales. D2.2. Compras totales. D2.3. Fondos ajenos totales.</p> <p>D3.1. Informes exigidos por la ley. D3.2. Consultas realizadas por la Cooperativa a organismos del Estado. D3.3. Auditorías realizadas a la Cooperativa por organismos del Estado. D3.4. Requerimientos efectuados por organismos del Estado. D3.5. Impuestos pagados. D3.6. Acciones conjuntas realizadas con el Gobierno. D3.7. Convenios realizados con entidades no cooperativas. D3.8. Convenios realizados con otras cooperativas. D3.9. Participación en otras organizaciones. D3.10. Participación de otras organizaciones en la cooperativa.</p>	<p>D3.1. Acuerdos con otras organizaciones externas a la EPS y SFPS D3.2. Puestos que posee la cooperativa en órganos de dirección de otras entidades no pertenecientes EPS y SFPS. D3.3. Impuestos totales pagados. D3.4. Valor de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS. D3.5. Subvenciones recibidas. D3.6. Sanciones y multas. D3.7. Relación con el Estado. D3.8. Corrupción. D4.1. Estructura financiera.</p>		<p>D1.1. Principales cuentas.</p> <p>D2.1. Ventas totales. D2.2. Compras totales. D2.3. Fondos ajenos totales.</p> <p>D3.1. Acuerdos con otras organizaciones externas a la EPS y SFPS D3.2. Puestos que posee la cooperativa en órganos de dirección de otras entidades no pertenecientes EPS y SFPS. D3.3. Impuestos totales pagados. D3.4. Valor de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS. D3.5. Subvenciones recibidas. D3.6. Sanciones y multas. D3.7. Relación con el Estado. D3.8. Corrupción.</p>	<p>D1.1. Principales cuentas.</p> <p>D2.1. Ventas totales. D2.2. Compras totales. D2.3. Fondos ajenos totales.</p> <p>D3.1. Acuerdos con otras organizaciones externas a la EPS y SFPS D3.2. Puestos que posee la cooperativa en órganos de dirección de otras entidades no pertenecientes EPS y SFPS. D3.3. Impuestos totales pagados. D3.4. Valor de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS. D3.5. Subvenciones recibidas. D3.6. Sanciones y multas. D3.7. Relación con el Estado. D3.8. Corrupción.</p>
---	---	--	---	---

<p>D1.1. Eventos de capacitación efectuados por la cooperativa. D1.2. Eventos de capacitación contratados por la cooperativa.</p> <p>D2.1. Eventos formativos ejecutados por la cooperativa. D2.2. Eventos formativos contratados por la cooperativa.</p> <p>D3.1. Medios de comunicación internos utilizados. D3.2. Medios de comunicación externos utilizados. D3.3. Encuentros informativos con asociados.</p> <p>D4.1. Proyectos internos de investigación y desarrollo aprobados.</p> <p>D5.1. Eventos de extensión educativa a la comunidad.</p>	<p>D1.1. Desarrollo de las capacidades de los actores relacionados a la organización. D2.1. Inversión en formación. D3.1. Promoción de la EPS.</p>	<p>D1.1. Desarrollo de las capacidades de los actores relacionados a la organización. D1.2. Inversión. D1.3. Promoción de la EPS - Respecto al monto de Gastos Operativos.</p> <p>D2.1. Identidad y patrimonio cultural intangible.</p> <p>D3.1. Acceso a medios de comunicación.</p>	<p>D1.1. Eventos de capacitación efectuados por la cooperativa. D1.2. Eventos de capacitación contratados por la cooperativa.</p> <p>D2.1. Desarrollo de las capacidades de los actores relacionados a la organización. D2.2. Inversión en formación. D2.3. Promoción de la EPS.</p> <p>D3.1. Medios de comunicación internos utilizados. D3.2. Medios de comunicación externos utilizados. D3.3. Encuentros informativos con asociados.</p> <p>D4.1. Proyectos internos de investigación y desarrollo aprobados.</p> <p>D5.1. Eventos de extensión educativa a la comunidad.</p>	<p>D1.1. Eventos de capacitación efectuados por la cooperativa. D1.2. Eventos de capacitación contratados por la cooperativa.</p> <p>D2.1. Desarrollo de las capacidades de los actores relacionados a la organización. D2.2. Inversión en formación. D2.3. Promoción de la EPS.</p> <p>D3.1. Medios de comunicación internos utilizados. D3.2. Medios de comunicación externos utilizados. D3.3. Encuentros informativos con asociados.</p> <p>D4.1. Proyectos internos de investigación y desarrollo aprobados.</p> <p>D5.1. Eventos de extensión educativa a la comunidad.</p>
--	--	---	---	---

<p>D1.1. Entidades del sector Popular y Solidario con las que se realizan operaciones.</p> <p>D2.1. Entidades estatales de carácter superior en las que esta adscrita.</p> <p>D2.2. Entidades privadas a las que se encuentra asociada/federada.</p> <p>D2.3. Cargos asumidos en las asociaciones/federaciones.</p> <p>D2.4. Eventos de las Asociones/Federaciones a los que se ha asistido.</p> <p>D2.5. Relaciones Interinstitucionales.</p> <p>D3.1. Valores destinados a operaciones con entidades del sector popular y solidario.</p>	<p>D1.1. Intercooperación (Solidaridad con otras entidades de la EPS).</p> <p>D1.2. Intercooperación (Solidaridad con entidades del SFPS).</p> <p>D1.3. Cultura de Intercooperación en el ámbito externo.</p> <p>D2.1. Integración sectorial - Para Cooperativas No Financieras.</p> <p>D3.1. Integración sectorial - Solo para Cooperativas Financieras.</p> <p>D4.1. Acuerdos de integración.</p>	<p>D1.1. Prelación de los Intereses Colectivos sobre los Individuales.</p> <p>D2.1. Intercooperación (Solidaridad con otras entidades de la Economía Social y Solidaria).</p> <p>D2.2. Intercooperación (Solidaridad con entidades del sector del SFPS).</p> <p>D2.3. Integración sectorial - Para Cooperativas NO Financieras.</p> <p>D2.4. Integración sectorial - Solo para Cooperativas Financieras.</p> <p>D2.5. Acuerdos.</p> <p>D3.1. Comercio justo.</p> <p>D3.2. Entidades de Comercio Justo.</p> <p>D3.3. Ayuda Económica.</p>	<p>D1.1. Intercooperación (Solidaridad con otras entidades de la EPS).</p> <p>D1.2. Intercooperación (Solidaridad con entidades del SFPS).</p> <p>D1.3. Integración sectorial - Para Cooperativas No Financieras.</p> <p>D1.4. Integración sectorial - Solo para Cooperativas Financieras.</p> <p>D1.5. Acuerdos de integración.</p> <p>D1.6. Cultura de Intercooperación en el ámbito externo.</p>	<p>D1.1. Contribuciones para campañas políticas.</p> <p>D1.2. Construcción de la ciudadanía por las empresas.</p> <p>D1.3. Prácticas anticorrupción y antirrobo.</p> <p>D1.4. Apoyo y participación de gubernamentales.</p> <p>D1.5. Niveles de inversión total.</p> <p>D2.1. Liderazgo e influencia social.</p> <p>D2.2. Comunicación y promoción de estándares.</p>	<p>D1.1. Intercooperación (Solidaridad con otras entidades de la EPS).</p> <p>D1.2. Intercooperación (Solidaridad con entidades del SFPS).</p> <p>D1.3. Integración sectorial - Para Cooperativas No Financieras.</p> <p>D1.4. Integración sectorial - Solo para Cooperativas Financieras.</p> <p>D1.5. Acuerdos de integración.</p> <p>D1.6. Cultura de Intercooperación en el ámbito externo.</p> <p>D1.7. Prácticas anticorrupción.</p>
--	---	--	---	---	--

<p>D1.1. Programas de mejoramiento de medio ambiente.</p> <p>D2.1. Compromisos con la comunidad.</p> <p>D2.2. Empleabilidad.</p> <p>D2.3. Pasantías para estudiantes.</p> <p>D2.4. Organizaciones comunitarias asociadas.</p>	<p>D1.1. Promoción de organizaciones de la EPS (OEPS).</p> <p>D2.1. Inserción Socio-laboral de colectivos desfavorecidos.</p> <p>D3.1. Cooperación al desarrollo.</p> <p>D4.1. Comunidad.</p> <p>D5.1. Ayuda Económica.</p> <p>D6.1. Medio Ambiente.</p>	<p>D1.1. Compromiso Ambiental.</p> <p>D2.1. Territorialidad.</p>	<p>D1.1. Programas de mejoramiento de medio ambiente.</p> <p>D1.2. Compromiso Ambiental.</p> <p>D2.1. Compromisos con la comunidad.</p> <p>D2.2. Pasantías para estudiantes.</p> <p>D2.3. Organizaciones comunitarias asociadas.</p> <p>D2.4. Promoción de organizaciones de la EPS (OEPS).</p> <p>D2.5. Inserción Socio-laboral de colectivos desfavorecidos.</p> <p>D2.6. Cooperación al desarrollo.</p> <p>D2.7. Comunidad.</p> <p>D2.8. Ayuda</p>	<p>D1.1. Protección del medio ambiente y biodiversidad.</p> <p>D1.2. Compromiso con la mejora de la calidad ambiental.</p> <p>D1.3. Cumplimiento con las leyes ambientales.</p> <p>D1.4. Condiciones ambientales en los puestos de trabajo.</p> <p>D2.1. Educación y concientización ambiental.</p> <p>D2.2. Gerenciamiento de los impactos del medio ambiente.</p> <p>D2.3. Gerenciamiento de los impactos del ciclo de vida de los productos y servicios.</p> <p>D3.1. Uso sostenible de los recursos.</p>	<p>D1.1. Programas de mejoramiento de medio ambiente.</p> <p>D1.2. Compromiso Ambiental.</p> <p>D1.3. Cumplimiento con las leyes ambientales.</p> <p>D1.4. Educación y concientización ambiental.</p> <p>D2.1. Compromisos con la comunidad.</p> <p>D2.2. Pasantías para estudiantes.</p> <p>D2.3. Organizaciones comunitarias asociadas.</p> <p>D2.4. Promoción de organizaciones de la EPS (OEPS).</p> <p>D2.5. Inserción Socio-laboral</p>
---	--	--	---	--	---

			Económica.	<p>D1.1. Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad de entorno.</p> <p>D1.2. Relaciones con organizaciones locales.</p> <p>D1.3. Comportamiento de competencia desleal.</p> <p>D2.1. Financiamiento de la acción social.</p> <p>D2.2. Involucración con la acción social.</p> <p>D2.3. Impacto y conocimiento de los beneficios de calidad de vida de las familias.</p> <p>D2.4. Créditos.</p> <p>D2.5. Desarrollo de infraestructura pública o compartida.</p> <p>D2.6. Proyectos comunitarios.</p>	<p>de colectivos desfavorecidos.</p> <p>D2.6. Cooperación al desarrollo.</p> <p>D2.7. Comunidad.</p> <p>D2.8. Ayuda Económica.</p>
--	--	--	------------	--	--

<p>D1.1. Trabajadores dependientes por condición de género al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.2. Trabajadores dependientes por condición de edad al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.3. Trabajadores dependientes por condición de antigüedad al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.4. Trabajadores dependientes por condición de estado civil al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.5. Trabajadores dependientes por condición de escolaridad al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.6. Trabajadores dependientes por condición de responsabilidad económica al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.7. Remuneración del trabajo.</p> <p>D1.8. Programas sociales para trabajadores.</p> <p>D1.9. Clima laboral.</p> <p>D2.1. Eventos culturales.</p> <p>D2.2. Eventos deportivos.</p> <p>D2.3. Utilización del tiempo libre.</p> <p>D2.4. Eventos de grupos especiales.</p>	<p>D1.1. Empleabilidad.</p> <p>D1.2. Contratación.</p> <p>D1.3. Trabajadores dependientes.</p> <p>D1.4. Estabilidad laboral.</p> <p>D1.5. Salarios.</p> <p>D1.6. Clima laboral.</p> <p>D1.7. Trabajo de reproducción de la vida.</p> <p>D1.8. Trabajo de formación.</p> <p>D1.9. Trabajo comunitario/voluntario para la cooperativa.</p> <p>D2.1. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.</p> <p>D3.1. Ocio.</p> <p>D4.1. Desarrollo personal.</p>	<p>D1.1. Empleo.</p> <p>D1.2. Rotación y Estabilidad Laboral.</p> <p>D1.3. Clima Laboral.</p> <p>D1.4. Trabajo Digno.</p> <p>D2.1. Tiempo Ocio.</p>	<p>D1.1. Trabajadores Dependiente.</p> <p>a. Condición de género.</p> <p>b. Condición de edad.</p> <p>c. Condición de antigüedad.</p> <p>d. Condición de estado civil.</p> <p>e. Condición de escolaridad.</p> <p>f. Condición de responsabilidad económica.</p> <p>D1.2. Remuneración del trabajo.</p> <p>D1.3. Programas sociales para trabajadores.</p> <p>D1.4. Clima laboral.</p> <p>D1.5. Empleabilidad.</p> <p>D1.6. Contratación.</p> <p>D1.7. Estabilidad laboral.</p> <p>D1.8. Trabajo de formación y desarrollo personal.</p> <p>D1.9. Trabajo comunitario/voluntario para la cooperativa.</p> <p>D2.1. Eventos culturales.</p> <p>D2.2. Eventos deportivos.</p> <p>D2.3. Utilización del tiempo libre.</p> <p>D2.4. Eventos de grupos especiales.</p> <p>D2.5. Tiempo Ocio.</p> <p>D3.1. Prelación de</p>	<p>D1.1..Relaciones con sindicatos u otras asociaciones de empleados.</p> <p>D1.2. Compromiso con el desarrollo y futuro de los niños.</p> <p>D1.3. Compromiso a la igualdad de oportunidades.</p> <p>D1.4. Política de remuneración, prestación y beneficios a los trabajadores.</p> <p>D1.5. Cuidados de salud, seguridad y condiciones de Trabajo.</p> <p>D1.6. Formación integral y profesional de los trabajadores.</p> <p>D1.7. Conducta frente a despidos.</p> <p>D1.8. Preparación para la jubilación.</p>	<p>D1.1. Trabajadores Dependiente.</p> <p>a. Condición de género.</p> <p>b. Condición de edad.</p> <p>c. Condición de antigüedad.</p> <p>d. Condición de estado civil.</p> <p>e. Condición de escolaridad.</p> <p>f. Condición de responsabilidad económica.</p> <p>D1.2. Remuneración del trabajo.</p> <p>D1.3. Programas sociales para trabajadores.</p> <p>D1.4. Clima laboral.</p> <p>D1.5. Empleabilidad.</p> <p>D1.6. Contratación.</p> <p>D1.7. Estabilidad laboral.</p> <p>D1.8. Trabajo de formación y desarrollo personal.</p> <p>D1.9. Trabajo comunitario/voluntario para la cooperativa.</p> <p>D1.10. Cumplimiento de legislación laboral.</p> <p>D2.1. Eventos culturales.</p> <p>D2.2. Eventos deportivos.</p> <p>D2.3. Utilización del tiempo libre.</p> <p>D2.4. Eventos de grupos especiales.</p> <p>D2.5. Tiempo</p>
---	--	---	---	--	--

	NO GENERA	D1.1. Trabajo de Reproducción de la Vida, Economía del Cuidado (Conciliación del trabajo asalariado y la vida familia).	los intereses colectivos sobre los individuales. D3.2. Trabajo de Reproducción de la Vida, Economía del Cuidado (Conciliación del trabajo asalariado y la vida familia).	D1.1. Respetar y cumplir los derechos humanos. D1.2. No discriminación. D1.3. No al trabajo infantil. D1.4. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva. D1.5. Inversión y Prácticas de Adquisición. D1.6. Trabajo Forzado y No Consentido. D1.7. Derechos indígenas. D1.8. Medidas correctivas. D1.9. No al acoso sexual.	Ocio. D3.1. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales. D3.2. Trabajo de Reproducción de la Vida, Economía del Cuidado (Conciliación del trabajo asalariado y la vida familia). D4.1. Respetar y cumplir los derechos humanos. D4.2. No discriminación. D4.3. Derechos indígenas. D4.4. No al acoso sexual.
		D1.1. Existencia de centros de salud interculturales.		D1.1. Cumplimiento de Legislación Laboral. D1.2. Cumplimiento de Obligaciones Tributarias.	
		NO GENERA			
		NO CONSIDERA			

	<p>D1.1. Comercio justo. D1.2. Entidades de comercio justo.</p>		<p>D1.1. Comercio justo. D1.2. Entidades de comercio justo. D2.1. Política de producción.</p>	<p>D1.1. Prácticas justas de marketing. D1.2. Protección de la salud y seguridad de los consumidores. D1.3. Consumo sostenible. D1.4. Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias. D1.5. Protección y privacidad de los datos de los consumidores. D1.6. Cumplimiento normativo. D1.7. Etiquetado de productos y servicios. D1.8. Procesos internos. D2.1. Criterios de selección y evaluación a proveedores.</p>	<p>D1.1. Comercio justo. D1.2. Entidades de comercio justo. D2.1. Política de producción. D3.1. Prácticas justas de marketing. D3.2. Protección de la salud y seguridad de los consumidores. D3.3. Servicios de atención al cliente.</p>
	<p>D1.1. Política de producción.</p>				

ANEXO 3-C

**MATRIZ DE INDICADORES DE LOS PRINCIPIOS DE COOPERATIVISMO,
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA (EPS), BUEN VIVIR,
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y PROPUESTA**

COOPERATIVISMO	ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	BUEN VIVIR	INDICADORES PROPUESTA	RSE	INDICADORES PROPUESTA
INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES		INDICADORES	
<p><u>D1.1.1. N° de Nuevos asociados mujeres.</u></p> <p><u>D1.1.2. N° de Nuevos asociados hombres.</u></p> <p><u>D1.1.3. N° de Nuevos asociados personas jurídicas.</u></p> <p><u>D1.2.1. N° de Asociados nuevos menores de 18 años.</u></p> <p><u>D1.2.2. N° de Asociados nuevos entre 18 y 30 años.</u></p> <p><u>D1.2.3. N° de Asociados nuevos entre 31 y 65 años.</u></p> <p><u>D1.2.4. N° de Asociados nuevos mayores de 65 años.</u></p> <p><u>D2.1.1. N° de Retiros voluntarios.</u></p> <p><u>D2.1.2. N° de Retiros por fallecimiento.</u></p> <p><u>D2.1.3. N° de Retiros por exclusión.</u></p> <p><u>D2.2.1. N° de Mujeres</u></p>	<p>D1.1.1. N° de Ingreso de socios nuevos - Hombres.</p> <p>D1.1.2. N° de Ingreso de socios nuevos - Mujeres.</p> <p>D1.1.3. N° de Ingreso de socios nuevos - Personas Jurídicas.</p> <p>D1.1.C1. Es una cooperativa cerrada a un determinado colectivo con características muy definidas.</p> <p>D1.1.C2. Existe un documento por medio del cual, sea una cooperativa abierta o cerrada, impide o castiga cualquier acción que discrimine a un posible y/o futuro socio.</p> <p>D1.1.C3. La cooperativa puede realizar una caracterización de sus socios en base al sexo, edad, grupo étnico y nivel de instrucción.</p> <p>D1.1.C4. Puede realizar una caracterización de las solicitudes de ingreso de sus socios en base al sexo, edad, grupo étnico y nivel de instrucción.</p> <p>D1.1.C5. Creo que en mi cooperativa hay un equilibrio en el número de mujeres y hombres.</p>	<p>D1.1.1. Número de socios totales (Hombres y Mujeres).</p> <p>D1.1.2. Presidente (Hombres y Mujeres).</p> <p>D1.1.3. Consejo de Administración (Hombres y Mujeres).</p> <p>D1.1.4. Consejo de Vigilancia (Hombre y Mujeres).</p> <p>D1.1.5. Gerencia (Hombre y Mujeres).</p> <p>D1.1.C1. La asamblea o un consejo específico de la cooperativa realiza un monitoreo continuo para comprobar la existencia de limitaciones y/o discriminación para acceder a los cargos institucionales.</p> <p>D1.1.C2. Se realiza capacitación o inducción sobre</p>	<p>a. Por condición de género:</p> <p>D1.1.1. N° de Nuevos asociados mujeres.</p> <p>D1.1.2. N° de Nuevos asociados hombres.</p> <p>D1.1.3. N° de Nuevos asociados personas jurídicas.</p> <p>b. Por condición de edad:</p> <p>D1.1.4 N° de Asociados nuevos menores de 18 años.</p> <p>D1.1.5. N° de Asociados nuevos entre 18 y 30 años.</p> <p>D1.1.6. N° de Asociados nuevos entre 31 y 65 años.</p> <p>D1.1.7. N° de Asociados nuevos mayores de 65 años.</p> <p>D1.2. Retiro del asociado:</p> <p>D1.2.1. N° de Solicitudes de retiro presentadas</p>		<p>a. Por condición de género:</p> <p>D1.1.1. N° de Nuevos asociados mujeres.</p> <p>D1.1.2. N° de Nuevos asociados hombres.</p> <p>D1.1.3. N° de Nuevos asociados personas jurídicas.</p> <p>b. Por condición de edad:</p> <p>D1.1.4 N° de Asociados nuevos menores de 18 años.</p> <p>D1.1.5. N° de Asociados nuevos entre 18 y 30 años.</p> <p>D1.1.6. N° de Asociados nuevos entre 31 y 65 años.</p> <p>D1.1.7. N° de Asociados nuevos mayores de 65 años.</p> <p>D1.2. Retiro del asociado:</p> <p>D1.2.1. N° de Solicitudes de retiro presentadas</p>

<p>retiradas. D2.2.2. N° de Hombres retirados. D2.2.3. N° de Personas jurídicas retiradas.</p> <p>a. Condición de género: D3.1.1. Asociados mujeres al finalizar el ejercicio. D3.1.2. Asociados hombres al finalizar el ejercicio. D3.1.3. Asociados jurídicos al finalizar el período.</p> <p>b. Condición de edad: D3.2.1. Menores de 18 años al finalizar el ejercicio. D3.2.2. Entre 18 y 30 años al finalizar el ejercicio. D3.2.3. Entre 31 y 65 años al finalizar el ejercicio. D3.2.4. Más de 65 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>c. Condición de antigüedad: D3.3.1. Menor a 2 años. D3.3.2. Entre 2 años y menor a 5 años. D3.3.3. Entre 5 años y menor a 10 años. D3.3.4. Entre 10 años y menor a 15 años. D3.3.5. Más de</p>	<p>D1.1.C6. Creo que mi cooperativa da las mismas oportunidades a hombres y a mujeres a la hora de ocupar puestos de responsabilidad.</p> <p><u>D2.C1. ¿Son públicos los salarios y otras remuneraciones dentro de la cooperativa?</u></p> <p>D3.C1. En mi cooperativa se facilita la participación de todas las personas. D3.C2. Me gustaría participar más en las gestión de mi cooperativa. D3.C3. Es fácil la relación con las personas que dirigen mi cooperativa. D3.C4. En mi cooperativa puedo comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias. D3.C5. La respuesta a mis quejas, aportaciones o sugerencias se responden rápidamente.</p> <p>D4.1.1. NO GENERA</p> <p>D2.1.1. N° de Solicitudes de retiro presentadas por los socios. D2.1.2. N° de Solicitudes de retiro aprobadas. D2.1.3. N° Socios retirados por causas voluntarias. D2.1.4. N° Socios retirados por exclusión. D2.1.5. N° Socios retirados por fallecimiento. D2.1.6. N° Socios retirados por pérdida de personalidad jurídica.</p>	<p>cooperativism o para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.</p>	<p>por los socios. D1.2.2. N° de Solicitudes de retiro aprobadas.</p> <p>a. Por condición de género: D1.2.3. N° de Mujeres retiradas. D1.2.4. N° de Hombres retirados. D1.2.5. N° de Personas jurídicas retiradas.</p> <p>b. Por condición de tipo de causa: D1.2.6. N° de Retiros voluntarios. D1.2.7. N° de Retiros por fallecimiento. D1.2.8. N° de Retiros por exclusión. D1.2.9. N° Socios retirados por pérdida de personalidad jurídica.</p> <p>a. Condición de género: D2.1.1. Asociados mujeres al finalizar el ejercicio. D2.1.2. Asociados hombres al finalizar el ejercicio. D2.1.3. Asociados jurídicos al finalizar el período.</p> <p>b. Condición de edad: D2.1.4. Menores de 18</p>	<p>por los socios. D1.2.2. N° de Solicitudes de retiro aprobadas.</p> <p>a. Por condición de género: D1.2.3. N° de Mujeres retiradas. D1.2.4. N° de Hombres retirados. D1.2.5. N° de Personas jurídicas retiradas.</p> <p>b. Por condición de tipo de causa: D1.2.6. N° de Retiros voluntarios. D1.2.7. N° de Retiros por fallecimiento. D1.2.8. N° de Retiros por exclusión. D1.2.9. N° Socios retirados por pérdida de personalidad jurídica.</p> <p>a. Condición de género: D2.1.1. Asociados mujeres al finalizar el ejercicio. D2.1.2. Asociados hombres al finalizar el ejercicio. D2.1.3. Asociados jurídicos al finalizar el período.</p> <p>b. Condición de edad: D2.1.4. Menores de 18</p>
--	---	--	--	--

<p>15 años.</p> <p>d. Condición de estado civil: <u>D3.4.1. Solteros.</u> <u>D3.4.2. Casados.</u> <u>D3.4.3. Divorciados o separados.</u> <u>D3.4.4. Unión de hecho.</u></p> <p>e. Condición de escolaridad: <u>D3.5.1. Con estudios primarios incompletos.</u> <u>D3.5.2. Con estudios primarios completos.</u> <u>D3.5.3. Con estudios secundarios incompletos.</u> <u>D3.5.4. Con estudios secundarios completos.</u> <u>D3.5.5. Con estudios técnicos o tecnológicos.</u> <u>D3.5.6. Con estudios universitarios incompletos.</u> <u>D3.5.7. Con estudios universitarios completos.</u></p>	<p>D2.1.C1. Puede realizar una caracterización de las solicitudes de retiro de sus socios en base al sexo, edad, grupo étnico y nivel de instrucción.</p>		<p>años al finalizar el ejercicio. D2.1.5. Entre 18 y 30 años al finalizar el ejercicio. D2.1.6. Entre 31 y 65 años al finalizar el ejercicio. D2.1.7. Más de 65 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>c. Condición de antigüedad: D2.1.8. Menor a 2 años. D2.1.9. Entre 2 años y menor a 5 años. D2.1.10. Entre 5 años y menor a 10 años. D3.1.11. Entre 10 años y menor a 15 años. D3.1.12. Más de 15 años.</p> <p>d. Condición de estado civil: D2.1.13. Solteros. D2.1.14. Casados. D2.1.15. Divorciados o separados. D2.1.16. Unión de hecho.</p> <p>e. Condición de escolaridad: D2.1.17. Con estudios primarios incompletos. D2.1.18. Con estudios primarios completos. D2.1.19. Con estudios secundarios incompletos. D2.1.20. Con</p>		<p>años al finalizar el ejercicio. D2.1.5. Entre 18 y 30 años al finalizar el ejercicio. D2.1.6. Entre 31 y 65 años al finalizar el ejercicio. D2.1.7. Más de 65 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>c. Condición de antigüedad: D2.1.8. Menor a 2 años. D2.1.9. Entre 2 años y menor a 5 años. D2.1.10. Entre 5 años y menor a 10 años. D3.1.11. Entre 10 años y menor a 15 años. D3.1.12. Más de 15 años.</p> <p>d. Condición de estado civil: D2.1.13. Solteros. D2.1.14. Casados. D2.1.15. Divorciados o separados. D2.1.16. Unión de hecho.</p> <p>e. Condición de escolaridad: D2.1.17. Con estudios primarios incompletos. D2.1.18. Con estudios primarios completos. D2.1.19. Con estudios secundarios incompletos. D2.1.20. Con</p>
--	---	--	--	--	--

	<p>estudios secundarios completos. D2.1.21. Con estudios técnicos o tecnológicos. D2.1.22. Con estudios universitarios incompletos. D2.1.23. Con estudios universitarios completos.</p> <p>D3.1.C1. ¿Son públicos los salarios y otras remuneraciones dentro de la cooperativa?</p> <p>D4.1. Participación e implicación. D4.1.C1. En mi cooperativa se facilita la participación de todas las personas. D4.1.C2. Me gustaría participar más en la gestión de mi cooperativa. D4.1.C3. Es fácil la relación con las personas que dirigen mi cooperativa. D4.1.C4. En mi cooperativa puedo comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias. D4.1.C5. La respuesta a mis quejas, aportaciones o sugerencias se responden rápidamente.</p>	<p>estudios secundarios completos. D2.1.21. Con estudios técnicos o tecnológicos. D2.1.22. Con estudios universitarios incompletos. D2.1.23. Con estudios universitarios completos.</p> <p>D3.1.C1. ¿Son públicos los salarios y otras remuneraciones dentro de la cooperativa?</p> <p>D4.1. Participación e implicación. D4.1.C1. En mi cooperativa se facilita la participación de todas las personas. D4.1.C2. Me gustaría participar más en la gestión de mi cooperativa. D4.1.C3. Es fácil la relación con las personas que dirigen mi cooperativa. D4.1.C4. En mi cooperativa puedo comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias. D4.1.C5. La respuesta a mis quejas, aportaciones o sugerencias se responden rápidamente.</p>
--	--	--

		<p>D1.1.1. N° de Ingreso de socios nuevos - Hombres.</p> <p>D1.1.2. N° de Ingreso de socios nuevos - Mujeres.</p> <p>D1.1.3. N° de Ingreso de socios nuevos - Personas Jurídicas.</p> <p>D1.1.C1. Es una cooperativa cerrada a un determinado colectivo con características muy definidas.</p> <p>D1.1.C2. Existe un documento por medio del cual, sea una cooperativa abierta o cerrada, impide o castiga cualquier acción que discrimine a un posible y/o futuro socio.</p> <p>D1.1.C3. La cooperativa puede realizar una caracterización de sus socios en base al sexo, edad, grupo étnico y nivel de instrucción.</p> <p>D1.1.9. Puede realizar una caracterización de las solicitudes de ingreso de sus socios en base al sexo, edad, grupo étnico y nivel de instrucción.</p> <p><u>D1.2.1. N° de Solicitudes de</u></p>		
--	--	--	--	--

		<p><u>retiro</u> <u>presentadas</u> <u>por los socios.</u> <u>D1.2.2. N° de</u> <u>Solicitudes de</u> <u>retiro</u> <u>aprobadas.</u> D1.2.3. N° Socios retirados por causas voluntarias. D1.2.4. N° Socios retirados por exclusión. D1.2.5. N° Socios retirados por fallecimiento. <u>D1.2.6. N°</u> <u>Socios</u> <u>retirados por</u> <u>pérdida de</u> <u>personalidad</u> <u>jurídica.</u> D1.2.C1. Puede realizar una caracterizaci n de las solicitudes de retiro de sus socios en base al sexo, edad, grupo étnico y nivel de instrucción.</p> <p>NO GENERA</p>			
--	--	--	--	--	--

<p>D1.1.1. N° de reuniones ordinarias de la Asamblea General.</p> <p>D1.1.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Ordinarias Generales de Asociados.</p> <p>D1.2.1. N° de reuniones extraordinarias de la Asamblea General.</p> <p>D1.2.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Extraordinarias Generales de Asociados.</p> <p>D1.3.1. N° de Candidatos a Representantes</p> <p>D1.4.1. N° de miembros principales del Consejo de Administración.</p> <p>D1.4.2. N° de reuniones del Consejo de Administración.</p> <p>D1.4.3. Asistencia promedio a reuniones del Consejo de Administración.</p> <p>D1.5.1. N° de Miembros principales del Consejo de vigilancia.</p> <p>D1.5.2. N° de Reuniones del Consejo de Vigilancia.</p> <p>D1.5.3. Asistencia promedio a</p>	<p>D1.1.1. N° de hombres que asistieron a las asambleas ordinarias celebradas.</p> <p>D1.1.2. N° de mujeres que asistieron a las asambleas ordinarias celebradas.</p> <p>D1.1.3. N° de hombres que asistieron a las asambleas extraordinarias celebradas.</p> <p>D1.1.4. N° de mujeres que asistieron a las asambleas extraordinarias celebradas.</p> <p>D1.1.5. N° de hombres que asistieron a los Consejos de Administración celebrados.</p> <p>D1.1.6. N° de mujeres que asistieron a los Consejos de Administración celebrados.</p> <p>D1.1.7. N° de hombres que asistieron a los Consejos de Vigilancia celebrados.</p> <p>D1.1.8. N° de mujeres que asistieron a los Consejos de Vigilancia celebrados.</p> <p>D1.1.C1. Posee un código ético la cooperativa.</p> <p>D1.1.C2. Posee un código de Buen Gobierno Cooperativo.</p> <p>D1.1.C3. Posee una estructura que asegure el control de la Asamblea sobre la gestión y que permita las auditorías económico-financieras por entidades externas e independientes.</p> <p>D1.1.C4. La cooperativa posee supervisor interno.</p> <p>D1.1.C5. Posee la</p>	<p>D1.1.1. N° de asambleas ordinarias celebradas.</p> <p>D1.1.2. N° de asambleas extraordinarias celebradas.</p> <p>D1.1.3. N° de Consejos de Administración celebrados.</p> <p>D1.1.4. N° de Consejos de Vigilancia celebrados.</p> <p>D1.1.5. Posee un código ético la cooperativa.</p> <p>D1.1.6. Posee un código de Buen Gobierno Cooperativo.</p> <p>D1.1.7. Posee una estructura que asegure el control de la Asamblea sobre la gestión y que permita las auditorías económico-financieras por entidades externas e independientes.</p> <p>D1.1.8. La cooperativa no posee supervisor interno.</p> <p>D1.1.9. Posee la cooperativa, además del Consejo de Vigilancia, algún mecanismo o política formal tendente a evitar, controlar, o que prohíba prácticas como: los fraudes y la competencia</p>	<p>D1.1.1. N° de reuniones ordinarias de la Asamblea General celebradas.</p> <p>D1.1.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Ordinarias Generales de Asociados.</p> <p>D1.2.1. N° de reuniones extraordinarias de la Asamblea General celebradas.</p> <p>D1.2.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Extraordinarias Generales de Asociados.</p> <p>D1.3.1. N° de Candidatos a Representantes.</p> <p>D1.4.1. N° de miembros principales del Consejo de Administración.</p> <p>D1.4.2. N° de reuniones del Consejo de Administración celebradas.</p> <p>D1.4.3. Asistencia promedio a reuniones del Consejo de Administración.</p> <p>D1.5.1. N° de Miembros principales del Consejo de vigilancia.</p> <p>D1.5.2. N° de Reuniones del Consejo de</p>	<p>D1.1.1. ¿Tienen mecanismos a nivel interno de la empresa para denunciar actos de corrupción? (Por ejemplo a través de un comité de ética)</p> <p>D1.1.2. ¿El informe de desempeño financiero es auditado por una firma externa?</p> <p>D1.1.3. Cumple con la legislación impositiva y se encuentra al día en el pago de impuestos.</p> <p>D1.1.4. Expone o difunde sus compromisos éticos y es explícito por medio de material institucional, por Internet o de otra manera adecuada a sus grupos de interés (colaboradores, accionistas, clientes, empleados, proveedores etc.).</p> <p>D1.1.5. Cumple con la normativa de seguridad social vigente.</p> <p>D1.1.6. Prohíben expresamente la utilización de prácticas ilegales (como soborno, corrupción, extorsión, coima) para obtención de ventajas comerciales.</p> <p>D1.1.7. ¿Tiene la cooperativa un código de ética formal que rige su conducta y proceder entregado entre los empleados de todos los niveles de la cooperativa?</p> <p>D1.1.8. Contiene un procedimiento claro y formal de sanción para faltas al código de conducta y/o ética.</p> <p>D1.1.9. La cooperativa demuestra comportamiento ético.</p> <p>D1.1.10. Aplica</p>	<p>D1.1.1. N° de reuniones ordinarias de la Asamblea General celebradas.</p> <p>D1.1.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Ordinarias Generales de Asociados.</p> <p>D1.2.1. N° de reuniones extraordinarias de la Asamblea General celebradas.</p> <p>D1.2.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Extraordinarias Generales de Asociados.</p> <p>D1.3.1. N° de Candidatos a Representantes.</p> <p>D1.4.1. N° de miembros principales del Consejo de Administración.</p> <p>D1.4.2. N° de reuniones del Consejo de Administración celebradas.</p> <p>D1.4.3. Asistencia promedio a reuniones del Consejo de Administración.</p> <p>D1.5.1. N° de Miembros principales del Consejo de vigilancia.</p> <p>D1.5.2. N° de Reuniones del Consejo de</p>
---	---	--	--	---	--

<p>reuniones del Consejo de Vigilancia.</p> <p>a. Condición de género: D2.1.1. Mujeres en el Consejo de Administración. D2.1.2. Hombres en el Consejo de Administración.</p> <p>D2.2.1. Mujeres en el Consejo de Vigilancia. D2.2.2. Hombres en el Consejo de Vigilancia.</p> <p>b. Condición de edad: D2.3.1. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 18 y 30 años. D2.3.2. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 31 y 65 años. D2.3.3. Miembros del Consejo de Administración con edades superiores a 65 años.</p> <p>D2.4.1. Miembros Consejo de Vigilancia con edades entre 18 y 30 años. D2.4.2. Miembros Consejo de Vigilancia con edades entre 31 y 65 años. D2.4.3. Miembros</p>	<p>cooperativa, además del Consejo de Vigilancia, algún mecanismo o política formal tendente a evitar, controlar, o que prohíba prácticas como: los fraudes y la competencia desleal por uso de información privilegiada, el conflicto de intereses, etc.</p> <p>D1.1.C6. Utiliza la cooperativa normativa interna y/o manuales de procedimiento para: políticas de compras y ventas, contrataciones y políticas de RR.HH..</p> <p>D1.1.C7. Realiza la toma de decisiones en el seno de los organismos de la entidad (Asamblea, Consejos,...) de forma democrática, sin discriminación por sexo, raza, etnia o cualquier otra diferencia y con la participación de la mayoría de sus miembros, tras una correcta convocatoria.</p> <p>D2.1.1. N° de socios totales hombres. D2.1.2. N° de socios totales mujeres. D2.1.3. N° de Presidente hombres. D2.1.4. N° de Presidente mujeres. D2.1.5. N° de hombres en el Consejo de Administración. D2.1.6. N° de mujeres en el Consejo de Administración. D2.1.7. N° de hombres en Consejo de Vigilancia. D2.1.8. N° de mujeres en Consejo de Vigilancia. D2.1.C1. La asamblea o un consejo</p>	<p>desleal por uso de información privilegiada, el conflicto de intereses, etc.</p> <p>D1.1.10. Utiliza la cooperativa normativa interna y/o manuales de procedimiento para: políticas de compras y ventas, contrataciones y políticas de RRHH. D1.1.11. Realiza la toma de decisiones en el seno de los organismos de la entidad (Asamblea, Consejos,...) de forma democrática, sin discriminación por sexo, raza, etnia o cualquier otra diferencia y con la participación de la mayoría de sus miembros, tras una correcta convocatoria.</p> <p>D2.2.1. La cooperativa carece de políticas y/o procedimientos para responder cualquier sugerencia, reclamo o demanda de sus grupos de interés. D2.2.2. Tiene identificados a sus grupos de interés</p>	<p>Vigilancia celebradas. D1.5.3. Asistencia promedio a reuniones del Consejo de Vigilancia.</p> <p>D2.1.1. N° de Presidente hombres. D2.1.2. N° de Presidente mujeres.</p> <p>D2.1.3. Mujeres en el Consejo de Administración. D2.1.4. Hombres en el Consejo de Administración. D2.1.5. Mujeres en el Consejo de Vigilancia. D2.1.6. Hombres en el Consejo de Vigilancia.</p> <p>D2.1.7. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 18 y 30 años. D2.1.8. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 31 y 65 años. D2.1.9. Miembros del Consejo de Administración con edades superiores a 65 años. D2.1.10. Miembros Consejo de Vigilancia con edades entre 18 y 30 años. D2.1.11.</p>	<p>criterios éticos en las distintas instancias del reclutamiento y selección de personal. D1.1.11. Educa regularmente al público interno en valores y en códigos de ética. D1.1.12. Estimula la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual de sus empleados. D1.1.13. Cuenta con un mecanismo para conocer la opinión de sus empleados acerca del ambiente ético de la cooperativa. D1.1.14. Promueve la transparencia entre sus colaboradores, clientes y proveedores, accionistas, gobierno y medio ambiente.</p> <p>D1.2.1. Reconoce la RSE es parte de la estrategia empresarial / corporativa / organizacional - no es un actividad aislada. D1.2.2. Tiene un área / comité / grupo responsable de velar por el cumplimiento y transmisión de políticas de RSE.</p> <p>D1.3.1. Cuenta con un organigrama de funciones actualizado. D1.3.2. Cuenta con mecanismos o sistemas formales para la evaluación periódica de los integrantes del directorio. D1.3.3. ¿Posee estructura que contemple comité de</p>	<p>Vigilancia celebradas. D1.5.3. Asistencia promedio a reuniones del Consejo de Vigilancia.</p> <p>D1.6.1. ¿Tienen mecanismos a nivel interno de la cooperativa para denunciar actos de corrupción? D1.6.2. ¿Tiene la cooperativa un código de ética formal que rige su conducta y proceder entregado entre los empleados de todos los niveles de la cooperativa? D1.6.3. Expone o difunde sus compromisos éticos y es explícito por medio de material institucional, por Internet o de otra manera adecuada a sus grupos de interés (colaboradores, accionistas, clientes, empleados, proveedores etc.). D1.6.4. Contiene un procedimiento claro y formal de sanción para faltas al código de conducta y/o ética. D1.6.5. Educa regularmente</p>
--	---	---	--	--	---

<p><u>Consejo de Vigilancia con edades superiores a 65 años.</u></p> <p>c. Condición de escolaridad:</p> <p><u>D2.5.1. Miembros del Consejo de Administración con estudios primarios incompletos.</u></p> <p><u>D2.5.2. Miembros del Consejo de Administración con estudios primarios completos.</u></p> <p><u>D2.5.3. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios incompletos.</u></p> <p><u>D2.5.4. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios completos.</u></p> <p><u>D2.5.5. Miembros del Consejo de Administración con estudios universitarios de incompletos.</u></p> <p><u>D2.5.6. Miembros del Consejo de Administración con estudios universitarios de completos.</u></p> <p><u>D2.6.1. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios primarios incompletos.</u></p> <p><u>D2.6.2. Miembros del</u></p>	<p><u>específico de la cooperativa realiza un monitoreo continuo para comprobar la existencia práctica de limitaciones y/o discriminación para acceder a los cargos institucionales.</u></p> <p><u>D2.1.C2. Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.</u></p> <p><u>D2.1.C3. La cooperativa carece de políticas y/o procedimientos para responder cualquier sugerencia, reclamo o demanda de sus grupos de interés.</u></p> <p><u>D2.1.C4. Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantienen relaciones comerciales o no).</u></p> <p><u>D2.1.C5. Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.</u></p> <p><u>D2.1.C6. La cooperativa nunca ha aplicado una metodología de Balance Social.</u></p> <p><u>D2.1.C7. Hace públicos los resultados de su Balance Social.</u></p> <p><u>D2.1.C8. El resultado del Balance Social queda en poder de la Gerencia y la Administración, y no se hace llegar a sus socios.</u></p> <p><u>D2.1.C9. En la elaboración del Balance Social involucra a sus grupos</u></p>	<p>(personas o empresas con los que la cooperativa mantienen relaciones comerciales o no).</p> <p>D2.2.3. Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.</p> <p>D2.2.4. La cooperativa nunca ha aplicado una metodología de Balance Social.</p> <p>D2.2.5. Hace públicos los resultados de su Balance Social.</p> <p>D2.2.6. El resultado del Balance Social queda en poder de la Gerencia y la Administración, y no se hace llegar a sus socios.</p> <p>D2.2.7. En la elaboración del Balance Social involucra a sus grupos de interés, tales como: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general.</p> <p>D2.2.8. Emplea en su planificación</p>	<p>Miembros Consejo de Vigilancia con edades entre 31 y 65 años.</p> <p>D2.1.12. Miembros Consejo de Vigilancia con edades superiores a 65 años.</p> <p>c. Condición de escolaridad:</p> <p>D2.1.13. Miembros del Consejo de Administración con estudios primarios incompletos.</p> <p>D2.1.14. Miembros del Consejo de Administración con estudios primarios completos.</p> <p>D2.1.15. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios incompletos.</p> <p>D2.1.16. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios completos.</p> <p>D2.1.17. Miembros del Consejo de Administración con estudios universitarios de incompletos.</p> <p>D2.1.18. Miembros del Consejo de Administración con estudios universitarios de completos.</p> <p>D2.1.19. Miembros del Consejo de</p>	<p>auditoría, auditoría externa independiente, buscando: asegurar el control de la propiedad sobre la gestión; prevenir/cohibir abusos de poder de sus integrantes, fraudes por uso de información privilegiada en beneficio propio o actuación en conflicto de intereses; desanimar el soborno y otras prácticas de corrupción, la creación de "contabilidades paralelas" o de cuentas secretas y la elaboración de documentos que no reflejen verdaderamente las transacciones que reportan?</p> <p>D1.3.4. ¿Para nombrar miembros del comité de auditoría tiene en consideración habilidades, conocimientos, especialización e independencia para orientar el direccionamiento estratégico de la cooperativa incluyendo cuestiones relativas a oportunidades y riesgos ambientales y sociales y monitorear la actuación de la gestión (directiva)?</p> <p>D1.3.5. ¿La declaración de la visión y la estrategia de la cooperativa contempla contribuciones y dilemas en lo que se refiere al desarrollo sustentable?</p> <p>D1.3.6. ¿Existe una estrategia formal enfocadas en RSE</p>	<p>al público interno en valores y en códigos de ética.</p> <p>D1.6.6. Aplica criterios éticos en las distintas instancias del reclutamiento y selección de personal.</p> <p>D1.6.7. Cuenta con un mecanismo para conocer la opinión de sus empleados acerca del ambiente ético de la cooperativa.</p> <p>D1.6.8. Reconoce la RSE es parte de la estrategia empresarial / corporativa / organizacional - no es un actividad aislada.</p> <p>D1.6.9. ¿Existe un esquema de capacitación formal en RSE, dentro de la estrategia de desarrollo de capital humano de la cooperativa?</p> <p>D2.1.1. N° de Presidente hombres.</p> <p>D2.1.2. N° de Presidente mujeres.</p> <p>D2.1.3. Mujeres en el Consejo de Administración.</p> <p>D2.1.4. Hombres en el Consejo de Administración.</p> <p>D2.1.5. Mujeres en el</p>
---	--	---	---	--	---

<p>Consejo de Vigilancia con estudios primarios completos. D2.6.3. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios incompletos. D2.6.4. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios completos. D2.6.5. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios incompletos. D2.6.6. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios completos.</p> <p>D2.7.1. Empleados de la Cooperativa con estudios primarios incompletos. D2.7.2. Empleados de la Cooperativa con estudios primarios completos. D2.7.3. Empleados de la Cooperativa con estudios secundarios incompletos. D2.7.4. Empleados de la Cooperativa con estudios secundarios completos. D2.7.5. Empleados de la Cooperativa</p>	<p>de interés, tales como: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general. D2.1.C10. (SFPS) Publica las tasas activas y pasivas a la vista del público y socios. D2.1.C11. Posee panel de anuncios donde publica su información financiera para conocimiento de los socios. D2.1.C12. Posee panel de anuncios donde publica su información no financiera para conocimiento de los socios.</p> <p>D5.1.1. Total de compras (USD). D5.1.2. Total de compras a proveedores de la zona (USD). D5.1.3. Total de compras a proveedores socios (USD). D5.1.4. Número de trabajadores de la comunidad. D5.1.5. Número de directivos pertenecientes a la comunidad.</p> <p>D5.2.1. (SFPS) - (%) de créditos vinculados.</p> <p>D5.3.C1. Posee normas explícitas para la selección de proveedores preferenciando a los miembros de la economía popular y del sistema financiero popular y solidario. D5.3.C2. Posee normas explícitas para la selección de</p>	<p>estratégica, los datos recolectados y utilizados para la publicación de sus actividades sociales y ambientales. D2.2.9. (SFPS) Publica las tasas activas y pasivas a la vista del público y socios. D2.2.10. Posee panel de anuncios donde publica su información financiera para conocimiento de los socios. D2.2.11. Posee panel de anuncios donde publica su información no financiera para conocimiento de los socios.</p> <p>D3.1.1. N° de acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS D3.1.2. N° de acuerdos con ONG y organismos internacionales. D3.1.3. Posee acuerdos comerciales o de negocio con otras organizaciones que NO son miembros de la EPS o SFPS (Cia., Bancos, etc.).</p>	<p>Vigilancia con estudios primarios incompletos. D2.1.20. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios primarios completos. D2.1.21. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios incompletos. D2.1.22. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios completos. D2.1.23. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios incompletos. D2.1.24. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios completos. D2.1.25. Empleados de la Cooperativa con estudios primarios incompletos. D2.1.26. Empleados de la Cooperativa con estudios primarios completos. D2.1.27. Empleados de la Cooperativa con estudios secundarios incompletos. D2.1.28. Empleados de la Cooperativa con estudios</p>	<p>dentro del mapa estratégico de las distintas áreas de la cooperativa (compras, logística, proveedores? D1.3.7. ¿Existe un esquema de capacitación formal en RSE, dentro de la estrategia de desarrollo de capital humano de la cooperativa? D1.3.8. ¿Existe una base cultural que permita incorporar partidas presupuestarias significativas para actividades de RSE? D1.3.9. La función de los Grupos de Interés en el gobierno de la cooperativa. D1.3.10. Comunica públicamente sus prácticas de Buen Gobierno Corporativo. D1.3.11. Número de miembros del Consejo de Administración (o estructura similar) D1.3.12. Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración (o en estructura similar)</p> <p>D2.1.1. Evita la competencia desleal. D2.2.1. Se comunica con grupos o partes interesadas que critiquen la naturaleza de sus procesos, productos o servicios. D2.2.2. Tiene política y/o procedimientos de relaciones para responder prontamente a cualesquier sugerencias, solicitudes, esfuerzos o demandas de sus partes interesadas. D2.2.3. En su proceso de diálogo e</p>	<p>Consejo de Vigilancia. D2.1.6. Hombres en el Consejo de Vigilancia. D2.1.7. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 18 y 30 años. D2.1.8. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 31 y 65 años. D2.1.9. Miembros del Consejo de Administración con edades superiores a 65 años. D2.1.10. Miembros del Consejo de Vigilancia con edades entre 18 y 30 años. D2.1.11. Miembros del Consejo de Vigilancia con edades entre 31 y 65 años. D2.1.12. Miembros del Consejo de Vigilancia con edades superiores a 65 años. c. Condición de escolaridad: D2.1.13. Miembros del Consejo de Administración con estudios primarios incompletos. D2.1.14. Miembros del Consejo de Administración</p>
---	--	---	--	--	--

<p>con estudios universitarios de pregrado incompletos. D2.7.6. Empleados de la Cooperativa con estudios universitarios de pregrado completos.</p> <p>d. <u>Conocimiento cooperativo:</u> D2.8.1. Miembros en Consejo de Administración sin capacitación cooperativa. D2.8.2. Miembros en Consejo de Administración con capacitación cooperativa realizada en el período.</p> <p>D2.9.1. Miembros en Consejo de Vigilancia sin capacitación cooperativa. D2.9.2. Miembros en Consejo de Vigilancia con capacitación cooperativa realizada en el período.</p> <p>D2.10.1. Empleados de la Cooperativa sin capacitación cooperativa. D2.10.2. Empleados de la Cooperativa con capacitación cooperativa realizada en el período.</p> <p>D2.11.1.</p>	<p>proveedores vinculados a la zona. D5.3.C3. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores cumplan con regulaciones ambientales. D5.3.C4. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores no incurran en ningún tipo de competencia desleal. D5.3.C5. La cooperativa acepta contratos aún considerando que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos. D5.3.C6. Da prioridad a los proveedores que poseen prácticas de responsabilidad social empresarial o cooperativa. D5.3.C7. Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc. (EPS y SFPS). D5.3.C8. Existe una tasa de interés más reducida para créditos a socios. D5.3.C9. Discute temas de responsabilidad social empresarial con sus proveedores. D5.3.C10. Posee una política de pagos de proveedores, clara y transparente.</p>	<p>D3.1.4. Han mejorado los resultados de su negocio tras el acuerdo con otras organizaciones NO miembros de los EPS y SFPS. D3.1.5. Pertenece a algún gremio, cámara de comercio, cámara empresarial, etc. (Sin que éste sea un organismo de integración de la EPS y SFPS).</p> <p>D3.2.1. N° Consejo de Administración . D3.2.2. N° Consejo de Vigilancia.</p> <p>D3.3.1. Impuestos pagados a IVA. D3.3.2. Impuestos pagados a Impuesto a la renta.</p> <p>D3.4.1. N° de trabajadores afiliados al IESS. D3.4.2. Monto en (USD) que aporto la cooperativa al IESS.</p> <p>D3.5.1. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Nacional. D3.5.2. N° Subvenciones</p>	<p>secundarios completos. D2.1.29. Empleados de la Cooperativa con estudios universitarios de pregrado incompletos. D2.1.30. Empleados de la Cooperativa con estudios universitarios de pregrado completos.</p> <p>d. <u>Conocimiento cooperativo:</u> D2.1.31. Miembros en Consejo de Administración sin capacitación cooperativa. D2.1.32. Miembros en Consejo de Administración con capacitación cooperativa realizada en el período. D2.1.33. Miembros en Consejo de Vigilancia sin capacitación cooperativa. D2.1.34. Miembros en Consejo de Vigilancia con capacitación cooperativa realizada en el período. D2.1.35. Empleados de la Cooperativa sin capacitación cooperativa. D2.1.36. Empleados de la Cooperativa con capacitación</p>	<p>involucramiento de las partes interesadas cuenta con indicadores de desempeño para monitoreo de las relaciones.</p> <p>D2.3.1. Las informaciones sobre aspectos sociales y ambientales de la cooperativa son auditadas por terceros. D2.3.2. Elabora el balance social. D2.3.3. Expone la cooperativa datos sobre aspectos económico-financieros, sociales y ambientales de sus actividades en la Internet. D2.3.4. Contempla la cooperativa en su balance social datos e indicadores de monitoreo de la distribución de riqueza. D2.3.5. Los datos recogidos y utilizados para el balance social se emplean en la planificación estratégica de la cooperativa. D2.3.6. Al producir el balance social, la cooperativa lleva en consideración los principios de: a) Inclusión; b) Relevancia y Materialidad; c) Exhaustividad; d) Equilibrio; e) Comparabilidad; f) Precisión; g) Periodicidad; h) Claridad; i) Fiabilidad. D2.3.7. Cantidad de Partes interesadas (público interno, proveedores, comunidad, gobierno y sociedad etc.)</p>	<p>con estudios primarios completos. D2.1.15. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios incompletos. D2.1.16. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios completos. D2.1.17. Miembros del Consejo de Administración con estudios universitarios de incompletos. D2.1.18. Miembros del Consejo de Administración con estudios universitarios de incompletos. D2.1.19. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios primarios incompletos. D2.1.20. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios primarios completos. D2.1.21. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios incompletos. D2.1.22. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios completos. D2.1.23.</p>
--	---	--	--	--	--

<p>Inversión en información.</p> <p>D3.1.1. % de asociados con mayores financiamientos.</p> <p>D3.2.1. % de asociados con mayores depósitos.</p>	<p>recibidas - desde el Gobierno Provincial.</p> <p>D3.5.3. N° Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Local.</p> <p>D3.6.1. N° de Sanciones y Multas.</p> <p>D3.6.2. Monto Total de Sanciones y multas.</p> <p>D3.7.1. Los directivos de la cooperativa se caracterizan porque en los últimos cinco años han sido mencionados en los medios de comunicación por contribuir financieramente a campañas políticas, sindicales o religiosas.</p> <p>D3.7.2. Adopta y desarrolla una alianza con organismos públicos o de la sociedad, con los objetivos de mejorar la calidad de la enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, erradicar el trabajo infantil y/o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleo, promover</p>	<p>cooperativa realizada en el periodo.</p> <p>D2.2.1. Inversión en información.</p> <p>D2.C1. La asamblea o un consejo específico de la cooperativa realiza un monitoreo continuo para comprobar la existencia práctica de limitaciones y/o discriminación para acceder a los cargos institucionales.</p> <p>D2.C2. Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.</p> <p>D2.C3. Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantiene relaciones comerciales o no).</p> <p>D2.C4. Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.</p> <p>D2.C5. La</p>	<p>involucradas en la elaboración del balance social.</p> <p><u>D2.3.8. Al publicar información de su desempeño sobre aspectos sociales y ambientales, incluye datos desfavorables y discute estas cuestiones.</u></p> <p>D2.3.9. Número de reportes formales elaborados durante el año.</p> <p>D2.3.10. ¿La estrategia de la cooperativa explícitamente hace compromisos con aspectos de responsabilidad social?</p> <p>D2.3.11. ¿Los reportes de RSE publicados se basan en estándares internacionales? (Ej. Global Reportan Iniciativa)</p>	<p>Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios incompletos.</p> <p>D2.1.24. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios completos.</p> <p>D2.1.25. Empleados de la Cooperativa con estudios primarios incompletos.</p> <p>D2.1.26. Empleados de la Cooperativa con estudios primarios completos.</p> <p>D2.1.27. Empleados de la Cooperativa con estudios secundarios incompletos.</p> <p>D2.1.28. Empleados de la Cooperativa con estudios secundarios completos.</p> <p>D2.1.29. Empleados de la Cooperativa con estudios universitarios de pregrado incompletos.</p> <p>D2.1.30. Empleados de la Cooperativa con estudios universitarios de pregrado completos.</p> <p>d. Conocimiento cooperativo:</p> <p>D2.1.31. Miembros en Consejo de Administración sin capacitación</p>
--	--	---	--	--

	<p>seguridad alimentaria etc. D3.7.3. Los directivos de la cooperativa han sido mencionados negativamente en prensa por cualquier motivo relacionado con el negocio. D3.7.4. Cumple con sus obligaciones tributarias. D3.7.5. Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades pública.</p> <p>D3.8.1. Posee medidas que sancionen a los socios y empleados involucrados en favorecimiento de agentes del poder u orden público incluidas en el código ético. D3.8.2. Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.</p> <p>D4.1.1. Total de compras (USD). D4.1.2. Total</p>	<p>cooperativa nunca ha aplicado una metodología de Balance Social. D2.C6. Hace públicos los resultados de su Balance Social. D2.C7. El resultado del Balance Social queda en poder de la Gerencia y la Administración, y no se hace llegar a sus socios. D2.C8. En la elaboración del Balance Social involucra a sus grupos de interés, tales como: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general. D2.C9. (SFPS) Publica las tasas activas y pasivas a la vista del público y socios. D2.C10. Posee panel de anuncios donde publica su información financiera para conocimiento de los socios. D2.C11. Posee panel de anuncios donde publica su información no financiera para conocimiento de los socios.</p>		<p>cooperativa. D2.1.32. Miembros en Consejo de Administración con capacitación cooperativa realizada en el período. D2.1.33. Miembros en Consejo de Vigilancia sin capacitación cooperativa. D2.1.34. Miembros en Consejo de Vigilancia con capacitación cooperativa realizada en el período. D2.1.35. Empleados de la Cooperativa sin capacitación cooperativa. D2.1.36. Empleados de la Cooperativa con capacitación cooperativa realizada en el período.</p> <p>D2.2.1. Inversión en información.</p> <p>D2.3.1. Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantienen relaciones comerciales o no). D2.3.2. Las informaciones sobre aspectos sociales y ambientales de las actividades</p>
--	--	--	--	---

	<p>de compras a proveedores de la zona (USD).</p> <p>D4.1.3. Total de compras a proveedores socios (USD).</p> <p>D4.1.4. Número de trabajadores de la comunidad.</p> <p>D4.1.5. Número de directivos pertenecientes a la comunidad.</p> <p>D4.2.1. (SFPS) - (%) de créditos vinculados.</p> <p>D4.3.1. Posee normas explícitas para la selección de proveedores preferenciando a los miembros de la economía popular y solidaria y del sistema financiero popular y solidario.</p> <p>D4.3.2. Posee normas explícitas para la selección de proveedores vinculados a la zona.</p> <p>D4.3.3. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores cumplan con regulaciones ambientales.</p> <p>D4.3.4. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores no incurran en</p>	<p>D3.1.1. Total de compras (USD).</p> <p>D3.1.2. Total de compras a proveedores de la zona (USD).</p> <p>D3.1.3. Total de compras a proveedores socios (USD).</p> <p>D3.1.4. Número de trabajadores de la comunidad.</p> <p>D3.1.5. Número de directivos pertenecientes a la comunidad.</p> <p>D3.2.1. (SFPS) - (%) de créditos vinculados.</p> <p>D3.3.C1. Posee normas explícitas para la selección de proveedores preferenciando a los miembros de la economía popular y solidaria y del sistema financiero popular y solidario.</p> <p>D3.3.C2. Posee normas explícitas para la selección de proveedores vinculados a la zona.</p> <p>D3.3.C3. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores cumplan con regulaciones ambientales.</p> <p>D3.3.C4. Posee normas explícitas que</p>	<p>D3.1.1. Total de compras (USD).</p> <p>D3.1.2. Total de compras a proveedores de la zona (USD).</p> <p>D3.1.3. Total de compras a proveedores socios (USD).</p> <p>D3.1.4. Número de trabajadores de la comunidad.</p> <p>D3.1.5. Número de directivos pertenecientes a la comunidad.</p> <p>D3.2.1. (SFPS) - (%) de créditos vinculados.</p> <p>D3.3.C1. Posee normas explícitas para la selección de proveedores preferenciando a los miembros de la economía popular y solidaria y del sistema financiero popular y solidario.</p> <p>D3.3.C2. Posee normas explícitas para la selección de proveedores vinculados a la zona.</p> <p>D3.3.C3. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores cumplan con regulaciones ambientales.</p> <p>D3.3.C4. Posee normas explícitas que</p>		<p>de la cooperativa son auditadas por terceros.</p> <p>D2.3.3. Elabora el balance social.</p> <p>D2.3.4. Al producir el balance social, la cooperativa lleva en consideración los principios universales del cooperativismo .</p> <p>D2.3.5. En la elaboración del Balance Social involucra a sus grupos de interés, tales como: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general.</p> <p>D2.3.6. El resultado del Balance Social queda en poder de la Gerencia y la Administración, y no se hace llegar a sus socios.</p> <p>D2.3.7. Expone o hace públicos la cooperativa datos sobre aspectos económico-financieros, sociales y ambientales de sus actividades en Internet.</p> <p>D2.3.8. Al publicar información de su desempeño sobre aspectos sociales y ambientales,</p>
--	---	--	--	--	---

		<p>ningún tipo de competencia desleal. D4.3.5. La cooperativa acepta contratos con proveedores que tengan conductas no éticas según la cooperativa. D4.3.6. La cooperativa acepta contratos aún considerando que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos. D4.3.7. Da prioridad a los proveedores que poseen prácticas de responsabilidad social empresarial o cooperativa. D4.3.8. Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc. (EPS y SFPS). D4.3.9. Existe una tasa de interés más reducida para créditos a socios. D4.3.10. Discute temas de responsabilidad social empresarial</p>	<p>exigen que los proveedores no incurran en ningún tipo de competencia desleal. D3.3.C5. La cooperativa acepta contratos con proveedores que tengan conductas no éticas según la cooperativa. D3.3.C6. La cooperativa acepta contratos aún considerando que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos. D3.3.C7. Da prioridad a los proveedores que poseen prácticas de responsabilidad social empresarial o cooperativa. D3.3.C8. Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc. (EPS y SFPS). D3.3.C9. Existe una tasa de interés más reducida para créditos a socios. D3.3.C10. Discute temas de</p>	<p>incluye datos desfavorables y discute estas cuestiones. D2.3.9. Los datos recogidos y utilizados para el balance social se emplean en la planificación estratégica de la cooperativa. D2.3.10. ¿Los reportes de RSE publicados se basan en estándares internacionales ? (Ej. GRI-Global Reporting Initiative) D2.3.11. Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa. D2.3.12. La cooperativa publica las tasas activas y pasivas a la vista del público y socios. D2.3.13. Posee panel de anuncios donde publica su información financiera para conocimiento de los socios. D2.3.14. Posee panel de anuncios donde publica su información</p>
--	--	--	---	---

		<p>con sus proveedores. D4.3.11. Realiza actividades con sus proveedores para que éstos conozcan, adopten y apliquen sus valores y cultura organizacional .</p> <p>D4.3.12. Posee una política de pagos de proveedores, clara y transparente.</p>	<p>responsabilidad social empresarial con sus proveedores. D3.3.C11. Realiza actividades con sus proveedores para que éstos conozcan, adopten y apliquen sus valores y cultura organizacional. D3.3.C12. Posee una política de pagos de proveedores, clara y transparente.</p>	<p>no financiera para conocimiento de los socios.</p> <p>D3.1.1. Total de compras (USD). D3.1.2. Total de compras a proveedores de la zona (USD). D3.1.3. Total de compras a proveedores socios (USD). D3.1.4. Número de trabajadores de la comunidad. D3.1.5. Número de directivos pertenecientes a la comunidad.</p> <p>D3.2.1. (SFPS) - (%) de créditos vinculados.</p> <p>D3.3.C1. Posee normas explícitas para la selección de proveedores preferenciando a los miembros de la economía popular y solidaria y del sistema financiero popular y solidario. D3.3.C2. Posee normas explícitas para la selección de proveedores vinculados a la zona. D3.3.C3. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores cumplan con</p>
--	--	---	--	--

regulaciones ambientales.

[D3.3.C4.](#) Posee normas explícitas que exigen que los proveedores no incurran en ningún tipo de competencia desleal.

[D3.3.C5.](#) La cooperativa acepta contratos con proveedores que tengan conductas no éticas según la cooperativa.

[D3.3.C6.](#) La cooperativa acepta contratos aún considerando que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos.

[D3.3.C7.](#) Da prioridad a los proveedores que poseen prácticas de responsabilidad social empresarial o cooperativa.

[D3.3.C8.](#) Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc. (EPS y SFPS).

[D3.3.C9.](#) Existe una tasa de interés más reducida para

				<p>D1.1.1. Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. (SO2)</p> <p>D1.1.2. <u>Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.</u> (SO3)</p> <p><u>D1.1.3. Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. (SO4)</u></p> <p>D1.1.4. Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de leyes y regulaciones. (SO8)</p> <p>D1.2.1. Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados. (SO7)</p> <p><u>D1.3.1. Cumplimiento de las normas y políticas de la empresa.</u></p> <p>D1.3.2. Divulgación y receptividad del ETHOS de la organización (Misión, Visión, Filosofía).</p>	
		<p>D1.1.1. Registro de organizaciones indígenas.</p> <p>D1.2.1. Libertad de expresión.</p> <p>D1.2.2. Libertad religiosa.</p>			

<p>D1.1.1. (US\$) Reservas. <u>D1.1.2. Valor de la cuota de admisión.</u> <u>D1.1.3. Valor de aportes sociales al corte del año.</u></p> <p><u>D2.1.1. Tasa de interés al capital.</u> <u>D2.1.2. Tasa de inflación.</u></p> <p><u>D3.1.1. Valor de excedente del período.</u></p> <p><u>D3.2.1. Valor asignado a Fondo de Educación.</u> <u>D3.2.2. Valor asignado a Fondo de Solidaridad.</u> <u>D3.2.3. Valor asignado a Reserva Legal.</u> <u>D3.2.4. Valor asignado a otros fondos sociales.</u> <u>D3.2.5. Valor asignado para capacitación de empleados.</u></p> <p>D4.1.1. % VAC distribuido al potencial humano sobre VAC total. D4.1.2. % VAC distribuido al sector financiero sobre VAC total. D4.1.3. % VAC distribuido a la comunidad sobre VAC total. D4.1.4. % VAC distribuido a los asociados/as sobre VAC total. D4.1.5. % VAC</p>	<p><u>D1.1.1. Capital Social (USD).</u> <u>D1.1.2. Valor total de los aportes ingresados en el periodo (USD).</u> <u>D1.1.3. Valor de los aportes retirados por los socios en el periodo (USD).</u> <u>D1.1.C1. Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital.</u> <u>D1.1.C2. Considera necesario que los socios de la cooperativa posean distintos porcentajes de certificados de aportación.</u> <u>D1.1.C3. Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio o unidad doméstica.</u> <u>D1.1.C4. Posee una política de compras que priorice la adquisición de productos/bienes/servicios en su zona de actuación.</u> <u>D1.1.C5. Si algún socio supera los límites establecidos por la Ley sobre la concentración de certificados, está realizando alguna acción para la eliminación de dicha concentración.</u> <u>D1.1.C6. Existe un trato preferencial hacia los socios fundadores.</u></p> <p>D2.1.C1. Distribuye la parte libre de las utilizadas y los excedentes en función de los certificados de aportación. D2.1.C2. Distribuye la parte libre de las utilizadas y los excedentes por igual</p>	<p style="text-align: center;">NO GENERA</p>	<p>D1.1.1. Valor de la cuota de admisión. D1.1.2. Valor de aportes sociales al corte del año. D1.1.3. Capital Social (USD). D1.1.4. Valor de los aportes retirados por los socios en el periodo (USD). D1.1.C1. Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital. D1.1.C2. Considera necesario que los socios de la cooperativa posean distintos porcentajes de certificados de aportación. D1.1.C3. Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio o unidad doméstica. D1.1.C4. Posee una política de compras que priorice la adquisición de productos/bienes/servicios en su zona de actuación. D1.1.C5. Si algún socio supera los límites establecidos por la Ley sobre la concentración de certificados,</p>	<p>D1.1.1. Valor de la cuota de admisión. D1.1.2. Valor de aportes sociales al corte del año. D1.1.3. Capital Social (USD). D1.1.4. Valor de los aportes retirados por los socios en el periodo (USD). D1.1.C1. Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital. D1.1.C2. Considera necesario que los socios de la cooperativa posean distintos porcentajes de certificados de aportación. D1.1.C3. Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio o unidad doméstica. D1.1.C4. Posee una política de compras que priorice la adquisición de productos/bienes/servicios en su zona de actuación. D1.1.C5. Si algún socio supera los límites establecidos por la Ley sobre la concentración de certificados,</p>
--	--	---	--	--

<p>distribuido al patrimonio sobre VAC total.</p> <p>D5.1.1. Total Aportaciones extraordinarias.</p> <p>D6.1.1. % Monto invertido en servicios sociales para asociados.</p> <p>D6.1.2. % Monto invertido en servicios sociales para trabajadores.</p> <p>D6.1.3. % Presupuesto anual aprobado para servicios sociales.</p> <p>D6.2.1. % Remuneración mínima anual.</p>	<p>entre sus socios con independencia el valor de sus certificados.</p> <p>D2.1.C3. Existe una política de maximización de utilidades y excedentes.</p> <p>D2.1.C4. Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.</p> <p>D2.1.C5. La asamblea cada año decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.</p> <p><u>D3.1.1. Valor agregado cooperativo distribuido a trabajadores / VAC total.</u></p> <p><u>D3.1.8. Valor agregado cooperativo distribuido a prestamistas / VAC total.</u></p> <p><u>D3.1.10. Valor agregado cooperativo distribuido a la comunidad / VAC total.</u></p> <p><u>D3.1.13. Valor agregado cooperativo distribuido a socios / VAC total.</u></p> <p><u>D3.1.21. Valor agregado cooperativo incorporado a Patrimonio Común / VAC total.</u></p>		<p>está realizando alguna acción para la eliminación de dicha concentración.</p> <p><u>D1.1.C6.</u> Existe un trato preferencial hacia los socios fundadores.</p> <p>D2.1.1. Tasa de interés al capital.</p> <p>D2.1.2. Tasa de inflación.</p> <p>D3.1.1. Valor de excedente del período.</p> <p>D3.1.2. Valor asignado a Fondo de Educación.</p> <p>D3.1.3. Valor asignado a Fondo de Solidaridad.</p> <p>D3.1.4. Valor asignado a Reserva Legal.</p> <p>D3.1.5. Valor asignado a otros fondos sociales.</p> <p>D3.1.6. Valor asignado para capacitación de empleados.</p> <p><u>D3.C1.</u> Distribuye la parte libre de las utilizadas y los excedentes en función de los certificados de aportación.</p> <p><u>D3.C2.</u> Distribuye la parte libre de las utilizadas y los excedentes por igual entre sus socios con independencia el valor de sus certificados.</p> <p><u>D3.C3.</u> Existe</p>		<p>está realizando alguna acción para la eliminación de dicha concentración.</p> <p><u>D1.1.C6.</u> Existe un trato preferencial hacia los socios fundadores.</p> <p>D2.1.1. Tasa de interés al capital.</p> <p>D2.1.2. Tasa de inflación.</p> <p>D3.1.1. Valor de excedente del período.</p> <p>D3.1.2. Valor asignado a Fondo de Educación.</p> <p>D3.1.3. Valor asignado a Fondo de Solidaridad.</p> <p>D3.1.4. Valor asignado a Reserva Legal.</p> <p>D3.1.5. Valor asignado a otros fondos sociales.</p> <p>D3.1.6. Valor asignado para capacitación de empleados.</p> <p><u>D3.C1.</u> Distribuye la parte libre de las utilizadas y los excedentes en función de los certificados de aportación.</p> <p><u>D3.C2.</u> Distribuye la parte libre de las utilizadas y los excedentes por igual entre sus socios con independencia el valor de sus certificados.</p> <p><u>D3.C3.</u> Existe</p>
--	--	--	--	--	--

		<p>una política de maximización de utilidades y excedentes.</p> <p>D3.C4. Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.</p> <p>D3.C5. La asamblea cada año decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.</p> <p>D4.1.1. Valor agregado cooperativo distribuido a trabajadores / VAC total.</p> <p>D4.1.2. Valor agregado cooperativo distribuido a prestamistas / VAC total.</p> <p>D4.1.3. Valor agregado cooperativo distribuido a la comunidad / VAC total.</p> <p>D4.1.4. Valor agregado cooperativo distribuido a socios / VAC total.</p> <p>D4.1.5. Valor agregado cooperativo incorporado a Patrimonio Común / VAC total.</p> <p>D5.1.1. Total Aportaciones extraordinarias</p> <p>.</p> <p>D6.1. Política</p>	<p>una política de maximización de utilidades y excedentes.</p> <p>D3.C4. Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.</p> <p>D3.C5. La asamblea cada año decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.</p> <p>D4.1.1. Valor agregado cooperativo distribuido a trabajadores / VAC total.</p> <p>D4.1.2. Valor agregado cooperativo distribuido a prestamistas / VAC total.</p> <p>D4.1.3. Valor agregado cooperativo distribuido a la comunidad / VAC total.</p> <p>D4.1.4. Valor agregado cooperativo distribuido a socios / VAC total.</p> <p>D4.1.5. Valor agregado cooperativo incorporado a Patrimonio Común / VAC total.</p> <p>D5.1.1. Total Aportaciones extraordinarias</p> <p>.</p> <p>D6.1. Política</p>
--	--	---	---

			retributiva interna. D6.1.1. % Monto invertido en servicios sociales para asociados. D6.1.2. % Monto invertido en servicios sociales para trabajadores. D6.1.3. % Presupuesto anual aprobado para servicios sociales. D6.1.4. % Remuneración mínima anual.		retributiva interna. D6.1.1. % Monto invertido en servicios sociales para asociados. D6.1.2. % Monto invertido en servicios sociales para trabajadores. D6.1.3. % Presupuesto anual aprobado para servicios sociales. D6.1.4. % Remuneración mínima anual.
--	--	--	--	--	--

	<p>D1.1.1. % de ingresos totales "vías subvenciones" respecto al total de ingresos.</p> <p>D1.1.2. % de ingresos por donaciones respecto al total de ingresos.</p> <p>D1.1.3. % de ingresos por actividad productiva/mercantil.</p> <p>D1.1.4. % de ingresos por cuotas de usuarios y afiliados.</p> <p>D1.1.5. % de ingresos de la Administración Pública.</p> <p>D1.1.C1. Creo que mi empresa/ entidad depende de mucho de subvenciones y ayudas públicas.</p> <p>D1.1.C2. Conozco la marcha económica durante el año de mi empresa/ entidad.</p> <p>D1.1.C3. Conozco los resultados económicos de mi empresa/ entidad del año anterior.</p> <p>D1.2.1. % de gasto en Seguridad Social respecto al gasto total.</p> <p>D1.2.2. % de gasto en IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas) respecto al gasto total.</p> <p>D1.2.3. % coste de personal respecto al gasto total.</p> <p>D1.2.C1. Creo que en mi empresa/ entidad son mas importantes las personas que los resultados económicos.</p> <p>D1.2.C2. Creo que en mi empresa/ entidad utilizaría cualquier estrategia para el logro de beneficios.</p> <p>D1.2.C3. Creo que en mi empresa/ entidad utiliza sus beneficios</p>	NO GENERA			
--	--	------------------	--	--	--

	<p>para enriquecer a sus responsables. D1.2.C4. Creo que en mi empresa/entidad utiliza sus beneficios para aumentar su impacto social. D1.2.C5. Creo que en mi empresa tiene autonomía para decidir sus políticas aunque reciba subvenciones publicas.</p> <p>D2.1.1. % de gasto en redes y/o asociaciones u otras iniciativas para la construcción de bienes comunes. D2.1.2. Es socia o cliente de entidades de finanzas éticas y solidarias.</p>				
--	---	--	--	--	--

<p>Principales cuentas: D1.1.1. (US\$) Activo. D1.1.2. (US\$) Pasivo. D1.1.3. (US\$) Patrimonio. D1.1.4. (US\$) Utilidad.</p> <p>D2.1.1. Ventas totales. D2.2.1. Compras totales. D2.3.1. Fondos ajenos totales.</p> <p>D3.1.1. N° de Informes exigidos por la ley.</p> <p>D3.2.1. N° de Consultas realizadas por la Cooperativa a organismos del Estado.</p> <p>D3.3.1. N° de Auditorías realizadas a la Cooperativa por organismos del Estado.</p> <p>D3.4.1. N° de Requerimientos efectuados por organismos del Estado.</p> <p>D3.5.1. Valor del IVA. D3.5.2. Valor del Impuesto a la Renta. D3.5.3. Otros impuestos pagados.</p> <p>D3.6.1. N° de Acciones conjuntas realizadas con el Gobierno Parroquial. D3.6.2.</p>	<p>D3.1.1. N° de acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS. D3.1.2. N° de acuerdos con ONG y organismos internacionales. D3.1.C1. Posee acuerdos comerciales o de negocio con otras organizaciones que NO son miembros de la EPS o SFPS (Cía., Bancos, etc.). D3.1.C2. Han mejorado los resultados de su negocio tras el acuerdo con otras organizaciones NO miembros de las EPS y SFPS. D3.1.C3. Pertenece a algún gremio, cámara de comercio, cámara empresarial, etc. (Sin que éste sea un organismo de integración de la EPS y SFPS).</p> <p>D3.2.1. N° de puestos en el Consejo de Administración. D3.2.2. N° de puestos en el Consejo de Vigilancia.</p> <p>D3.3.1. Total IVA pagado. D3.3.2. Total Impuesto a la Renta pagado.</p> <p>D3.4.1. N° de trabajadores afiliados. D3.4.2. Monto (USD) de aportes al IESS.</p> <p>D3.5.1. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Nacional. D3.5.2. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Provincial.</p>	<p>D1.1. Principales cuentas. D1.1.1. (US\$) Activo. D1.1.2. (US\$) Pasivo. D1.1.3. (US\$) Patrimonio. D1.1.4. (US\$) Utilidad. D1.1.C1. Creo que mi empresa/ entidad depende de mucho de subvenciones y ayudas públicas. D1.1.C2. Conozco la marcha económica durante el año de mi empresa/ entidad. D1.1.C3. Conozco los resultados económicos de mi empresa/ entidad del año anterior.</p> <p>D2.1.1. Ventas totales. D2.2.1. Compras totales. D2.3.1. Fondos ajenos totales.</p> <p>D3.1.1. N° de acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS. D3.1.2. N° de acuerdos con ONG y organismos internacionales. D3.1.C1.</p>	<p>D1.1. Principales cuentas. D1.1.1. (US\$) Activo. D1.1.2. (US\$) Pasivo. D1.1.3. (US\$) Patrimonio. D1.1.4. (US\$) Utilidad. D1.1.C1. Creo que mi cooperativa depende de mucho de subvenciones y ayudas públicas. D1.1.C2. Conozco la marcha económica durante el año de mi cooperativa. D1.1.C3. Conozco los resultados económicos de mi cooperativa del año anterior.</p> <p>D2.1.1. Ventas totales. D2.2.1. Compras totales. D2.3.1. Fondos ajenos totales.</p> <p>D3.1.1. N° de acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS. D3.1.2. N° de acuerdos con ONG y organismos internacionales. D3.1.C1. Posee acuerdos</p>
---	---	---	---

<p>Inversión en acciones conjuntas con el Gobierno Parroquial.</p> <p>D3.6.3. N° de beneficiarios en acciones conjuntas con el Gobierno Parroquial.</p> <p>D3.6.5. Acciones conjuntas con el el Gobierno Municipal.</p> <p>D3.6.6. Inversión en acciones conjuntas con el Gobierno Municipal.</p> <p>D3.6.7. N° de beneficiarios en acciones conjuntas con el Gobierno Municipal.</p> <p>D3.6.8. Acciones conjuntas con el Gobierno Provincial.</p> <p>D3.6.9. Inversión en acciones conjuntas con el Gobierno Provincial.</p> <p>D3.6.10. N° de beneficiarios en acciones conjuntas con el Gobierno Provincial.</p> <p>D3.7.1. N° de convenios realizados con entidades no cooperativas.</p> <p>D3.7.2. Valor de convenios.</p> <p>D3.8.1. N° de convenios realizados con otras cooperativas.</p> <p>D3.8.2. Valor de</p>	<p>D3.5.3. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Local.</p> <p>D3.6.1. N° de sanciones y multas.</p> <p>D3.6.2. Monto total (USD) de sanciones y multas.</p> <p>D3.7.C1. Los directivos de la cooperativa se caracterizan porque en los últimos cinco años han sido mencionados en los medios de comunicación por contribuir financieramente a campañas políticas, sindicales o religiosas.</p> <p>D2.7.C2. Adopta y desarrolla una alianza con organismos públicos o de la sociedad, con los objetivos de mejorar la calidad de la enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura.</p> <p>erradicar el trabajo infantil y/o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleo, promover seguridad alimentaria etc.</p> <p>D3.7.C3. Los directivos de la cooperativa han sido mencionados negativamente en prensa por cualquier motivo relacionado con el negocio.</p> <p>D3.7.C4. Cumple con sus obligaciones tributarias.</p> <p>D3.7.C5. Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados.</p> <p>ejecutados por</p>	<p>Posee acuerdos comerciales o de negocio con otras organizaciones que NO son miembros de la EPS o SFPS (Cía., Bancos, etc.).</p> <p>D3.1.C2. Han mejorado los resultados de su negocio tras el acuerdo con otras organizaciones NO miembros de las EPS y SFPS.</p> <p>D3.1.C3. Pertenece a algún gremio, cámara de comercio, cámara empresarial, etc. (Sin que éste sea un organismo de integración de la EPS y SFPS).</p> <p>D3.2.1. N° de puestos en el Consejo de Administración.</p> <p>D3.2.2. N° de puestos en el Consejo de Vigilancia.</p> <p>D3.3.1. Total IVA pagado.</p> <p>D3.3.2. Total Impuesto a la Renta pagado.</p> <p>D3.4.1. N° de trabajadores afiliados.</p> <p>D3.4.2. Monto (USD) de aportes al IESS.</p> <p>D3.5.1. N° de Subvenciones</p>	<p>comerciales o de negocio con otras organizaciones que NO son miembros de la EPS o SFPS (Cía., Bancos, etc.).</p> <p>D3.1.C2. Han mejorado los resultados de su negocio tras el acuerdo con otras organizaciones NO miembros de las EPS y SFPS.</p> <p>D3.1.C3. Pertenece a algún gremio, cámara de comercio, cámara empresarial, etc. (Sin que éste sea un organismo de integración de la EPS y SFPS).</p> <p>D3.2.1. N° de puestos en el Consejo de Administración.</p> <p>D3.2.2. N° de puestos en el Consejo de Vigilancia.</p> <p>D3.3.1. Total IVA pagado.</p> <p>D3.3.2. Total Impuesto a la Renta pagado.</p> <p>D3.4.1. N° de trabajadores afiliados.</p> <p>D3.4.2. Monto (USD) de aportes al IESS.</p> <p>D3.5.1. N° de Subvenciones recibidas - desde el</p>
--	---	--	--

<p>convenios.</p> <p>D1.9.1. % Aportes de la cooperativa al capital de otras organizaciones.</p> <p>D1.9.2. % Cargos en otras organizaciones.</p> <p>D1.10.1. % Participación de otras organizaciones asociadas en cargos cooperativos.</p>	<p><u>entidades pública.</u></p> <p><u>D3.8.C1. Posee medidas que sancionen a los socios y empleados involucrados en favorecimiento de agentes del poder u orden público incluidas en el código ético.</u></p> <p><u>D3.8.C2. Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.</u></p> <p>D4.1.1. Monto total Fondos propios.</p> <p>D4.1.2. Monto total Fondos disponibles.</p> <p>D4.1.3. Monto total Cartera de crédito.</p> <p>D4.1.4. Monto total Provisión créditos incobrables.</p> <p>D4.1.5. Monto total Propiedades y equipos.</p> <p>D4.1.6. Monto total Otros activos.</p> <p>D4.1.7. Monto total Activo corriente.</p> <p>D4.1.8. Monto total Activo no corriente.</p> <p>D4.1.9. Monto total Activo total.</p> <p>D4.1.10. Monto total Obligaciones con el público.</p> <p>D4.1.11. Monto total Cuentras por pagar.</p> <p>D4.1.12. Monto total Obligaciones financieras.</p> <p>D4.1.13. Monto total Otros pasivos.</p> <p>D4.1.14. Monto total Total Pasivo.</p> <p>D4.1.15. Monto total Capital Social.</p> <p>D4.1.16. Monto total Reserva legal.</p> <p>D4.1.17. Monto total Otras reservas estatutarias.</p> <p>D4.1.18. Monto total Otros aporte patrimoniales.</p>	<p>recibidas - desde el Gobierno Nacional.</p> <p>D3.5.2. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Provincial.</p> <p>D3.5.3. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Local.</p> <p>D3.6.1. N° de sanciones y multas.</p> <p>D3.6.2. Monto total (USD) de sanciones y multas.</p> <p>D3.7.C1. Los directivos de la cooperativa se caracterizan porque en los últimos cinco años han sido mencionados en los medios de comunicación por contribuir financieramente e a campañas políticas, sindicales o religiosas.</p> <p>D2.7.C2. Adopta y desarrolla una alianza con organismos públicos o de la sociedad, con los objetivos de mejorar la calidad de la enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, erradicar el trabajo infantil</p>	<p>Gobierno Nacional.</p> <p>D3.5.2. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Provincial.</p> <p>D3.5.3. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Local.</p> <p>D3.6.1. N° de sanciones y multas.</p> <p>D3.6.2. Monto total (USD) de sanciones y multas.</p> <p>D3.7.C1. Los directivos de la cooperativa se caracterizan porque en los últimos cinco años han sido mencionados en los medios de comunicación por contribuir financieramente e a campañas políticas, sindicales o religiosas.</p> <p>D2.7.C2. Adopta y desarrolla una alianza con organismos públicos o de la sociedad, con los objetivos de mejorar la calidad de la enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, erradicar el trabajo infantil y/o el trabajo forzado,</p>
---	--	--	---

	<p>D4.1.19. Monto total Utilidades o excedentes acumulados.</p> <p>D4.1.20. Monto total Utilidad ejercicio.</p> <p>D4.1.21. Monto total Pasivo corriente.</p> <p>D4.1.22. Monto total Pasivo no corriente.</p> <p>D4.1.23. Monto total Patrimonio neto.</p> <p>D4.1.24. Monto total Capital cooperativo suscrito.</p> <p>D4.1.25. Monto total Capital cooperativo integrado.</p> <p>D4.1.26. Monto total Donativos recibidos.</p> <p>D4.1.27. Monto total Cuota de capital propiedad de otra entidad.</p>		<p>y/o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleo, promover seguridad alimentaria etc.</p> <p>D3.7.C3. Los directivos de la cooperativa han sido mencionados negativamente en prensa por cualquier motivo relacionado con el negocio.</p> <p>D3.7.C4. Cumple con sus obligaciones tributarias.</p> <p>D3.7.C5. Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades pública.</p> <p>D3.8.C1. Posee medidas que sancionen a los socios y empleados involucrados en favorecimiento de agentes del poder u orden público incluidas en el código ético.</p> <p>D3.8.C2. Posee procedimientos específicos para el control de prácticas</p>		<p>incentivar la generación de empleo, promover seguridad alimentaria etc.</p> <p>D3.7.C3. Los directivos de la cooperativa han sido mencionados negativamente en prensa por cualquier motivo relacionado con la cooperativa.</p> <p>D3.7.C4. Cumple con sus obligaciones tributarias.</p> <p>D3.7.C5. Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades pública.</p> <p>D3.8.C1. Posee medidas que sancionen a los socios y empleados involucrados en favorecimiento de agentes del poder u orden público incluidas en el código ético.</p> <p>D3.8.C2. Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y</p>
--	---	--	--	--	--

			corruptas y coima.		coima.
--	--	--	-----------------------	--	--------

<p><u>D1.1.1. N° de eventos de capacitación efectuados por la cooperativa.</u> <u>D1.1.2. Valor otorgado en eventos de capacitación efectuados por la cooperativa.</u> <u>D1.1.3. N° de participantes en eventos de capacitación ejecutadas por la cooperativa.</u> <u>D1.1.4. N° de asociados participantes.</u> <u>D1.1.5. N° de directivos participantes.</u> <u>D1.1.6. N° de trabajadores participantes.</u></p>	<p><u>D1.1.C1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración, prestaciones, educación y desarrollo profesional.</u> <u>D1.1.C2. Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo o educación básica entre sus asociados.</u> <u>D1.1.C3. Mantiene un programa tendente a incrementar el nivel formativo de sus empleados.</u> <u>D1.1.C4. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.</u> <u>D1.1.C5. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado para becas formativas de sus trabajadores.</u> <u>D1.1.C6. La cooperativa considera innecesario apoyar económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la organización.</u> <u>D1.1.C7. La cooperativa considera incensario aplicar una política continua de capacitación con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.</u></p>	<p>D1.1.C1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración, prestaciones, educación y desarrollo profesional. D1.1.C2. Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo o educación básica entre sus asociados. D1.1.C3. Mantiene un programa tendente a incrementar el nivel formativo de sus empleados. D1.1.C4. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados. D1.1.C5. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado para becas formativas de sus trabajadores. D1.1.C6. La cooperativa considera innecesario apoyar económicamente y/o facilita iniciativas individuales de</p>	<p>D1.1.1. N° de eventos de capacitación efectuados por la cooperativa. D1.1.2. Valor otorgado en eventos de capacitación efectuados por la cooperativa. D1.1.3. N° de participantes en eventos de capacitación ejecutadas por la cooperativa. D1.1.4. N° de asociados participantes. D1.1.5. N° de directivos participantes. D1.1.6. N° de trabajadores participantes.</p> <p>D1.2.1. N° de capacitaciones contratados por la Cooperativa. D1.2.2. Valor otorgado a capacitaciones contratados por la Cooperativa. D1.2.3. N° de participantes en capacitaciones contratadas por la Cooperativa. D1.2.4. N° de afiliados participantes. D1.2.5. N° de directivos participantes. D1.2.6. N° de trabajadores participantes.</p> <p>D2.1.C1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico</p>	<p>D1.1.1. N° de eventos de capacitación efectuados por la cooperativa. D1.1.2. Valor otorgado en eventos de capacitación efectuados por la cooperativa. D1.1.3. N° de participantes en eventos de capacitación ejecutadas por la cooperativa. D1.1.4. N° de asociados participantes. D1.1.5. N° de directivos participantes. D1.1.6. N° de trabajadores participantes.</p> <p>D1.2.1. N° de capacitaciones contratados por la Cooperativa. D1.2.2. Valor otorgado a capacitaciones contratados por la Cooperativa. D1.2.3. N° de participantes en capacitaciones contratadas por la Cooperativa. D1.2.4. N° de afiliados participantes. D1.2.5. N° de directivos participantes. D1.2.6. N° de trabajadores participantes.</p> <p>D2.1.C1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico</p>
<p>D1.2.1. N° de capacitaciones contratados por la Cooperativa. D1.2.2. Valor otorgado a capacitaciones contratados por la Cooperativa. D1.2.3. N° de participantes en capacitaciones contratadas por la Cooperativa. D1.2.4. N° de afiliados participantes. D1.2.5. N° de directivos participantes. D1.2.6. N° de trabajadores participantes.</p>	<p><u>D2.1.1. Monto invertido en Formación para socios (USD).</u> <u>D2.1.2. Monto invertido en Formación para trabajadores (USD).</u> <u>D2.1.3. Número de Acciones de</u></p>	<p>D2.1.1. Monto invertido en Formación para socios (USD). D2.1.2. Monto invertido en Formación para trabajadores (USD). D2.1.3. Número de Acciones de</p>	<p>D2.1.C1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico</p>	<p>D2.1.C1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico</p>

<p>ejecutados por la Cooperativa. D2.1.3. N° de participantes en eventos formativos ejecutados por la Cooperativa. D2.1.4. N° de afiliados participantes. D2.1.5. N° de directivos participantes. D2.1.6. N° de trabajadores participantes.</p> <p>D2.2.1. N° de eventos formativos contratados por la Cooperativa. D2.2.2. Valor otorgado en eventos formativos contratados por la Cooperativa. D2.2.3. N° de participantes en eventos formativos contratados por la Cooperativa. D2.2.4. N° de afiliados participantes. D2.2.5. N° de directivos participantes. D2.2.6. N° de trabajadores participantes.</p> <p><u>D3.1.1. N° de medios de comunicación internos utilizados.</u> <u>D3.1.2. Inversión en medios de comunicación internos.</u></p> <p><u>D3.2.1. N° de medios de comunicación externos</u></p>	<p><u>formación para socios.</u> <u>D2.1.4. Número de Acciones de formación para trabajadores.</u> <u>D2.1.5. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para socios.</u> <u>D2.1.6. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para trabajadores.</u> <u>D2.1.7. Número total de Horas de formación (año) para socios.</u> <u>D2.1.8. Número total de Horas de formación (año) para trabajadores.</u></p> <p><u>D3.1.1. Monto invertido en promocionar la entidad y el resto de la EPS Y SFPS (Eventos, ferias, conferencias, actos - NO Publicidad) (USD).</u> <u>D3.1.2. Número de actividades destinadas a la promoción de la EPS y SEPS.</u> <u>D3.1.3. Monto invertido en publicidad para la entidad (USD).</u></p>	<p>capacitación en áreas relacionadas a la organización. D1.1.C7. La cooperativa considera incensario aplicar una política continua de capacitación con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.</p> <p>D1.2.1. Monto invertido en Formación para socios (USD). D1.2.2. Monto invertido en Formación para trabajadores (USD). D1.2.3. Número de Acciones de formación para socios. D1.2.4. Número de Acciones de formación para trabajadores. D1.2.5. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para socios. D1.2.6. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para trabajadores. D1.2.7. Número total de Horas de formación</p>	<p>o de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración, prestaciones, educación y desarrollo profesional. D2.1.C2. Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo o educación básica entre sus asociados. D2.1.C3. Mantiene un programa tendente a incrementar el nivel formativo de sus empleados. D2.1.C4. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados. D2.1.C5. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado para becas formativas de sus trabajadores. D2.1.C6. La cooperativa considera innecesario apoyar económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la organización.</p>	<p>o de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración, prestaciones, educación y desarrollo profesional. D2.1.C2. Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo o educación básica entre sus asociados. D2.1.C3. Mantiene un programa tendente a incrementar el nivel formativo de sus empleados. D2.1.C4. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados. D2.1.C5. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado para becas formativas de sus trabajadores. D2.1.C6. La cooperativa considera innecesario apoyar económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la organización.</p>
--	---	---	---	---

<p>utilizados. D3.2.2. Inversión en medios de comunicación externos.</p> <p>D3.3.1. N° de encuentros informativos con asociados. D3.3.2. N° de participantes en encuentros informativos. D3.3.3. Valor otorgado a encuentros informativos.</p> <p>D4.1.1. N° de proyectos internos de investigación y desarrollo aprobados. D4.1.2. Valor invertido en actividades internas de investigación y desarrollo.</p> <p>D5.1.1. N° de eventos de extensión educativa a la Comunidad. D5.1.2. Valor otorgado a eventos de extensión educativa. D5.1.3. N° de participantes en eventos de extensión educativa. D5.1.4. N° de instituciones beneficiadas con eventos de extensión educativa a la Comunidad.</p>		<p>(año) para socios. D1.2.8. Número total de Horas de formación (año) para trabajadores.</p> <p>D1.2.1. Monto invertido en promocionar la entidad y el resto de la EPS Y SFPS (Eventos, ferias, conferencias, actos - NO Publicidad) (USD). D1.2.2. Número de actividades destinadas a la promoción de la EPS y SEPS. D1.2.3. Monto invertido en publicidad para la entidad (USD).</p> <p>D2.1.1. NO GENERA</p> <p>D3.1.1. NO GENERA</p>	<p>D2.1.C7. La cooperativa considera incensario aplicar una política continua de capacitación con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.</p> <p>D2.2.1. Monto invertido en Formación para socios (USD). D2.2.2. Monto invertido en Formación para trabajadores (USD). D2.2.3. Número de Acciones de formación para socios. D2.2.4. Número de Acciones de formación para trabajadores. D2.2.5. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para socios. D2.2.6. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para trabajadores. D2.2.7. Número total de Horas de formación (año) para socios. D2.2.8. Número total de Horas de formación</p>	<p>D2.1.C7. La cooperativa considera incensario aplicar una política continua de capacitación con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.</p> <p>D2.2.1. Monto invertido en Formación para socios (USD). D2.2.2. Monto invertido en Formación para trabajadores (USD). D2.2.3. Número de Acciones de formación para socios. D2.2.4. Número de Acciones de formación para trabajadores. D2.2.5. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para socios. D2.2.6. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para trabajadores. D2.2.7. Número total de Horas de formación (año) para socios. D2.2.8. Número total de Horas de formación</p>
---	--	--	--	--

		<p>(año) para trabajadores.</p> <p>D2.3.1. Monto invertido en promocionar la entidad y el resto de la EPS Y SFPS (Eventos, ferias, conferencias, actos - NO Publicidad) (USD).</p> <p>D2.3.2. Número de actividades destinadas a la promoción de la EPS y SEPS.</p> <p>D2.3.3. Monto invertido en publicidad para la entidad (USD).</p> <p>D3.1.1. N° de medios de comunicación internos utilizados.</p> <p>D3.1.2. Inversión en medios de comunicación internos.</p> <p>D3.2.1. N° de medios de comunicación externos utilizados.</p> <p>D3.2.2. Inversión en medios de comunicación externos.</p> <p>D3.3.1. N° de encuentros informativos con asociados.</p> <p>D3.3.2. N° de participantes en encuentros informativos.</p> <p>D3.3.3. Valor otorgado a</p>	<p>(año) para trabajadores.</p> <p>D2.3.1. Monto invertido en promocionar la cooperativa y el resto de la EPS Y SFPS (Eventos, ferias, conferencias, actos - NO Publicidad) (USD).</p> <p>D2.3.2. Número de actividades destinadas a la promoción de la EPS y SEPS.</p> <p>D2.3.3. Monto invertido en publicidad para la cooperativa (USD).</p> <p>D3.1.1. N° de medios de comunicación internos utilizados.</p> <p>D3.1.2. Inversión en medios de comunicación internos.</p> <p>D3.2.1. N° de medios de comunicación externos utilizados.</p> <p>D3.2.2. Inversión en medios de comunicación externos.</p> <p>D3.3.1. N° de encuentros informativos con asociados.</p> <p>D3.3.2. N° de participantes en encuentros informativos.</p> <p>D3.3.3. Valor otorgado a</p>
--	--	--	--

		<p>encuentros informativos.</p> <p>D4.1.1. N° de proyectos internos de investigación y desarrollo aprobados.</p> <p>D4.1.2. Valor invertido en actividades internas de investigación y desarrollo.</p> <p>D5.1.1. N° de eventos de extensión educativa a la Comunidad.</p> <p>D5.1.2. Valor otorgado a eventos de extensión educativa.</p> <p>D5.1.3. N° de participantes en eventos de extensión educativa.</p> <p>D5.1.4. N° de instituciones beneficiadas con eventos de extensión educativa a la Comunidad.</p>	<p>encuentros informativos.</p> <p>D4.1.1. N° de proyectos internos de investigación y desarrollo aprobados.</p> <p>D4.1.2. Valor invertido en actividades internas de investigación y desarrollo.</p> <p>D5.1.1. N° de eventos de extensión educativa a la Comunidad.</p> <p>D5.1.2. Valor otorgado a eventos de extensión educativa.</p> <p>D5.1.3. N° de participantes en eventos de extensión educativa.</p> <p>D5.1.4. N° de instituciones beneficiadas con eventos de extensión educativa a la Comunidad.</p>
--	--	---	---

<p>D1.1.1. N° de entidades del sector popular y solidario con las que se realizan operaciones.</p> <p>D1.1.2. N° de convenios de servicios suscritos con entidades del sector popular y solidario.</p> <p>D1.1.3. Valor de ingresos por operaciones de otorgamiento de servicios o ventas a entidades del sector popular y solidario.</p> <p>D1.1.4. Valor de pagos realizados por operaciones de otorgamiento de servicios o ventas de entidades del sector popular y solidario.</p> <p>D1.1.5. N° de entidades del sector popular y solidario asociadas.</p> <p>D1.1.6. Valor de servicios otorgados a entidades del sector popular y solidario asociadas.</p>	<p><u>D1.1.1. Aportes de la entidad al capital social de otras organizaciones de la EPS.</u></p> <p><u>D1.1.2. Monto de operaciones con proveedores de la EPS (USD).</u></p> <p><u>D1.1.3. Monto de operaciones con clientes de la EPS (USD).</u></p> <p><u>D1.1.4. Montos por inversión en entidades de la EPS (USD).</u></p> <p><u>D1.2.1. Aportes de la entidad al capital social de otras organizaciones de la SFPS (USD).</u></p> <p><u>D1.2.2. Monto de las Operaciones de depósito en entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</u></p> <p><u>D1.2.3. Monto de las Operaciones de crédito con entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</u></p> <p><u>D1.2.4. Montos por inversión en entidades miembros del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</u></p> <p><u>D1.3.C1. La entidad inter-coopera con otras que proporcionan los mismos productos o servicios.</u></p> <p><u>D1.3.C2. Creo la sociedad valora positivamente el trabajo de mi empresa/ entidad.</u></p> <p><u>D1.3.C3. Creo que mi empresa/entidad fomenta la cooperación en el trabajo.</u></p> <p><u>D1.3.C4. Creo que mi empresa/ entidad favorece la solidaridad entre las personas.</u></p>	<p>D1.1.1. N° de actividades de adquisición asociativa.</p> <p>D1.1.2. N° de actividades de comercialización asociativa.</p> <p>D1.1.3. Monto ejecutado en programas de salud (preventiva y prepagada).</p> <p>D1.1.4. Monto ejecutado para servicios de comida para trabajadores.</p> <p>D1.1.5. Monto ejecutado para servicios de transporte para trabajadores.</p> <p>D1.1.6. Monto ejecutado para servicios jurídicos, tributarios.</p> <p>D1.1.7. Monto ejecutado para programas de educación para la familia.</p> <p>D1.1.8. Monto ejecutado para programas de seguro exequial.</p> <p>D1.1.9. (USD) Aportación a fondos de pensiones y cesantías.</p> <p>D1.1.10. (USD) Aportación a fondos de empleados o cooperativos.</p> <p>D1.1.11. (USD) Aportación a fondos mortuorios.</p> <p>D1.1.12. (USD) Aportación a fondos de</p>	<p>D1.1.1. Aportes de la cooperativa al capital social de otras organizaciones de la EPS.</p> <p>D1.1.2. Monto de operaciones con proveedores de la EPS (USD).</p> <p>D1.1.3. Monto de operaciones con clientes de la EPS (USD).</p> <p>D1.1.4. Montos por inversión en entidades de la EPS (USD).</p> <p>D1.2.1. Aportes de la cooperativa al capital social de otras organizaciones de la SFPS (USD).</p> <p>D1.2.2. Monto de las Operaciones de depósito en entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p> <p>D1.2.3. Monto de las Operaciones de crédito con entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p> <p>D1.2.4. Montos por inversión en entidades miembros del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p>	<p><u>D1.1.1. En los últimos cinco años, la cooperativa fue mencionada negativamente en la prensa por contribuir financieramente para campaña política.</u></p> <p><u>D1.1.2. La cooperativa tiene norma explícita de no utilización del poder económico para influenciar contribuciones de otras cooperativas, proveedores, distribuidores y otros aliados.</u></p> <p><u>D1.1.3. Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos, o a instituciones relacionadas, por países. (SO6)</u></p> <p><u>D1.2.1. Estimula a sus empleados para que ejerzan evaluación y control de la actuación de los candidatos electos.</u></p> <p><u>D1.2.2. Desarrolla actividades eventuales enfocadas en la educación cívica, abordando derechos y deberes.</u></p> <p><u>D1.2.3. Desarrolla alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva, etc.).</u></p> <p><u>D1.2.4. Opera sin ayuda económica-financiera del Gobierno local o nacional. (Subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías).</u></p> <p><u>D1.3.1. Ha tenido su</u></p>	<p>D1.1.1. Aportes de la cooperativa al capital social de otras organizaciones de la EPS.</p> <p>D1.1.2. Monto de operaciones con proveedores de la EPS (USD).</p> <p>D1.1.3. Monto de operaciones con clientes de la EPS (USD).</p> <p>D1.1.4. Montos por inversión en entidades de la EPS (USD).</p> <p>D1.2.1. Aportes de la cooperativa al capital social de otras organizaciones de la SFPS (USD).</p> <p>D1.2.2. Monto de las Operaciones de depósito en entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p> <p>D1.2.3. Monto de las Operaciones de crédito con entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p> <p>D1.2.4. Montos por inversión en entidades miembros del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p>
--	---	--	---	---	---

<p>entidades privadas a las que se encuentra asociada/federada.</p> <p>D2.2.2. Valores aportados a asociaciones/federaciones.</p> <p>D2.3.1. N° de cargos asumidos en las asociaciones/federaciones.</p> <p>D2.3.2. Valor otorgado para la participación en asambleas y cargos en Asociaciones/Federaciones.</p> <p>D2.4.1. N° de eventos institucionales de las Asociaciones/Federaciones a los que se ha asistido.</p> <p>D2.4.2. N° de eventos académicos de las Asociaciones/Federaciones a los que se ha asistido.</p> <p>D2.4.3. N° de participantes en eventos académicos de las Asociaciones/Federaciones.</p> <p>D2.4.4. Valor otorgado para la participación en eventos académicos.</p> <p>D2.5.1. Integración con Alianza Cooperativa Internacional (ACI).</p> <p>D2.5.2.</p>	<p><u>D2.1.1. N° de organismos de integración a los que pertenece la Cooperativa.</u></p> <p><u>D2.1.2. N° de acuerdos suscritos con entidades de la EPS.</u></p> <p><u>D2.1.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades de la EPS.</u></p> <p><u>D3.1.1. N° de órganos de integración a los que pertenece la Cooperativa Financiera.</u></p> <p><u>D3.1.2. N° de acuerdos suscritos con otras entidades del SFPS.</u></p> <p><u>D3.1.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades del SFPS.</u></p> <p><u>D4.1.C1. Participa en los órganos de integración y utiliza ese espacio para actualizarse y discutir con otras entidades de la economía popular y solidaria, sobre sus dificultades, necesidades, y formas de movilización en busca de mejores condiciones.</u></p> <p><u>D4.1.C2. Utiliza los órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la economía popular y solidaria.</u></p> <p><u>D4.1.C3. Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la economía popular y solidaria.</u></p>	<p>accidentes o calamidades.</p> <p>D1.1.13. (USD)</p> <p>Aportación a la comisión de ahorro.</p> <p>D1.1.C1. La cooperativa ha sido avalada por normas de calidad, laborales, etc.</p> <p>D1.1.C2. Capacita anualmente en salud y seguridad laboral.</p> <p>D1.1.C3. Ofrece beneficios adicionales en el área de la salud para los socios y/o sus familiares.</p> <p>D1.1.C4. Prevee en el presupuesto anual un monto destinado a los programas de beneficio social.</p> <p>D1.1.C5. Pesea una política expresa de respeto a la privacidad de sus empleados en lo que se refiere a informaciones sensibles (incluido médicas) obtenidas y mantenidas bajo la responsabilidad del área de Talento Humano.</p> <p>D1.1.C6. Posee un programa de</p>	<p>D2.1.1. N° de organismos de integración a los que pertenece la Cooperativa.</p> <p>D2.1.2. N° de acuerdos suscritos con entidades de la EPS.</p> <p>D2.1.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades de la EPS.</p> <p>D1.4.1. N° de órganos de integración a los que pertenece la Cooperativa Financiera.</p> <p>D1.4.2. N° de acuerdos suscritos con otras entidades del SFPS.</p> <p>D1.4.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades del SFPS</p> <p>D1.5.C1. Participa en los órganos de integración y utiliza ese espacio para actualizarse y discutir con otras entidades de la economía popular y solidaria, sobre sus dificultades, necesidades, y formas de movilización en busca de mejores condiciones.</p> <p>D1.5.C2. Utiliza los</p>	<p><u>nombre mencionado en la prensa en los últimos cinco años bajo sospecha de haber participado en incidente de ofrecimiento de coima o la práctica de corrupción de agentes públicos.</u></p> <p>D1.3.2. Prevé medidas punitivas a los colaboradores y empleados involucrados en favorecimiento a agentes del poder público.</p> <p>D1.3.3. Posee política explícita de no apoyo y no participación en procesos que objetivan la manipulación de edictos de licitación (públicos o privados).</p> <p>D1.3.4. Cuenta con directivos y/o colaboradores, que no han sido mencionados en la prensa en los últimos cinco años bajo sospecha de haber participado en incidente de ofrecimiento de coima o práctica corrupta de agentes públicos.</p> <p><u>D1.4.1. ¿La cooperativa realiza proyectos sociales, ambientales o de otro tipo en forma conjunta con el Gobierno?</u></p> <p><u>D1.4.2. ¿Apoya o realiza campañas, en los medios de comunicación, relacionadas a asuntos de interés público?</u></p> <p><u>D1.4.3. ¿La cooperativa facilita la difusión de información y tecnología entre su grupo sectorial?</u></p>	<p>D2.1.1. N° de organismos de integración a los que pertenece la Cooperativa.</p> <p>D2.1.2. N° de acuerdos suscritos con entidades de la EPS.</p> <p>D2.1.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades de la EPS.</p> <p>D1.4.1. N° de órganos de integración a los que pertenece la Cooperativa Financiera.</p> <p>D1.4.2. N° de acuerdos suscritos con otras entidades del SFPS.</p> <p>D1.4.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades del SFPS</p> <p>D1.5.C1. Participa en los órganos de integración y utiliza ese espacio para actualizarse y discutir con otras entidades de la economía popular y solidaria, sobre sus dificultades, necesidades, y formas de movilización en busca de mejores condiciones.</p> <p>D1.5.C2. Utiliza los</p>
--	---	--	--	---	--

<p>Integración con Alianza Cooperativa Internacional para las Américas.</p> <p>D3.1.1. N° de entidades con las cuales se tienen fondos conjuntos.</p> <p>D3.1.2. Valor de préstamos otorgados a entidades de EPS.</p> <p>D3.1.3. Valor de contribuciones solidarias otorgadas a entidades de EPS.</p> <p>D3.1.4. Valor de préstamos recibidos de entidades de EPS.</p> <p>D3.1.5. Valor de contribuciones solidarias recibidas de entidades de EPS.</p>		<p>prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>D1.1.C7. Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional.</p> <p>D2.1.1. Aportes de la entidad al capital social de otras organizaciones de la EPS.</p> <p>D2.1.2. Monto de operaciones con proveedores de la EPS (USD).</p> <p>D2.1.3. Monto de operaciones con clientes de la EPS (USD).</p> <p>D2.1.4. Montos por inversión en entidades de la EPS (USD).</p> <p>D2.2.1. Aportes de la entidad al capital social de otras organizaciones de la SFPS (USD).</p> <p>D2.2.2. Monto de las Operaciones de depósito en entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p> <p>D2.2.3. Monto de las Operaciones de crédito con</p>	<p>órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la economía popular y solidaria.</p> <p>D1.5.C3. Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la economía popular y solidaria.</p> <p>D1.6.C1. La cooperativa inter-coopera con otras que proporcionan los mismos productos o servicios.</p> <p>D1.6.C2. Creo la sociedad valora positivamente el trabajo de mi empresa/entidad.</p> <p>D1.6.C3. Creo que mi cooperativa fomenta la cooperación en el trabajo.</p> <p>D1.6.C4. Creo que mi cooperativa favorece la solidaridad entre las personas.</p>	<p>D1.4.4. ¿La cooperativa participa en organizaciones sectoriales?</p> <p>D1.4.5. ¿La cooperativa apoya / financia a universidades u otro tipo de instituciones en investigaciones cuya aplicación puede ser aprovechada por diferentes grupos de interés?</p> <p>D1.4.6. Patrocina programa público o privado de beca escolar.</p> <p>D1.4.7. Articula y coordina asociaciones en los programas en los cuales participa.</p> <p>D1.4.8. Ofrece apoyo a instituciones educativas locales, impulsando y sosteniendo procesos de transferencia tecnológica a escuelas primarias y secundarias y se colabora con su equipamiento.</p> <p>D1.5.1. Si la empresa tiene operaciones en otros países, ¿Se extiende su estrategia de RSE a los demás países?</p> <p>D1.5.2. ¿Reinvierte la empresa sus utilidades en el país o países donde opera?</p> <p>D2.1.1. Patrocina o realiza campañas de medios exclusivamente relacionadas a cuestiones de interés público.</p> <p>D2.1.2. Estimula y patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando</p>	<p>órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la economía popular y solidaria.</p> <p>D1.5.C3. Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la economía popular y solidaria.</p> <p>D1.6.C1. La cooperativa inter-coopera con otras que proporcionan los mismos productos o servicios.</p> <p>D1.6.C2. Creo la sociedad valora positivamente el trabajo de mi cooperativa.</p> <p>D1.6.C3. Creo que mi cooperativa fomenta la cooperación en el trabajo.</p> <p>D1.6.C4. Creo que mi cooperativa favorece la solidaridad entre las personas.</p> <p>D1.6.C5. ¿La cooperativa apoya/financia a universidades u otro tipo de instituciones en investigaciones cuya aplicación</p>
---	--	--	---	---	--

		<p>entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD). D2.2..4. Montos por inversión en entidades miembros del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</p> <p>D2.3.1. N° de organismos de integración a los que pertenece la Cooperativa. D2.3.2. N° de acuerdos suscritos con entidades de la EPS. D2.2.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades de la EPS .</p> <p>D2.4.1. N° de órganos de integración a los que pertenece la Cooperativa Financiera. D2.4.2. N° de acuerdos suscritos con otras entidades del SFPS. D2.4.3. N° de Puestos en órganos de dirección de entidades del SFPS</p> <p>D2.5.C1. Participa en los órganos de integración y utiliza ese</p>		<p><u>activamente con la comunidad académica y científica.</u> D2.1.3. Promueve legislaciones o iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/mercado/empresariado/sociedad.</p> <p>D2.2.1. ¿La empresa permite el acceso a la información al público interno y externo acerca de sus políticas, estándares y reglamentos? D2.2.2. ¿La empresa realiza o apoya foros o encuentros a nivel nacional o regional para fomentar la promoción de estándares en aspectos de RSE?</p>	<p>puede ser aprovechada por diferentes grupos de interés? D1.6.C7. La cooperativa patrocina programa público o privado de beca escolar. D1.6.C8. La cooperativa articula y coordina asociaciones en los programas en los cuales participa. D1.7.C1. La cooperativa fue mencionada negativamente en la prensa por contribuir financieramente para campaña política. D1.7.C2. La cooperativa ha tenido su nombre mencionado en la prensa en los últimos cinco años bajo sospecha de haber participado en incidente de ofrecimiento de coima o la práctica de corrupción de agentes públicos.</p>
--	--	--	--	--	---

		<p>espacio para actualizarse y discutir con otras entidades de la economía popular y solidaria, sobre sus dificultades, necesidades, y formas de movilización en busca de mejores condiciones.</p> <p>D2.5.C2. Utiliza los órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la economía popular y solidaria.</p> <p>D3.1.1. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas al desarrollo de la comunidad.</p> <p>D3.1.2. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.</p> <p>D3.1.3. Intenta garantizar la sostenibilidad de sus actividades desde su compromiso ambiental, social y no</p>		
--	--	---	--	--

		<p>solo el económico.</p> <p>D3.1.4. La cooperativa rechaza mantener relaciones comerciales con un cliente aludiendo a la ética de la cooperativa, aunque el posible negocio sea rentable y legal.</p> <p>D3.1.5. Cuentan los trabajadores con condiciones aceptables para ejercer su actividad.</p> <p>D3.1.6. Entre sus principios de actuación da prioridad a la seguridad alimentaria de su comunidad.</p> <p>D3.1.7. Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la economía popular y solidaria.</p> <p>D3.1.8. La cooperativa trabaja sin tener en consideración la dependencia de un monocultivo productivo, comercial, financiero o crediticio.</p> <p>D3.1.9. Desnoce los principios que regulan el Comercio Justo.</p>		
--	--	---	--	--

		<p>D3.1.10. Intenta desarrollar relaciones comerciales y financieras de igualdad y equidad hacia el interior y el exterior de la entidad.</p> <p>D3.1.11. Sus clientes externos nunca pagan por adelantado un porcentaje mínimo del precio del producto para reducir el endeudamiento de la cooperativa.</p> <p>D3.1.12. Paga a sus proveedores por adelantado un mínimo del precio del producto para evitar que ésta tenga que endeudarse para producir.</p> <p>D3.1.13. Vende sus productos a un precio superior al de mercado puesto que considera aspectos adicionales al coste de producción como son los gastos sociales y medioambientales.</p> <p>D3.1.14. La cooperativa considera que no son de aplicación a su entidad los principios del</p>		
--	--	--	--	--

		<p>Comercio Justo. D3.1.15. Compra, financiamiento, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo. D3.1.16. Tiene como norma el tratamiento justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de calificación y de traspaso de tecnologías, etc).</p> <p>D3.2.1. % de compras realizadas a entidades reconocidas como de Comercio Justo. D3.2.2. % de ventas realizadas a entidades reconocidas como de Comercio Justo. D3.2.3. % de depósitos procedentes de entidades reconocidas como de Comercio Justo D3.2.4. % de créditos otorgados a entidades reconocidas</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>como de Comercio Justo.</p> <p>D3.3.1. Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleos, la seguridad alimentaria, etc.</p> <p>D3.3.2. Realiza sus actuaciones de compromiso con la comunidad con independencia de la ayuda económico-financiera del Gobierno local o nacional. (subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías).</p> <p>D3.3.3. Ha desarrollado iniciativas para facilitar o mejorar el acceso a los servicios financieros a su comunidad, y en especial a los más desfavorecidos.</p> <p>D3.3.4. Capacita en el buen uso de</p>		
--	--	--	--	--

		<p>los recursos otorgados, no concediendo créditos con alto riesgo solo por el posible beneficio del negocio.</p> <p>D3.3.5. Capacita a sus trabajadores, gerencia y consejo de administración en atención a la comunidad y prestación de servicios.</p>		
--	--	--	--	--

<p>D1.1.1. N° de programas de mejoramiento de medio ambiente</p> <p>D1.1.2. Participación en programas de promoción medio ambiental.</p> <p>D1.1.3. Valor de inversiones en mejoramiento y conservación del medio ambiente.</p> <p>D1.1.4. N° de acciones de reciclaje realizadas.</p> <p>D1.1.5. Valor otorgado a acciones de reciclaje.</p> <p>D2.1.1. N° de personas atendidas en el área de salud.</p> <p>D2.1.2. N° de personas atendidas en el área de educación.</p> <p>D2.1.3. N° de personas atendidas en el área de deporte y recreación.</p> <p>D2.1.4. N° de personas atendidas en el área social y cultural.</p> <p>D2.2.1. N° de empleos directos aportados por la entidad.</p> <p>D2.2.2. N° de empleados con capacidades especiales.</p> <p>D2.3.1. N° de pasantías para estudiantes.</p> <p>D2.4.1. N° de</p>	<p>D1.1.1. N° de empresas puestas en marcha durante el año actual.</p> <p>D1.1.2. N° de Asociaciones/Fundaciones puestas en marcha durante el año actual.</p> <p>D1.1.C1. Creo que mi empresa/ entidad apoya a las empresas puestas en marcha.</p> <p>D2.1.1. N° personas en proceso de inserción contratadas.</p> <p>D2.1.2. N° personas de producción contratadas.</p> <p>D2.1.C1. Creo que mi empresa/ entidad hace actuaciones para facilitar la incorporación al mercado laboral normalizado de las personas en procesos de inserción.</p> <p>D2.1.C2. Creo que el número de personas en inserción que hay en mi empresa/entidad es correcto.</p> <p>D3.1.1. Número de proyectos de cooperación para los que se ha conseguido financiación en el año.</p> <p>D3.1.C1. Creo que el horario para la atención al público es suficiente.</p> <p>D4.1.C1. La cooperativa realiza sus proyectos para con la comunidad sin hacer un estudio de las necesidades locales a priori.</p> <p>D4.1.C2. Para las acciones o programas de apoyo a la comunidad consulta a los empleados además de a los socios.</p> <p>D4.1.C3. Realiza</p>	<p>D1.1.1. Cumple con la normativa medioambiental.</p> <p>D1.1.2. Posee certificados medioambientales de cualquier calificadoradora.</p> <p>D1.1.3. Existen medidas y medios que fomenten y potencien el reciclaje dentro de la entidad.</p> <p>D1.1.4. Desconoce la normativa medioambiental.</p> <p>D1.1.5. Cuenta con una política ambiental definida e implementada por la empresa.</p> <p>D1.1.6. Capacita o realiza actividades medioambientales destinadas a la comunidad.</p> <p>D1.1.7. Posee una política de producción que no tiene en consideración la optimización de materiales utilizados en los procesos.</p> <p>D1.1.8. Posee políticas y normas o manuales escritos para reducir el consumo de electricidad.</p> <p>D1.1.9. Posee políticas y</p>	<p>D1.1.1. N° de programas de mejoramiento de medio ambiente</p> <p>D1.1.2. Participación en programas de promoción medio ambiental.</p> <p>D1.1.3. Valor de inversiones en mejoramiento y conservación del medio ambiente.</p> <p>D1.1.4. N° de acciones de reciclaje realizadas.</p> <p>D1.1.5. Valor otorgado a acciones de reciclaje.</p> <p>D1.2.C1. Cumple con la normativa medioambiental.</p> <p>D1.2.C2. Posee certificados medioambientales de cualquier calificadoradora.</p> <p>D1.2.C3. Existen medidas y medios que fomenten y potencien el reciclaje dentro de la entidad.</p> <p>D1.2.C4. Desconoce la normativa medioambiental.</p> <p>D1.2.C5. Cuenta con una política ambiental definida e implementada por la empresa.</p> <p>D1.2.C6.</p>	<p>D1.1.1. Hábitats protegidos o restaurados.</p> <p>D1.1.2. Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad. (EN14)</p> <p>D1.1.3. Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción. (EN15)</p> <p><u>D1.1.4. Contribuye para la preservación de la biodiversidad por medio de políticas específicas y/o proyecto(s) de conservación de áreas protegidas y/o programa de protección a animales amenazados.</u></p> <p>D1.1.5. <u>Toma acciones para prevenir riesgos económicos, sociales o ambientales debidos al cambio climático.</u></p> <p>D1.1.6. <u>Tiene operaciones sobre espacios naturales protegidos o dentro de áreas de alta biodiversidad.</u></p> <p>D1.2.1. Participa en comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad.</p> <p>D1.2.2. Tiene una persona o comisión responsable por el área de medio ambiente que participa en sus decisiones estratégicas.</p> <p>D1.2.3. <u>Incluye en su código de conducta y/o declaración de valores el respeto al medio ambiente.</u></p> <p>D1.2.4. <u>Posee una</u></p>	<p>D1.1.1. N° de programas de mejoramiento del medio ambiente.</p> <p>D1.1.2. Participación en programas de promoción medio ambiental.</p> <p>D1.1.3. Valor de inversiones en mejoramiento y conservación del medio ambiente.</p> <p>D1.1.4. N° de acciones de reciclaje realizadas.</p> <p>D1.1.5. Valor otorgado a acciones de reciclaje.</p> <p>D1.2.C1. Cuenta con una política ambiental definida e implementada y la hace conocer entre sus empleados.</p> <p>D1.2.C2. Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.</p> <p>D1.1.C3. Posee una política de producción que no tiene en consideración la optimización de materiales utilizados en los procesos.</p> <p>D1.2.C4. Posee políticas y normas o manuales escritos para reducir el</p>
--	---	---	--	--	---

<p>Organizaciones comunitarias asociadas.</p>	<p>acciones conjuntas con otras entidades de la EPS en favor de la comunidad. D4.1.C4. La cooperativa ha prohibido el uso controlado de horas pagadas para el trabajo voluntario de los empleados en actividades en beneficio a la comunidad. D4.1.C5. Cuenta con mecanismos de control y seguimiento de las inversiones que realiza en beneficio de la comunidad. D4.1.C6. Otorga prioridad dentro de sus acciones destinadas al beneficio de la comunidad, a aquellas dirigidas hacia los grupos con mayor vulnerabilidad: mujer, niñez, discapacitados... D4.1.C7. Realiza sus actuaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto. D4.1.C8. Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en la asamblea. D4.1.C9. Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en consejo. D4.1.C10. Realiza donaciones a instituciones sociales de la comunidad.</p> <p>D5.1.C1. Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado,</p>	<p>normas o manuales escritos para reducir el consumo de agua y evitar su pérdida, fuga o derroche. D1.1.10. Para promover la reducción de CO2 posee políticas de transporte colectivo que disminuyan la utilización del vehículo particular. D1.1.11. Posee políticas o normas de uso donde se establezca una reducción del consumo de papel, principalmente publicitario y se fomenta para ello el uso de nuevas tecnologías. D1.1.12. Se realizó la construcción de las instalaciones teniendo presente criterios ambientales. D1.1.13. % de empleados formados en aspectos medioambientales. D1.1.14. N° de actividades de medioambiente realizadas. D1.1.15. Acceso a zonas verdes.</p> <p>D2.1.1. NO GENERA</p>	<p>Capacita o realiza actividades medioambientales destinadas a la comunidad. D1.1.C7. Posee una política de producción que no tiene en consideración la optimización de materiales utilizados en los procesos. D1.2.C8. Posee políticas y normas o manuales escritos para reducir el consumo de electricidad. D1.2.C9. Posee políticas y normas o manuales escritos para reducir el consumo de agua y evitar su pérdida, fuga o derroche. D1.2.C10. Para promover la reducción de CO2 posee políticas de transporte colectivo que disminuyan la utilización del vehículo particular. D1.2.C11. Posee políticas o normas de uso donde se establezca una reducción del consumo de papel, principalmente publicitario y se fomenta para ello el uso de nuevas tecnologías.</p>	<p><u>política ambiental definida e implementada y la hace conocer entre sus empleados.</u> D1.2.5. Tiene política explícita de no utilización de materiales e insumos provenientes de la explotación ilegal de recursos naturales (como madera, productos forestales no madereros, animales, etc.) D1.2.6. <u>Publica informes que revelan su desempeño ambiental.</u> D1.2.7. En su administración y operación, posee metas y objetivos ambientales.</p> <p>D1.3.1. <u>Registra incidentes, denuncias y/o multas por violación de las normas de protección ambiental.</u> D1.3.2. Acuerdo de cumplimiento suscrito por la empresa ante el Ministerio del Ambiente para el control de la contaminación ambiental. <u>D1.3.3. Cumple todas las leyes ambientales nacionales.</u> D1.3.4. Cumple todas las ordenanzas municipales que le aplican a su sector o industria. D1.3.5. <u>¿La cooperativa está certificada y ha recibido avales de las normas ambientales como ISO 14001, u otro estándar ambiental equivalente?.</u></p> <p><u>D1.4.1. ¿Dispone de</u></p>	<p>consumo de electricidad. D1.2.C5. Posee políticas y normas o manuales escritos para reducir el consumo de agua y evitar su pérdida, fuga o derroche. D1.2.C6. Posee políticas o normas de uso donde se establezca una reducción del consumo de papel, principalmente publicitario y se fomenta para ello el uso de nuevas tecnologías. D1.2.C7. Para promover la reducción de CO2 posee políticas de transporte colectivo que disminuyan la utilización del vehículo particular. D1.2.C8. Se realizó la construcción de las instalaciones teniendo presente criterios ambientales. D1.2.C9. Contribuye para la preservación de la biodiversidad por medio de políticas específicas y/o proyecto(s) de conservación de áreas protegidas y/o programa de</p>
---	--	--	---	--	--

	<p>incentivar la generación de empleos, la seguridad alimentaria, etc..</p> <p>D5.1.C2. Realiza sus actuaciones de compromiso con la comunidad con independencia de la ayuda económico-financiera del Gobierno local o nacional. (subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías).</p> <p>D5.1.C3. Ha desarrollado iniciativas para facilitar o mejorar el acceso a los servicios financieros a su comunidad, y en especial a los más desfavorecidos.</p> <p>D5.1.C4. Capacita a sus trabajadores, gerencia y consejo de administración en atención a la comunidad y prestación de servicios.</p> <p>D6.1.1. Cumple con la normativa medioambiental.</p> <p>D6.1.2. Posee certificados medioambientales de cualquier calificador.</p> <p>D6.1.3. Existen medidas y medios que fomenten y potencien el reciclaje dentro de la entidad.</p> <p>D6.1.4. Desconoce la normativa medioambiental.</p> <p>D6.1.5. Cuenta con una política ambiental definida e implementada por la empresa.</p> <p>D6.1.6. Capacita o realiza actividades medioambientales destinadas a la comunidad.</p> <p>D6.1.7. Posee una</p>		<p>D1.2.C12. Se realizó la construcción de las instalaciones teniendo presente criterios ambientales.</p> <p>D1.2.1. % de empleados formados en aspectos medioambientales.</p> <p>D1.2.2. N° de actividades de medioambiente realizadas.</p> <p>D1.2.3. Acceso a zonas verdes.</p> <p>D2.1.1. N° de personas atendidas en el área de salud.</p> <p>D2.1.2. N° de personas atendidas en el área de educación.</p> <p>D2.1.3. N° de personas atendidas en el área de deporte y recreación.</p> <p>D2.1.4. N° de personas atendidas en el área social y cultural.</p> <p>D2.2.1. N° de pasantías para estudiantes.</p> <p>D2.3.1. N° de Organizaciones comunitarias asociadas.</p> <p>D2.4.1. N° de empresas puestas en marcha durante el año actual.</p> <p>D2.4.2. N° de Asociaciones/F</p>	<p><u>procedimientos y medidas para evaluar la calidad del aire, el ruido, nivel de temperatura en la empresa?</u></p> <p>D1.4.2. ¿La cooperativa ha adoptado medidas de control y seguimiento de la contaminación acústica, contaminación lumínica y de las afectaciones del sol?</p> <p><u>D2.1.1. ¿Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje?</u></p> <p>D2.1.2. Tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc. generado por los productos y/o servicios de la propia cooperativa.</p> <p>D2.1.3. Desarrolla campañas de concienciación ecológica en comunidades cercanas.</p> <p>D2.1.4. Dispone de procesos de capacitación en temas medioambientales.</p> <p>D2.2.1. Mantiene acciones de control de la contaminación causada por vehículos propios y de terceros a su servicio.</p> <p><u>D2.2.2. Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.</u></p> <p>D2.3.1. Posee plan de emergencia</p>	<p>protección a animales amenazados.</p> <p>D1.2.C10. Toma acciones para prevenir riesgos económicos, sociales o ambientales debidos al cambio climático.</p> <p>D1.2.C11. Tiene operaciones sobre espacios naturales protegidos o dentro de áreas de alta biodiversidad.</p> <p>D1.2.C12. Incluye en su código de conducta y/o declaración de valores el respeto al medio ambiente.</p> <p>D1.2.C13. Publica informes que revelan su desempeño ambiental.</p> <p>D1.2.C14. ¿Dispone de procedimientos y medidas para evaluar la calidad del aire, el ruido, nivel de temperatura en la cooperativa?</p> <p>D1.2.C15. ¿Posee empleados formados en aspectos medioambientales?</p> <p>D1.2.C16. ¿Posee acceso a zonas verdes?</p> <p>D1.2.C17. ¿Discute con</p>
--	--	--	--	---	--

	<p>política de producción que no tiene en consideración la optimización de materiales utilizados en los procesos.</p> <p>D6.1.8. Posee políticas y normas o manuales escritos para reducir el consumo de electricidad.</p> <p>D6.1.9. Posee políticas y normas o manuales escritos para reducir el consumo de agua y evitar su pérdida, fuga o derroche.</p> <p>D6.1.10. Para promover la reducción de CO2 posee políticas de transporte colectivo que disminuyan la utilización del vehículo particular.</p> <p>D6.1.11. Posee políticas o normas de uso donde se establezca una reducción del consumo de papel, principalmente publicitario y se fomenta para ello el uso de nuevas tecnologías.</p> <p>D6.1.12. Posee empleados formados en aspectos medioambientales.</p> <p>D6.1.13. Número de actividades de medioambiente realizadas.</p>		<p>undaciones puesta en marcha durante el año actual.</p> <p>D2.4.C1. Creo que mi empresa/ entidad apoya a las empresas puestas en marcha.</p> <p>D2.5.1. N° personas en proceso de inserción contratadas.</p> <p>D2.5.2. N° personas de producción contratadas.</p> <p>D2.5.C1. Creo que mi empresa/ entidad hace actuaciones para facilitar la incorporación al mercado laboral normalizado de las personas en procesos de inserción.</p> <p>D2.5.C2. Creo que el número de personas en inserción que hay en mi empresa/entidad es correcto.</p> <p>D2.6.1. Número de proyectos de cooperación para los que se ha conseguido financiación en el año.</p> <p>D2.6.C1. Creo que el horario para la atención al público es suficiente.</p> <p>D2.7.C1. La cooperativa realiza sus</p>	<p>ambiental que relaciona todos sus procesos y productos o servicios que involucren situaciones de riesgo, y entrena a sus empleados regularmente para enfrentar tales situaciones.</p> <p><u>D2.3.2. Discute con empleados, consumidores y clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus productos o servicios.</u></p> <p>D2.3.3. Ha invertido en tecnología para reducir y sustituir insumos cuya extracción o uso generen daño ambiental.</p> <p>D2.3.4. Comercializa productos amigables con el ambiente y resalta sus cualidades al venderlos.</p> <p>D2.3.5. <u>¿La cooperativa ha adoptado iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos o servicios que oferta y el grado de reducción del impacto?</u></p> <p>D2.3.6. Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación. (PR1)</p> <p><u>D3.1.1. ¿Utilizan materiales reciclados durante el proceso de producción o de</u></p>	<p>empleados, consumidores y clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus productos o servicios?</p> <p>D1.2.C18. ¿La cooperativa a adoptado iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos o servicios que oferta y el grado de reducción del impacto?</p> <p>D1.2.C19. ¿Utilizan materiales reciclados durante el proceso de producción o de prestación de servicios?</p> <p>D1.2.1. N° de actividades de medioambiente realizadas.</p> <p>D1.3.1. Registra incidentes, denuncias y/o multas por violación de las normas de protección ambiental.</p> <p>D1.3.2. Cumple todas las leyes ambientales nacionales.</p> <p>D1.3.3. La cooperativa está certificada y ha recibido avales de las normas ambientales (como ISO 14001, u otro estándar</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>proyectos para con la comunidad sin hacer un estudio de las necesidades locales a prioridad.</p> <p>D2.7.C2. Para las acciones o programas de apoyo a la comunidad consulta a los empleados además de a los socios.</p> <p>D2.7.C3. Realiza acciones conjuntas con otras entidades de la EPS en favor de la comunidad.</p> <p>D2.7.C4. La cooperativa ha prohibido el uso controlado de horas pagadas para el trabajo voluntario de los empleados en actividades en beneficio a la comunidad.</p> <p>D2.7.C5. Cuenta con mecanismos de control y seguimiento de las inversiones que realiza en beneficio de la comunidad.</p> <p>D2.7.C6. Otorga prioridad dentro de sus acciones destinadas al benéfico de la comunidad, a aquellas dirigidas hacia los grupos con mayor vulnerabilidad: mujer, niñez, discapacitados</p>	<p><u>prestación de servicios?</u></p> <p>D3.1.2. ¿Se han llevado a cabo medidas para mejorar la gestión de los residuos en la organización?</p> <p>D3.1.3. ¿Reduce el aumento de la energía, la reducción de agua y la generación de residuos sólidos?</p> <p>D3.1.4. Reutilizan envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por la propia cooperativa.</p> <p>ambiental equivalente).</p> <p>D1.4.C1. ¿Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje?</p> <p>D1.4.C2. ¿Capacita o realiza actividades de concientización medioambiental al destinadas a comunidades cercanas?</p> <p>D2.1.1. N° de personas atendidas en el área de salud.</p> <p>D2.1.2. N° de personas atendidas en el área de educación.</p> <p>D2.1.3. N° de personas atendidas en el área de deporte y recreación.</p> <p>D2.1.4. N° de personas atendidas en el área social y cultural.</p> <p>D2.1.C5. Dentro de su planificación, establece una política de apoyo a la comunidad.</p> <p>D2.1.C6. Reconoce la comunidad en que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios.</p>
--	--	--	--	---

			<p>...</p> <p>D2.7.C7. Realiza sus actuaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto.</p> <p>D2.7.C8. Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en la asamblea.</p> <p>D2.7.C9. Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en consejo.</p> <p>D2.7.C10. Realiza donaciones a instituciones sociales de la comunidad.</p> <p>D2.8.C1. Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleos, la seguridad alimentaria, etc..</p> <p>D2.8.C2. Realiza sus actuaciones de compromiso con la comunidad con independencia de la ayuda</p>	<p>D2.1.C7. Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de soluciones.</p> <p>D2.1.C8. En caso de que actúe en regiones que lindan con comunidades y reservas indígenas, adopta la cooperativa políticas, procedimientos y normas formales para valorar y preservar el patrimonio cultural, humano y conocimientos y prácticas tradicionales de las poblaciones indígenas.</p> <p>D2.2.1. N° de pasantías para estudiantes.</p> <p>D2.3.1. N° de Organizaciones comunitarias asociadas.</p> <p>D2.4.1. N° de empresas puestas en marcha durante el año actual.</p> <p>D2.4.2. N° de Asociaciones/Fundaciones puesta en marcha durante el año actual.</p> <p>D2.4.C1. Creo que mi cooperativa</p>
--	--	--	---	--

			<p>económico-financiera del Gobierno local o nacional. (subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías).</p> <p>D2.8.C3. Ha desarrollado iniciativas para facilitar o mejorar el acceso a los servicios financieros a su comunidad, y en especial a los más desfavorecidos .</p> <p>D2.8.C4. Capacita a sus trabajadores, gerencia y consejo de administración en atención a la comunidad y prestación de servicios.</p>	<p>apoya a las empresas puestas en marcha.</p> <p>D2.5.1. N° personas en proceso de inserción contratadas.</p> <p>D2.5.2. N° personas de producción contratadas.</p> <p>D2.5.C1. Creo que mi cooperativa hace actuaciones para facilitar la incorporación al mercado laboral normalizado de las personas en procesos de inserción.</p> <p>D2.5.C2. Creo que el número de personas en inserción que hay en mi cooperativa es correcto.</p> <p>D2.6.1. Número de proyectos de cooperación para los que se ha conseguido financiación en el año.</p> <p>D2.6.C1. Creo que el horario para la atención al público es suficiente.</p> <p>D2.6.C2. Posee un programa de voluntariado empresarial.</p> <p>D2.6.C3. ¿La cooperativa ha llevado a cabo o lleva a cabo proyectos orientados a la preservación o</p>
--	--	--	---	---

					<p>restauración de edificios considerados patrimonio cultural?</p> <p>D2.6.C4. ¿Participa en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos?</p> <p>D2.7.C1. La cooperativa realiza sus proyectos para con la comunidad sin hacer un estudio de las necesidades locales a prioridad.</p> <p>D2.7.C2. Para las acciones o programas de apoyo a la comunidad consulta a los empleados además de a los socios.</p> <p>D2.7.C3. Realiza acciones conjuntas con otras entidades de la EPS en favor de la comunidad.</p> <p>D2.7.C4. La cooperativa ha prohibido el uso controlado de horas pagadas para el trabajo voluntario de los empleados en actividades en beneficio a la comunidad.</p> <p>D2.7.C5. Cuenta con mecanismos de control y seguimiento de las inversiones</p>
--	--	--	--	--	--

que realiza en beneficio de la comunidad.

D2.7.C6.

Otorga prioridad dentro de sus acciones destinadas al beneficio de la comunidad, a aquellas dirigidas hacia los grupos con mayor vulnerabilidad: mujer, niñez, discapacitados

D2.7.C7.

Realiza sus actuaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto.

D2.7.C8.

Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en la asamblea.

D2.7.C9.

Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en consejo.

D2.7.C10.

Realiza donaciones a instituciones sociales de la comunidad.

D2.8.C1.

Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación

del trabajo infantil o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleos, la seguridad alimentaria, etc..

D2.8.C2.

Realiza sus actuaciones de compromiso con la comunidad con independencia de la ayuda económico-financiera del Gobierno local o nacional. (subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías).

D2.8.C3. Ha desarrollado iniciativas para facilitar o mejorar el acceso a los servicios financieros a su comunidad, y en especial a los más desfavorecidos

D2.8.C4.

Capacita a sus trabajadores, gerencia y consejo de administración en atención a la comunidad y prestación de servicios.

D2.8.C4. ¿La cooperativa otorga préstamos para el desarrollo de pequeñas empresas?

			<p>D1.1.1. <u>Reconoce la comunidad en que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios.</u></p> <p>D1.1.2. <u>Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de soluciones.</u></p> <p>D1.1.3. Contribuye con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar (vivienda, carreteras, puentes, escuelas, hospitales etc.).</p> <p>D1.1.4. Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de entorno.</p> <p>D1.1.5. <u>En caso de que actúe en regiones que lindan con comunidades y reservas indígenas, adopta la cooperativa políticas, procedimientos y normas formales para valorar y preservar el patrimonio cultural, humano y conocimientos y prácticas tradicionales de las poblaciones indígenas.</u></p> <p>D1.2.1. Hace un relevamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos en la comunidad.</p> <p>D1.2.2. Realiza en la comunidad, en conjunto con organizaciones locales, campañas educativas y/o de interés público.</p>	
--	--	--	---	--

				<p>D1.2.3. Conoce los planes operativos anuales (POA) elaborados por la comunidad/barrio.</p> <p><u>D1.2.4. Dentro de su planificación, establece una política de apoyo a la comunidad.</u></p> <p>D1.2.5. Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales. (SO10)</p> <p>D1.2.6. Asesoría para la creación de pequeñas empresas, donación para apoyo del deporte.</p> <p>D1.3.1. Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados. (SO7)</p> <p>D2.1.1. Incluye la acción social y sus responsables en el proceso general de planificación estratégica.</p> <p>D2.1.2. Posee mecanismos para estimular proveedores, accionistas y otras partes interesadas a hacer donaciones financieras.</p> <p>D2.1.3. Promueve eventos, concursos o premios a individuos o grupos dedicados a su comunidad.</p> <p>D2.2.1. Utiliza los incentivos fiscales para deducir o descontar de los impuestos los valores</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>relativos a donaciones y patrocinios.</p> <p>D2.2.2. Divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.</p> <p>D2.2.3. Porcentaje del total destinado correspondiente a donaciones en productos y servicios.</p> <p><u>D2.2.4. Posee un programa de voluntariado empresarial.</u></p> <p>D2.2.5. Capacita, informa o incentiva a sus proveedores sobre los beneficios de realizar acción social.</p> <p>D2.3.1. ¿La cooperativa ofrece beneficios a la familia de colaboradores en aspectos de:</p> <ol style="list-style-type: none"> Educación de los hijos de colaboradores. Educación de otros miembros de familia. Servicios médicos para la familia. Programas o instalaciones de recreación para familiares. Guarderías o Centros de Desarrollo Infantil (CDI) Programa de financiamiento o créditos personales. <p>D2.3.2. ¿Tiene la cooperativa mecanismo o medios para comunicar los beneficios ofrecidos por la empresa a la familia de los colaboradores?</p>	
--	--	--	--	--

			<p><u>D2.4.1. Otorgamiento de préstamos para el desarrollo de pequeñas empresas.</u></p> <p>D2.5.1. ¿La cooperativa realiza proyectos orientados al desarrollo o mantenimiento de infraestructura pública? (Eje. Alumbrado público)</p> <p>D2.5.2. ¿La cooperativa realiza proyectos orientados al desarrollo o mantenimiento de infraestructura que es compartida por la empresa y la comunidad?</p> <p>D2.5.3. Procura participar en las organizaciones que integren empresarios y utiliza ese espacio para actualizarse y discutir con otras empresas sus dificultades, necesidades y formas de movilización en busca de mejores condiciones para los negocios y también de mejores condiciones para la comunidad.</p> <p>D2.6.1. <u>¿La cooperativa ha llevado a cabo o lleva a cabo proyectos orientados a la preservación o restauración de edificios considerados patrimonio cultural?</u></p> <p>D2.6.2. <u>¿Participa en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos?</u></p>	
--	--	--	--	--

<p>Caracterización:</p> <p>a. Condición de género: D1.1.1. N° de Trabajadores mujeres al finalizar el ejercicio. D1.1.2. N° de Trabajadores hombres al finalizar el ejercicio.</p> <p>b. Condición de edad: D1.2.1. Entre 18 y 35 años al finalizar el ejercicio. D1.2.2. Entre 36 y 55 años al finalizar el ejercicio. D1.2.3. Más de 55 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>c. Condición de antigüedad: D1.3.1. Menor a 2 años. D1.3.2. Entre 2 años y menor a 5 años. D1.3.3. Entre 5 y menor a 10 años. D1.3.4. Entre 10 años y menor a 15 años. D1.3.5. Más de 15 años.</p> <p>d. Condición de estado civil: D1.4.1. N° de Solteros. D1.4.2. N° de Casados. D1.4.3. N° de Divorciados o separados. D1.4.4. Otros.</p> <p>e. Condición de</p>	<p>D1.1.1. Total de empleados nuevos creados. D1.1.2. N° de empleos nuevos generados para socios. D1.1.3. N° de trabajadores que salieron de la cooperativa en el ejercicio (abandono, despido, etc.). D1.1.4. N° de trabajadores totales (a fin del ejercicio).</p> <p>D1.2.C1. Existen políticas (formales o no, escritas o no) de contratación de personal del lugar de las operaciones y/o sedes de la cooperativa. D1.2.C2. La cooperativa prioriza la contratación de personal que no sea socia de la misma. D1.2.C3. Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad. D1.2.C4. La gerencia es elegida de entre los miembros de la zona de actuación y los socios de la entidad. D1.2.C5. La cooperativa contrata a los trabajadores en función del CV y la necesidad, priorizando en la selección que éstos sean socios de la misma. D1.2.C6. Los socios de la cooperativa contratan trabajadores para que realicen actividades similares a las que realiza el socio para la</p>	<p>D1.1.1. Total de empleos nuevos creados. D1.1.2. N° de empleos nuevos generados para socios. D1.1.3. N° de trabajadores que salieron de la cooperativa en el ejercicio (abandono, despido, etc.). D1.1.4. N° de trabajadores totales (a fin del ejercicio). D1.1.C1. Existen políticas (formales o no, escritas o no) de contratación de personal del lugar de las operaciones y/o sedes de la cooperativa. D1.1.C2. La cooperativa prioriza la contratación de personal que no sea socia de la misma. D1.1.C3. Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad. D1.1.C4. La gerencia es elegida de entre los miembros de la zona de</p>	<p>a. Condición de género: D1.1.1. N° de Trabajadores mujeres al finalizar el ejercicio. D1.1.2. N° de Trabajadores hombres al finalizar el ejercicio.</p> <p>b. Condición de edad: D1.1.3. Entre 18 y 35 años al finalizar el ejercicio. D1.1.4. Entre 36 y 55 años al finalizar el ejercicio. D1.1.5. Más de 55 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>c. Condición de antigüedad: D1.1.6. Menor a 2 años. D1.1.7. Entre 2 años y menor a 5 años. D1.1.8. Entre 5 y menor a 10 años. D1.1.9. Entre 10 años y menor a 15 años. D1.1.10. Más de 15 años.</p> <p>d. Condición de estado civil: D1.1.11. N° de Solteros. D1.1.12. N° de Casados. D1.1.13. N° de Divorciados o separados. D1.1.14. Otros.</p> <p>e. Condición de escolaridad: D1.1.16. Con estudios</p>	<p>D1.1.1. Permite reuniones de la asociación en horarios de trabajo para facilitar su actividad gremial. D1.1.2. Provee informaciones que afecten a sus empleados, para que las asociaciones de empleados y los mismos empleados las utilicen en una discusión con la empresa. D1.1.3. Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo. (LA4) D1.1.4. Posee una comisión interna de empleadores y trabajadores que esté garantizada por convenio colectivo. D1.1.5. <u>Pone a disposición de terceros informaciones básicas sobre derechos y deberes tales como acuerdos salariales, contribuciones sindicales etc.</u> D1.1.6. Se retroalimenta la información obtenida a través de grupos de trabajadores organizados y/o sindicatos para la toma de decisiones gerencia. D1.1.7. <u>Número de paros o huelgas anuales.</u></p> <p>D1.2.1. Tiene programa específico para la contratación de aprendices y ofrece buenas condiciones de trabajo, aprendizaje, desarrollo profesional y personal, con los debidos acompañamiento,</p>	<p>a. Condición de género: D1.1.1. N° de Trabajadores mujeres al finalizar el ejercicio. D1.1.2. N° de Trabajadores hombres al finalizar el ejercicio.</p> <p>b. Condición de edad: D1.1.3. Entre 18 y 35 años al finalizar el ejercicio. D1.1.4. Entre 36 y 55 años al finalizar el ejercicio. D1.1.5. Más de 55 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>c. Condición de antigüedad: D1.1.6. Menor a 2 años. D1.1.7. Entre 2 años y menor a 5 años. D1.1.8. Entre 5 y menor a 10 años. D1.1.9. Entre 10 años y menor a 15 años. D1.1.10. Más de 15 años.</p> <p>d. Condición de estado civil: D1.1.11. N° de Solteros. D1.1.12. N° de Casados. D1.1.13. N° de Divorciados o separados. D1.1.14. Otros.</p> <p>e. Condición de escolaridad: D1.1.16. Con estudios</p>
--	--	--	--	---	--

<p>escolaridad: D1.5.1. Con estudios básicos incompletos. D1.5.2. Con estudios básicos completos. D1.5.3. Con estudios superiores incompletos. D1.5.4. Con estudios superiores completos. D1.5.5. Con estudios post-universitarios.</p> <p>f. Condición de responsabilidad económica: D1.6.1. Sin personas a cargo. D1.6.2. Con 1 a 2 personas a cargo. D1.6.3. Con más de 3 personas a cargo.</p> <p>D1.7.1. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 1 y 2 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.7.2. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 2 y 4 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.7.3. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 4 y 6 Salarios Básicos</p>	<p>cooperativa. D1.2.C7. La política de contratación de personal contempla situaciones como el conocimiento por parte de los futuros trabajadores de aspectos vinculados o relacionados con el cooperativismo. D1.2.C8. El actual gerente es socio de la cooperativa. D1.2.C9. El actual gerente era socio de la cooperativa antes de ser nombrado como tal. D1.2.C10. Fomenta que los socios de la cooperativa sean quienes trabajen para la misma.</p> <p>D1.3.1. Trabajadores Totales - Hombre. D1.3.2. Trabajadores Totales - Discapacitados Hombre. D1.3.3. Trabajadores Totales - Mujer. D1.3.4. Trabajadores Totales - Discapacitados Mujer.</p> <p>D1.4.C1. Considera positivo para la cooperativa tener una alta rotación de personal. D1.4.C2. Utiliza políticas de rotación entre puestos para garantizar la estabilidad laboral.</p> <p>D1.5.C1. (USD) Gasto anual en Salarios, remuneraciones y honorarios. D1.5.C2. Analiza periódicamente (anualmente, o más) el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración,</p>	<p>actuación y los socios de la entidad. D1.1.C5. La cooperativa contrata a los trabajadores en función del CV y la necesidad, priorizando en la selección que éstos sean socios de la misma. D1.1.C6. Los socios de la cooperativa contratan trabajadores para que realicen actividades similares a las que realiza el socio para la cooperativa. D1.1.C7. La política de contratación de personal contempla situaciones como el conocimiento por parte de los futuros trabajadores de aspectos vinculados o relacionados con el cooperativismo. D1.1.C8. El actual gerente es socio de la cooperativa. D1.1.C9. El actual gerente era socio de la cooperativa antes de ser nombrado como tal. D1.1.C10. Fomenta que los socios de la cooperativa sean quienes</p>	<p>básicos incompletos. D1.1.17. Con estudios básicos completos. D1.1.18. Con estudios superiores incompletos. D1.1.19. Con estudios superiores completos. D1.1.20. Con estudios post-universitarios.</p> <p>f. Condición de responsabilidad económica: D1.1.21. Sin personas a cargo. D1.1.22. Con 1 a 2 personas a cargo. D1.1.23. Con más de 3 personas a cargo.</p> <p>D1.2.1. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 1 y 2 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.2. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 2 y 4 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.3. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 4 y 6 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.4. N° de</p>	<p>evaluación y orientación. D1.2.2. Al concluir el periodo correspondiente al programa de aprendizaje, busca emplearlo(s) en la propia cooperativa y en caso de imposibilidad, otorga oportunidades con empresas u organizaciones aliadas. D1.2.3. Número de aprendices en la cooperativa. D1.2.4. Ofrece programas específicos para la salud de la mujer embarazada. D1.2.5 Ofrece programas de orientación y acompañamiento sobre cómo se da el desarrollo integral del niño por medio del fortalecimiento de las competencias familiares cuidados con el nacimiento, alimentación sana, prevención de enfermedades, protección a la integridad del niño, estímulo al desarrollo cognitivo y emocional de los hijos, educación, vacunación, crecimiento y desarrollo de los hijos de los empleados, solicitando y verificando la Libreta de Salud del Niño del Ministerio de la Salud. D1.2.6. Ofrece un plan de salud familiar para sus empleados de todos los niveles jerárquicos. D1.2.7. Ofrece flexibilidad en los horarios para empleados de todos</p>	<p>básicos incompletos. D1.1.17. Con estudios básicos completos. D1.1.18. Con estudios superiores incompletos. D1.1.19. Con estudios superiores completos. D1.1.20. Con estudios post-universitarios.</p> <p>f. Condición de responsabilidad económica: D1.1.21. Sin personas a cargo. D1.1.22. Con 1 a 2 personas a cargo. D1.1.23. Con más de 3 personas a cargo.</p> <p>D1.2.1. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 1 y 2 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.2. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 2 y 4 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.3. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 4 y 6 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.4. N° de</p>
---	--	---	--	---	--

<p>Unificados (SBU). D1.7.4. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo superiores a 6 Salarios Básicos Unificados (SBU).</p> <p>D1.8.1. N° de trabajadores con crédito de vivienda. D1.8.1. Valor del crédito de vivienda. D1.8.1. N° de trabajadores con crédito educativo. D1.8.1. Valor del crédito educativo.</p> <p>D1.9.1. N° de accidentes de trabajo. D1.9.2. Valor de programas de seguridad industrial. D1.9.3. N° de actividades de higiene ocupacional. D1.9.4. Valor de programas de higiene ocupacional.</p> <p>D2.1.1. N° de eventos culturales directamente realizados. D2.1.2. N° de participantes en eventos culturales directamente realizados. D2.1.3. Valor de otorgado a eventos culturales directamente</p>	<p>prestaciones, educación y desarrollo profesional. D1.5.C3. Realizó en los últimos tres años un mayor aumento del mayor salario de la empresa en relación al salario mínimo. D1.5.C4. Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y prestaciones. D1.5.C5. Cuenta con manual de salarios o tabla salarial para los trabajadores. D1.5.C6. Evita poseer sindicatos o representantes de los trabajadores. D1.5.C7. Posee la cooperativa un salario mínimo superior al SBU, o sectoriales, acordado por los sindicatos o representantes de los trabajadores.</p> <p>D1.6.C1. La cooperativa cuenta con manual de puestos (o cargos) y funciones. D1.6.C2. Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores, jerárquico o gerencia son evaluados por los empleados. D1.6.C3. ¿Existen representantes de los empleados?. D1.6.C4. Posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos. D1.6.C5. Realiza</p>	<p>trabajen para la misma.</p> <p>D1.2.1. Trabajadores Totales - Hombre. D1.2.2. Trabajadores Totales - Discapacitados Hombre. D1.2.3. Trabajadores Totales - Mujer. D1.2.4. Trabajadores Totales - Discapacitados Mujer. D1.2.C1. Es mayor la rotación que se produce dentro del personal de las escalas salariales inferiores que el producido en las escalas superiores. D1.2.C2. Considera positivo para la cooperativa tener una alta rotación de personal. D1.2.C3. Utiliza políticas de rotación entre puestos para garantizar la estabilidad laboral.</p> <p>D1.3.C1. Realiza la cooperativa valoraciones monetarias del coste que supone para la entidad el ausentismo de los trabajadores.</p>	<p>trabajadores con ingresos mensuales de trabajo superiores a 6 Salarios Básicos Unificados (SBU).</p> <p>D1.3.1. N° de trabajadores con crédito de vivienda. D1.3.2. Valor del crédito de vivienda. D1.3.3. N° de trabajadores con crédito educativo. D1.3.3. Valor del crédito educativo.</p> <p>D1.4.1. N° de accidentes de trabajo. D1.4.2. Valor de programas de seguridad industrial. D1.4.3. N° de actividades de higiene ocupacional. D1.4.4. Valor de programas de higiene ocupacional.</p> <p>D1.5.1. Total de empleados nuevos creados. D1.5.2. N° de empleos nuevos generados para socios. D1.5.3. N° de trabajadores que salieron de la cooperativa en el ejercicio (abandono, despido, etc.). D1.5.4. N° de trabajadores totales (a fin</p>	<p><u>los niveles jerárquicos que tengan hijos menores de 6 años o en emergencias (eventos de los hijos, emergencias, estudios, etc.)</u> D1.2.8. Ofrece las mismas prestaciones de sus empleados registrados a los empleados tercerizados y asesores externos. D1.2.9. Dispone de un centro de recursos para la familia, por ejemplo: una biblioteca con libros de texto y videos escolares que están a disposición de los hijos de colaboradores, así como otros materiales informativos sobre los más variados temas que puedan contribuir al bienestar de la familia. D1.2.10. Apoya a las familias de los colaboradores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.). D1.2.11. <u>Además de cumplir con las leyes relacionadas a la maternidad, paternidad, amamantamiento y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas y a empleados con hijos menores de 6 años.</u></p> <p>D1.3.1. <u>Valorización de la diversidad y no discriminación en los procesos de selección, admisión, promoción y</u></p>	<p>trabajadores con ingresos mensuales de trabajo superiores a 6 Salarios Básicos Unificados (SBU). D1.2.5. Las personas recibe un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan. D1.2.6. Existe igualdad de condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a salarios y beneficios, seguridad social privada, acceso a entrenamientos y becas de estudios. D1.2.7. Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y beneficios. D1.2.8. Pone a disposición de terceros informaciones básicas sobre derechos y deberes tales como acuerdos salariales, contribuciones sindicales etc.</p> <p>D1.3.1. N° de trabajadores con crédito de vivienda. D1.3.2. Valor del crédito de vivienda. D1.3.3. N° de trabajadores</p>
---	--	--	--	--	---

<p>realizados.</p> <p>D2.2.1. N° de eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.2.2. N° de participantes en eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.2.3. Valor otorgado a eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.3.1. N° de actividades de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.2. N° de participantes en programas de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.3. Valor otorgado a programas de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.4. N° de programas vacacionales para asociados.</p> <p>D2.3.5. N° de participantes en programas vacacionales.</p> <p>D2.3.6. Valor otorgado a programas vacacionales.</p> <p>D2.4.1. N° de eventos realizados en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.2. N° de participantes en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.3. Valor otorgado a programas de la tercera edad.</p>	<p>actividades para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos aunque no estén incluidas en políticas.</p> <p>D1.6.C6. Capacita a los empleados en la LOEPS, los principios internacionales del cooperativismo de la ACI o el cooperativismo en general.</p> <p>D1.6.C7. Evita poner a disposición de los empleados información económico-financiera interna sobre la entidad.</p> <p>D1.6.C8. Poseen los representantes de los empleados una estrecha relación con el consejo de vigilancia, gerencia o asamblea, de forma que los órganos de dirección conozcan las inquietudes, preocupaciones y/o sugerencias que pueda tener la plantilla.</p> <p>D1.6.C9. Cumple las obligaciones legales en materia laboral (4% de discapacitados, pagos al IESS...).</p> <p>D1.6.C10. Posee buzón de sugerencias para oír las voces de sus interesados (trabajadores, clientes, proveedores, etc.).</p> <p>D1.6.C11. Cuenta con áreas de esparcimiento y distracción para empleados.</p> <p>D1.6.C12. Posee programas deportivos o de recreación</p>	<p>D1.3.C2. La cooperativa cuenta con manual de puestos (o cargos) y funciones.</p> <p>D1.3.C3. Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores, jerárquico o gerencia son evaluados por los empleados.</p> <p>D1.3.C4. ¿Existen representantes de los empleados?.</p> <p>D1.3.C5. Posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos .</p> <p>D1.3.C6. Realiza actividades para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos aunque no estén incluidas en políticas.</p>	<p>del ejercicio).</p> <p>D1.6.C1. Existen políticas (formales o no, escritas o no) de contratación de personal del lugar de las operaciones y/o sedes de la cooperativa.</p> <p>D1.6.C2. La cooperativa prioriza la contratación de personal que no sea socia de la misma.</p> <p>D1.6.C3. Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad.</p> <p>D1.6.C4. La gerencia es elegida de entre los miembros de la zona de actuación y los socios de la entidad.</p> <p>D1.6.C5. La cooperativa contrata a los trabajadores en función del CV y la necesidad, priorizando en la selección que éstos sean socios de la misma.</p> <p>D1.6.C6. Los socios de la cooperativa contratan trabajadores para que realicen</p>	<p><u>movilidad interna y despido.</u></p> <p>D1.3.2. Utiliza mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren posibles casos de discriminación.</p> <p>D1.3.3. La cooperativa promovió o está promoviendo las adaptaciones necesarias para la accesibilidad, conforme las legislaciones vigentes.</p> <p>D1.3.4. La cooperativa ofrece oportunidades de trabajo para ex detenidos.</p> <p>D1.3.5. La cooperativa apoya proyectos que mejoran la oferta de profesionales calificados provenientes de grupos usualmente discriminados en el mercado laboral.</p> <p>D1.3.6. <u>Participación de las personas con discapacidad.</u></p> <p>D1.3.7. Prohíbe expresamente la contratación, desvinculación o la promoción de mujeres basadas en el estado civil o condición reproductiva.</p> <p>D1.3.8. <u>Existe igualdad de condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a salarios y beneficios, seguridad social privada, acceso a entrenamientos y becas de estudios.</u></p> <p>D1.3.9. La cooperativa tiene</p>	<p>con crédito educativo.</p> <p>D1.3.3. Valor del crédito educativo.</p> <p>D1.4.1. N° de accidentes de trabajo.</p> <p>D1.4.2. Valor de programas de seguridad industrial.</p> <p>D1.4.3. N° de actividades de higiene ocupacional.</p> <p>D1.4.4. Valor de programas de higiene ocupacional.</p> <p>D1.4.5. ¿La cooperativa se ha visto envuelta en paros o huelgas por parte de sus empleados?</p> <p>D1.5.1. Total de empleados nuevos creados.</p> <p>D1.5.2. N° de empleos nuevos generados para socios.</p> <p>D1.5.3. N° de trabajadores que salieron de la cooperativa en el ejercicio (abandono, despido, etc.).</p> <p>D1.5.4. N° de trabajadores totales (a fin del ejercicio).</p> <p>D1.6.C1. ¿Existe participación de personas con discapacidad?.</p> <p>D1.6.C2. Existen políticas</p>
---	---	---	--	---	---

<p>patrocinados por la entidad. D1.6.C13. Monitorea la carga de trabajo de sus empleados con el objetivo de mejorar su distribución. D1.6.C14. Utiliza sistemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversas necesidades de su personal. D1.6.C15. Considera necesaria la promoción de programas de combate al estrés para los empleados.</p> <p>D1.7.C1. Considera necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.</p> <p>D1.8.C1. ¿Realiza alguna acción que facilite el acceso a la formación personal de sus trabajadores? (beneficios en tiempo, dinero...).</p> <p>D1.8.C2. Cree necesario destinar un monto anual para la formación de los trabajadores principalmente a través de becas para que lo destinen al programa formativo que elijan.</p> <p>D1.9.C1. Aunque no posea normativa interna que lo regule, se le concede a los miembros de la entidad un tiempo para la realización de trabajos propios de la organización.</p> <p>D2.1.1. N° de actividades de adquisición asociativa. D2.1.2. N° de</p>	<p>D1.3.C7. La cooperativa evita la realización de acciones que estimulen y recopilen sugerencias de los empleados para mejorar los procesos internos. D1.3.C8. Capacita a los empleados en la LOEPS, los principios internacionales del cooperativismo de la ACI o el cooperativismo en general. D1.3.C9. Evita poner a disposición de los empleados información económico-financiera interna sobre la entidad. D1.3.C10. Poseen los representantes de los empleados una estrecha relación con el consejo de vigilancia, gerencia o asamblea, de forma que los órganos de dirección conozcan las inquietudes, preocupaciones y/o sugerencias que pueda tener la plantilla. D1.3.C11. Cumple las obligaciones legales en</p>	<p>actividades similares a las que realiza el socio para la cooperativa. D1.6.C7. La política de contratación de personal contempla situaciones como el conocimiento por parte de los futuros trabajadores de aspectos vinculados o relacionados con el cooperativismo. D1.6.C8. El actual gerente es socio de la cooperativa. D1.6.C9. El actual gerente era socio de la cooperativa antes de ser nombrado como tal. D1.7.C1. Considera positivo para la cooperativa tener una alta rotación de personal. D1.7.C2. Utiliza políticas de rotación entre puestos para garantizar la estabilidad laboral. D1.8.C1. ¿Realiza alguna acción que facilite el acceso a la formación personal de sus trabajadores? (beneficios en tiempo,</p>	<p>metas de contratación, entrenamiento y movilidad interna (horizontal y vertical) para la promoción de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas. D1.3.10. Participación de las mujeres en los puestos de trabajo.</p> <p>D1.4.1. Cumple con las normas y procedimientos legales previstos en el Código Laboral. D1.4.2. Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y beneficios. D1.4.3. La remuneración variable de la empresa representa menos del 20% (veinte por ciento) de la masa salarial. D1.4.4. Las personas recibe un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupa. D1.4.5. El programa de bonificación de la cooperativa en caso de que lo posea: a. Se ha establecido por medio de negociación con la asociación de empleados o con el sindicato en conformidad con la legislación aplicativa. b. Ofrece a los empleados bonificaciones adicionales orientados por elementos de sustentabilidad, como éxitos a medio y largo plazo o el alcance de metas relacionadas al</p>	<p>(formales o no, escritas o no) de contratación de personal del lugar de las operaciones y/o sedes de la cooperativa. D1.6.C3. La cooperativa prioriza la contratación de personal que no sea socia de la misma. D1.6.C4. Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad. D1.6.C5. La gerencia es elegida de entre los miembros de la zona de actuación y los socios de la entidad. D1.6.C6. La cooperativa contrata a los trabajadores en función del CV y la necesidad, priorizando en la selección que éstos sean socios de la misma. D1.6.C7. Los socios de la cooperativa contratan trabajadores para que realicen actividades similares a las que realiza el socio para la cooperativa.</p>
---	--	--	---	---

<p>actividades de comercialización asociativa.</p> <p>D2.1.3. Monto ejecutado en programas de salud (preventiva y prepagada).</p> <p>D2.1.4. Monto ejecutado para servicios de comida para trabajadores.</p> <p>D2.1.5. Monto ejecutado para servicios de transporte para trabajadores.</p> <p>D2.1.6. Monto ejecutado para servicios jurídicos, tributarios.</p> <p>D2.1.7. Monto ejecutado para programas de educación para la familia.</p> <p>D2.1.8. Monto ejecutado para programas de seguro exequial.</p> <p>D2.1.9. (USD) Aportación a fondos de pensiones y cesantías.</p> <p>D2.1.10. (USD) Aportación a fondos de empleados o cooperativos.</p> <p>D2.1.11. (USD) Aportación a fondos mortuorios.</p> <p>D2.1.12. (USD) Aportación a fondos de accidentes o calamidades.</p> <p>D2.1.13. (USD) Aportación a la comisión de ahorro.</p> <p>D2.1.C1. Realiza actividades destinadas a sus socios sobre educación para la prevención de enfermedades y fomento de la salud.</p> <p>D2.1.C2. Posee presupuesto para programas sociales comunitarios.</p>	<p>materia laboral (4% de discapacitados , pagos al iess...).</p> <p>D1.3.C12. Posee buzón de sugerencias para oír las voces de sus interesados (trabajadores, clientes, proveedores, etc.).</p> <p>D1.3.C13. Promueve la realización de ejercicios físicos en el trabajo.</p> <p>D1.3.C14. Cuenta con áreas de esparcimiento y distracción para empleados.</p> <p>D1.3.C15. Posee programas deportivos o de recreación patrocinados por la entidad.</p> <p>D1.3.C16. Monitorea la carga de trabajo de sus empleados con el objetivo de mejorar su distribución.</p> <p>D1.3.C17. Utiliza sistemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversas necesidades de su personal.</p> <p>D1.3.C18. No considera necesaria la promoción de programas de combate al</p>	<p>dinero...).</p> <p>D1.8.C2. Cree necesario destinar un monto anual para la formación de los trabajadores principalmente a través de becas para que lo destinen al programa formativo que elijan.</p> <p>D1.9.C1. Aunque no posea normativa interna que lo regule, se le concede a los miembros de la entidad un tiempo para la realización de trabajos propios de la organización.</p> <p>D2.1.1. N° de eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.1.2. N° de participantes en eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.1.3. Valor de otorgado a eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.2.1. N° de eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.2.2. N° de participantes en eventos deportivos directamente</p>	<p>desempeño social y ambiental.</p> <p>D1.4.6. ¿Existen mecanismos formales de retroalimentación a los colaboradores de su desempeño?</p> <p>D1.4.7. ¿La empresa otorga premios o reconocimientos a los colaboradores con alto desempeño?</p> <p>D1.5.1. Fue certificada por las normas SA8000, BS 8800, OHSAS 18001 o por norma equivalente.</p> <p>D1.5.2. Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos. (LA9)</p> <p>D1.5.3. Capacita anualmente en salud y seguridad.</p> <p>D1.5.4. Prevé en el presupuesto anual un monto d+S17 destinado a la prevención de salud y seguridad.</p> <p>D1.5.5. Ofrece un programa de prevención y tratamiento para dependencia de drogas y alcohol.</p> <p>D1.5.6. Ofrece un programa específico para portadores de HIV/SIDA.</p> <p>D1.5.7. Promueve ejercicios físicos en el horario laboral.</p> <p>D1.5.8. Cuenta con áreas de esparcimiento y distracción para empleados.</p> <p>D1.5.9. Posee programas deportivos o de recreación patrocinados por la cooperativa.</p> <p>D1.5.10. Desarrolla políticas que faciliten el equilibrio trabajo-familia entre sus</p>	<p>D1.6.C8. La política de contratación de personal contempla situaciones como el conocimiento por parte de los futuros trabajadores de aspectos vinculados o relacionados con el cooperativismo .</p> <p>D1.6.C9. Valoriza la cooperativa la diversidad y no discriminación en los procesos de selección, admisión, promoción y movilidad interna y despido.</p> <p>D1.6.C10. El actual gerente es socio de la cooperativa.</p> <p>D1.6.C11. El actual gerente era socio de la cooperativa antes de ser nombrado como tal.</p> <p>D1.7.C1. Considera positivo para la cooperativa tener una alta rotación de personal.</p> <p>D1.7.C2. Utiliza políticas de rotación entre puestos para garantizar la estabilidad laboral.</p> <p>D1.7.C3. Considera la situación social del empleado</p>
--	---	--	---	--

<p>D2.1.C3. La cooperativa cobra a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social.</p> <p>D2.1.C4. La cooperativa ha sido avalada por normas de calidad, laborales, etc.</p> <p>D2.1.C5. Capacita anualmente en salud y seguridad laboral.</p> <p>D2.1.C6. Ofrece beneficios adicionales en el área de la salud para los socios y/o sus familiares.</p> <p>D2.1.C7. Prevee en el presupuesto anual un monto destinado a los programas de beneficio social.</p> <p>D2.1.C8. Posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>D2.1.C9. Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional.</p>	<p>estrés para los empleados.</p> <p>D1.4.C1. Considera importante para los empleados y necesario para la entidad que los trabajadores inviertan su tiempo y dinero en su formación.</p> <p>D1.4.C2. Conscientes de esa importancia ¿realiza alguna acción que facilite el acceso a la formación personal de sus trabajadores?.</p> <p>D1.4.C3. Cree necesario destinar un monto anual para la formación de los trabajadores principalmente a través de becas para que lo destinen al programa formativo que elijan.</p> <p>D1.4.C4. Evita conceder beneficios en tiempo (recuperables o no) para que sus empleados realicen trabajos de formación.</p>	<p>realizados.</p> <p>D2.2.3. Valor otorgado a eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.3.1. N° de actividades de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.2. N° de participantes en programas de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.3. Valor otorgado a programas de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.4. N° de programas vacacionales para asociados.</p> <p>D2.3.5. N° de participantes en programas vacacionales.</p> <p>D2.3.6. Valor otorgado a programas vacacionales.</p> <p>D2.4.1. N° de eventos realizados en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.2. N° de participantes en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.3. Valor otorgado a programas de la tercera edad.</p> <p>D2.5.1. Porcentaje del consumo de los hogares de actividades recreativas.</p> <p>D2.5.2.</p>	<p>empleados.</p> <p>D1.5.11. Monitorea la carga de trabajo de sus empleados con el objetivo de mejorar su distribución.</p> <p>D1.5.12. Promueve programa de combate al estrés para los empleados, especialmente para los que desempeñan funciones más estresantes (como operadores de call center, cajeros etc.)</p> <p>D1.5.13. Posee programa de orientación alimentaria y nutricional.</p> <p>D1.5.14. Posee una política de equilibrio trabajo-familia que aborde cuestiones relativas a horario laboral y horas extras.</p> <p>D1.5.15. Promedio de accidentes de trabajo por empleado/año.</p> <p>D1.5.16. Porcentaje de los accidentes que resultaron en muerte de empleados y/o de prestadores de servicio.</p> <p>D1.5.17. Porcentaje de ausentismo laboral por problemas de salud respecto al ausentismo laboral total.</p> <p>D1.5.18. Porcentaje de horas perdidas desglosado según el estado de baja laboral o sin tasa de ausentismos?</p> <p>D1.5.19. Se han analizado las causas de ausentismo en la organización?</p> <p>D1.5.20. Nombre total y tipología de accidentes de trabajo en la empresa con respecto al número de trabajadores.</p> <p>D1.6.1. Analiza</p>	<p>al momento de su despido.</p> <p>D1.8.C1. ¿Realiza alguna acción que facilite el acceso a la formación personal de sus trabajadores? (beneficios en tiempo, dinero...).</p> <p>D1.8.C2. Cree necesario destinar un monto anual para la formación de los trabajadores principalmente a través de becas para que lo destinen al programa formativo que elijan.</p> <p>D1.8.C3. ¿Existen programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales?</p> <p>D1.9.C1. Aunque no posea normativa interna que lo regule, se le concede a los miembros de la entidad un tiempo para la realización de trabajos propios de la</p>
<p>D3.1. NO GENERA</p>				
<p>D2.C1. Se aplican medidas para fomentar la formación de las personas trabajadoras.</p>				
	<p>D1.2.1. Porcentaje del consumo de los hogares de</p>			

	<p>actividades recreativas. D1.2.2. Percepción de la satisfacción de los individuos acerca de su tiempo libre.</p>	<p>Percepción de la satisfacción de los individuos acerca de su tiempo libre.</p> <p>D3.1.1. N° de actividades de adquisición asociativa.</p> <p>D3.1.2. N° de actividades de comercialización asociativa. Actividades para los socios:</p> <p>D3.1.C1. Realiza actividades destinadas a sus socios sobre educación para la prevención de enfermedades y fomento de la salud.</p> <p>D3.1.C2. Posee presupuesto para programas sociales comunitarios.</p> <p>D3.1.C3. La cooperativa cobra a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social.</p> <p>D3.1.C4. La cooperativa ha sido avalada por normas de calidad, laborales, etc.</p> <p>D3.1.C5. Capacita anualmente en salud y seguridad laboral.</p>	<p>periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración y prestaciones y de educación y desarrollo profesional.</p> <p>D1.6.2. Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional), educación primaria o enseñanza supletoria entre sus empleados, con metas y recursos definidos.</p> <p>D1.6.3. Posee programas de orientación sobre el planeamiento de carreras con el afán de ayudar a los empleados a reflexionar sobre sus funciones e identificación de objetivos a largo plazo.</p> <p>D1.6.4. Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado. (LA10)</p> <p>D1.6.5. <u>Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras</u> profesionales. (LA11)</p> <p>D1.6.6. ¿Existe flexibilidad en el horario de trabajo para asistir a programas de capacitación?</p> <p>D1.6.7. Formación recibida por el personal.</p> <p>D1.6.8. Existe un plan o medidas para</p>	<p>organización.</p> <p>D1.10.C1. ¿Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral?</p> <p>D2.1.1. N° de eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.1.2. N° de participantes en eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.1.3. Valor de otorgado a eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.2.1. N° de eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.2.2. N° de participantes en eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.2.3. Valor otorgado a eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.3.1. N° de actividades de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.2. N° de participantes en programas de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.3. Valor otorgado a programas de utilización de</p>
--	--	--	---	--

		<p>D3.1.C6. Ofrece beneficios adicionales en el área de la salud para los socios y/o sus familiares.</p> <p>D3.1.C7. Prevee en el presupuesto anual un monto destinado a los programas de beneficio social.</p> <p>D3.1.C8. Posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>D3.1.C9. Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional.</p> <p>D3.2.C1. Valora su entidad positivamente el trabajo de reproducción de la vida que realizan sus asalariados.</p> <p>D3.2.C2. Considera necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.</p> <p>D3.2.C3. Considera que influye de forma negativa dedicar tiempo al trabajo de reproducción de la vida</p>	<p>garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de la empresa (selección, promoción, formación, etc.)</p> <p>D1.7.1. Ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años.</p> <p>D1.7.2. Acompaña y evalúa periódicamente la rotación de empleados y tiene políticas para minimización y mejoría de ese indicador.</p> <p>D1.7.3. <u>Considera la situación social del empleado al momento de su despido.</u></p> <p>D1.7.4. Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo. (LA1)</p> <p>D1.7.5. Perfil de la plantilla de trabajadores.</p> <p>a. Género. b. Dirección. c. Carrera. d. Personal técnico. e. Personal de soporte.</p> <p>D1.7.6. Total de empleados al final del periodo.</p> <p>D1.7.7. Número del total de despidos en el periodo.</p> <p>D1.7.8. Número del total de incorporaciones en el periodo.</p> <p>D1.7.9. La cooperativa procura evitar el despido de personas con edad superior a 45 años.</p> <p>D1.8.1. Ofrece un</p>	<p>tiempo libre.</p> <p>D2.3.4. N° de programas vacacionales para asociados.</p> <p>D2.3.5. N° de participantes en programas vacacionales.</p> <p>D2.3.6. Valor otorgado a programas vacacionales.</p> <p>D2.4.1. N° de eventos realizados en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.2. N° de participantes en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.3. Valor otorgado a programas de la tercera edad.</p> <p>D2.5.1. Porcentaje del consumo de los hogares de actividades recreativas.</p> <p>D2.5.2. Percepción de la satisfacción de los individuos acerca de su tiempo libre.</p> <p>D3.1.1. N° de actividades de adquisición asociativa.</p> <p>D3.1.2. N° de actividades de comercialización asociativa.</p> <p>D3.1.C1. Realiza actividades destinadas a sus socios sobre</p>
--	--	---	--	--

		<p>cuando éste puede ser realizado de forma asalarada por otro trabajador (asistente, empleada de hogar, etc.). D3.2.C4. Considera que el fomento del trabajo de reproducción de la vida puede mejorar los rendimientos de los trabajadores.</p>	<p>programa de seguridad social complementario a lo que establece la ley, a todos sus empleados. D1.8.2. Involucra a los familiares de los empleados en el proceso de preparación para la jubilación. D1.8.3. Participa en la elaboración de políticas públicas con focalización en tercera edad. D1.8.4. Participa o apoya programas y campañas públicas o privadas de valoración de las personas de la tercera edad. D1.8.5. Número de empleados que participaron en el programa de preparación para jubilación.</p>	<p>educación para la prevención de enfermedades y fomento de la salud. D3.1.C2. Posee presupuesto para programas sociales comunitarios. D3.1.C3. La cooperativa cobra a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social. D3.1.C4. La cooperativa ha sido avalada por normas de calidad, laborales, etc. D3.1.C5. Capacita anualmente en salud y seguridad laboral. D3.1.C6. Ofrece beneficios adicionales en el área de la salud para los socios y/o sus familiares. D3.1.C7. Prevee en el presupuesto anual un monto destinado a los programas de beneficio social. D3.1.C8. Posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades</p>
--	--	--	--	--

						<p>profesionales. D3.1.C9. Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional.</p> <p>D3.2.C1. Valora su entidad positivamente el trabajo de reproducción de la vida que realizan sus asalariados.</p> <p>D3.2.C2. Considera necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.</p> <p>D3.2.C3. Considera que influye de forma negativa dedicar tiempo al trabajo de reproducción de la vida cuando éste puede ser realizado de forma asalariada por otro trabajador (asistente, empleada de hogar, etc.).</p> <p>D3.2.C4. Considera que el fomento del trabajo de reproducción de la vida puede mejorar los rendimientos de los trabajadores.</p> <p>D3.2.C5. Ofrece flexibilidad en los horarios</p>
--	--	--	--	--	--	--

					<p>para empleados de todos los niveles jerárquicos que tengan hijos menores de 6 años o en emergencias (eventos de los hijos, emergencias, estudios, etc.)</p> <p>D3.2.C6. Además de cumplir con las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, paternidad, amamantamiento y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas y a empleados con hijos menores de 6 años.</p> <p>D4.1.1. ¿Incluye el respeto de los derechos humanos como criterio fundamental en las decisiones de inversión o adquisiciones de la cooperativa?</p> <p>D4.2.1. La cooperativa realiza campañas internas de concienciación (seminarios, foros o encuentros</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>puntuales) para mejorar la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no discriminación racial.</p> <p>D4.3.1. Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.</p> <p>D4.4.1. La cooperativa tiene procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el lugar de trabajo.</p>
--	--	--	--	--	---

	<p>NO GENERA</p>	<p>D1.1.1. Valora su entidad positivamente el trabajo de reproducción de la vida que realizan sus asalariados.</p> <p>D1.1.2. Considera necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.</p> <p>D1.1.3. Considera que influye de forma negativa dedicar tiempo al trabajo de reproducción de la vida cuando éste puede ser realizado de forma asalariada por otro trabajador (asistente, empleada de hogar, etc.)</p> <p>D1.1.4. Considera que el fomento del trabajo de reproducción de la vida puede mejorar los rendimientos de los trabajadores.</p>	<p>D1.1.1. ¿Incluye el respeto de los derechos humanos como criterio fundamental en las decisiones de inversión o adquisiciones de la organización?</p> <p>D1.1.2. Porcentaje y número total de operaciones que han sido sujeto de revisión de derechos humanos y/o evaluación de impacto. (HR10)</p> <p>D1.2.1. Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.</p> <p>D1.2.2. La cooperativa tiene una política para evitar la discriminación en todos sus géneros explícitamente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La cuestión étnico-racial; b. la cuestión de género; c. la cuestión de edad; d. la cuestión religiosa; e. cuestión de la orientación sexual; f. la cuestión del origen geográfico; g. la cuestión de la clase social; h. la cuestión de las personas con discapacidad; i. la cuestión de la apariencia física. <p>D1.2.3. Utiliza mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren posibles casos de discriminación.</p> <p>D1.2.4. La cooperativa realiza</p>	
--	-------------------------	--	---	--

				<p>campañas internas de concienciación (seminarios, foros o encuentros puntuales) para mejorar la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no discriminación racial.</p> <p>D1.2.5. La política prohíbe expresamente actividades que puedan intimidar o apremiar a las mujeres y prohíbe expresamente la discriminación contra mujeres con problemas de salud, incluso las HIV positivas en el ambiente de trabajo.</p> <p>D1.3.1. Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.</p> <p>D1.3.2. Discute con otras empresas o presenta propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector (o de manera general).</p> <p>D1.3.3. Cantidad de acusaciones que recibió la empresa del Ministerio del Trabajo con relación al uso de mano de obra infantil.</p> <p>D1.4.1. Actividades de la cooperativa en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes</p>
--	--	--	--	--

riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos. (HR5)

D1.5.1. Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporen preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. (HR1)

D1.5.2. Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia. (HR2)

D1.5.3. Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados. No discriminación. (HR3)

D1.6.1. Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

D1.7.1. Número total de incidentes relacionados con

				<p><u>violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.</u></p> <p>D1.8.1. Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales. (HR11)</p> <p>D1.9.1. <u>La cooperativa tiene procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el lugar de trabajo.</u></p> <p><u>D1.1.1. ¿Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral?</u></p> <p>D1.1.2. Número de condenas judiciales por demandas laborales.</p> <p>D1.2.1. Cumplimiento en el pago de los impuestos municipales, gubernamentales, etc.</p> <p>D1.2.2. ¿Goza la empresa de algún tipo de exención tributaria ? (Como en el caso de zonas francas, inversiones turísticas y asociaciones sin fines de lucro).</p> <p>D1.2.3. Número de</p>
--	--	--	--	--

D1.1.1.
Satisfacción
del sistema de
salud.

		NO GENERA NO CONSIDERA		sentencias judiciales condenatorias por evasión tributaria.	
	<p>D1.1.1. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas al desarrollo de la comunidad.</p> <p>D1.1.2. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.</p> <p>D1.1.3. La cooperativa rechaza mantener relaciones comerciales con un cliente aludiendo a la ética de la cooperativa, aunque el posible negocio sea rentable y legal.</p> <p>D1.1.4. Cuentan los trabajadores con condiciones aceptables para ejercer su actividad.</p> <p>D1.1.5. Entre sus principios de actuación da prioridad a la seguridad alimentaria de su comunidad.</p> <p>D1.1.6. La cooperativa trabaja sin tener en consideración la dependencia de un</p>		<p>D1.1.1. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas al desarrollo de la comunidad.</p> <p>D1.1.2. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.</p> <p>D1.1.3. La cooperativa rechaza mantener relaciones comerciales con un cliente aludiendo a la ética de la cooperativa, aunque el posible negocio sea rentable y legal.</p> <p>D1.1.4. Cuentan los trabajadores con condiciones</p>	<p>D1.1.1. Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios. (PR6)</p> <p>D1.1.2. Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. (PR7)</p> <p>D1.1.3. La política de comunicación comercial consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.</p> <p>D1.1.4. Informa de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del producto o servicio que ofrece.</p>	<p>D1.1.1. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas al desarrollo de la comunidad.</p> <p>D1.1.2. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.</p> <p>D1.1.3. La cooperativa rechaza mantener relaciones comerciales con un cliente aludiendo a la ética de la cooperativa, aunque el posible negocio sea rentable y legal.</p> <p>D1.1.4. Cuentan los trabajadores con condiciones</p>

	<p>monocultivo productivo, comercial, financiero o crediticio.</p> <p>D1.1.7. Desconoce los principios que regulan el Comercio Justo.</p> <p>D1.1.8. Intenta desarrollar relaciones comerciales y financieras de igualdad y equidad hacia el interior y el exterior de la entidad.</p> <p>D1.1.9. Sus clientes externos nunca pagan por adelantado un porcentaje mínimo del precio del producto para reducir el endeudamiento de la cooperativa.</p> <p>D1.1.10. Paga a sus proveedores por adelantado un mínimo del precio del producto para evitar que ésta tenga que endeudarse para producir.</p> <p>D1.1.11. Vende sus productos a un precio superior al de mercado puesto que considera aspectos adicionales al coste de producción como son los gastos sociales y medioambientales.</p> <p>D1.1.12. La cooperativa considera que no son de aplicación a su entidad los principios del Comercio Justo.</p> <p>D1.1.12. Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.</p> <p>D1.1.13. Tiene como norma el tratamiento justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad</p>		<p>aceptables para ejercer su actividad.</p> <p>D1.1.5. Entre sus principios de actuación da prioridad a la seguridad alimentaria de su comunidad.</p> <p>D1.1.6. La cooperativa trabaja sin tener en consideración la dependencia de un monocultivo productivo, comercial, financiero o crediticio.</p> <p>D1.1.7. Desconoce los principios que regulan el comercio justo.</p> <p>D1.1.8. Intenta desarrollar relaciones comerciales y financieras de igualdad y equidad hacia el interior y el exterior de la entidad.</p> <p>D1.1.9. Sus clientes externos nunca pagan por adelantado un porcentaje mínimo del precio del producto para reducir el endeudamiento o de la cooperativa.</p> <p>D1.1.10. Paga a sus proveedores por adelantado un mínimo del precio del producto para evitar que ésta tenga que endeudarse</p>	<p>D1.1.5. Interactúa con sus proveedores y distribuidores estimulándolos a adoptar una postura responsable respecto a la comunicación volcada al público infantil - juvenil.</p> <p>D1.1.6. Realiza previo análisis de piezas publicitarias para verificar la conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.</p> <p>D1.1.7. ¿La política y las normas de relación con los clientes y consumidores constan en el código de conducta y/o declaración de valores?</p> <p>D1.1.8. Posee estrategias de marketing enfocadas a obtener beneficios para la sociedad.</p> <p>D1.1.9. Promueve valores concretos a través de su política de marketing y comunicación (ej. cuando beba no conduzca, piensa positivo, etc...).</p> <p>D1.1.10. Dispone de procedimientos para el análisis del ciclo de vida del producto o servicio para mejorar el impacto en la salud y seguridad de los clientes?</p> <p>D1.1.11. La política de comunicación comercial tiene como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada, que atente contra la dignidad de las mujeres.</p> <p>D1.2.1. Fases del ciclo de vida de los productos y servicios</p>	<p>aceptables para ejercer su actividad.</p> <p>D1.1.5. Entre sus principios de actuación da prioridad a la seguridad alimentaria de su comunidad.</p> <p>D1.1.6. La cooperativa trabaja sin tener en consideración la dependencia de un monocultivo productivo, comercial, financiero o crediticio.</p> <p>D1.1.7. Desconoce los principios que regulan el comercio justo.</p> <p>D1.1.8. Intenta desarrollar relaciones comerciales y financieras de igualdad y equidad hacia el interior y el exterior de la entidad.</p> <p>D1.1.9. Sus clientes externos nunca pagan por adelantado un porcentaje mínimo del precio del producto para reducir el endeudamiento o de la cooperativa.</p> <p>D1.1.10. Paga a sus proveedores por adelantado un mínimo del precio del producto para evitar que ésta tenga que endeudarse</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>en la relación, programas de calificación y de traspaso de tecnologías, etc.).</p> <p>D1.2.1. Porcentaje de compras realizadas a entidades reconocidas como de Comercio Justo.</p> <p>D1.2.2. Porcentaje de ventas realizadas a entidades reconocidas como de Comercio Justo.</p> <p>D1.2.3. Porcentaje de depósitos procedentes de entidades reconocidas como de Comercio Justo.</p> <p>D1.2.4. Porcentaje de créditos otorgados a entidades reconocidas como de Comercio Justo.</p>		<p>para producir.</p> <p>D1.1.11. Vende sus productos a un precio superior al de mercado puesto que considera aspectos adicionales al coste de producción como son los gastos sociales y medioambientales.</p> <p>D1.1.12. La cooperativa considera que no son de aplicación a su entidad los principios del comercio justo.</p> <p>D1.1.12. Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.</p> <p>D1.1.13. Tiene como norma el tratamiento justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de calificación y de traspaso de tecnologías, etc.).</p> <p>D1.2.1. Porcentaje de compras realizadas a entidades reconocidas como de comercio justo.</p>	<p>en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación. (PR1)</p> <p>D1.2.2. Mantiene programa especial con foco en salud y seguridad del consumidor/cliente de sus productos y servicios.</p> <p>D1.2.3. Posee sistemas internos ágiles y capacita su área de comunicación externa para responder con rapidez y transparencia a situaciones de crisis.</p> <p>D1.2.4. Ha sido, en los últimos tres años, demandada por el incumplimiento de reglamentos relacionados a la salud y a la seguridad del consumidor/cliente.</p> <p>D1.2.5. Realiza estudios para conocer daños potenciales que puedan generar sus productos o servicios, a los consumidores, previo a su lanzamiento.</p> <p>D1.2.6. Tiene un sistema de control de calidad para sus productos o servicios.</p> <p>D1.2.7. Revisa periódicamente la fecha de vencimiento de sus productos.</p> <p>D1.2.8. Considera los requerimientos de clientes con capacidades diferentes.</p> <p>D1.2.9. Para el</p>	<p>para producir.</p> <p>D1.1.11. Vende sus productos a un precio superior al de mercado puesto que considera aspectos adicionales al coste de producción como son los gastos sociales y medioambientales.</p> <p>D1.1.12. La cooperativa considera que no son de aplicación a su entidad los principios del comercio justo.</p> <p>D1.1.12. Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.</p> <p>D1.1.13. Tiene como norma el tratamiento justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de calificación y de traspaso de tecnologías, etc.).</p> <p>D1.1.14. Incluye las políticas y criterios para las relaciones con los proveedores en el código de conducta y/o</p>
--	--	--	---	---	--

			<p>D1.2.2. Porcentaje de ventas realizadas a entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D1.2.3. Porcentaje de depósitos procedentes de entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D1.2.4. Porcentaje de créditos otorgados a entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D2.1.C1. Tiene procedimientos para que el personal laboral conozca la legislación que debe cumplir.</p> <p>D2.1.C2. Se prohíbe expresamente en el código ético la utilización de prácticas ilegales tales como el soborno, corrupción, extorsión, coima y doble contabilidad.</p> <p>D2.1.C3. La cooperativa evita exponer públicamente sus compromisos éticos a sus grupos de interés por medio de material institucional, internet o de</p>	<p>control del uso adecuado de productos ha identificado el/los grupos de usuarios de sus productos o servicios.</p> <p>D1.2.10. Los empaques o contratos cuentan con las advertencias necesarias para el correcto uso y/o advertencias y las especificaciones, precios del producto o servicio que ofrece.</p> <p>D1.3.1. Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios y grado de reducción de ese impacto. (EN26)</p> <p>D1.3.2. Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos. (EN27)</p> <p>D1.4.1. Prácticas relacionadas con la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente. (PR5)</p> <p>D1.4.3. Cuenta con una política y normas de relaciones con clientes y consumidores aplicada por sus empleados.</p> <p>D1.4.4. <u>Ofrece el Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializada para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios.</u></p>	<p>en la declaración de valores de la cooperativa.</p> <p>D1.2.1. Porcentaje de compras realizadas a entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D1.2.2. Porcentaje de ventas realizadas a entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D1.2.3. Porcentaje de depósitos procedentes de entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D1.2.4. Porcentaje de créditos otorgados a entidades reconocidas como de comercio justo.</p> <p>D2.1.C1. Tiene procedimientos para que el personal laboral conozca la legislación que debe cumplir.</p> <p>D2.1.C2. Se prohíbe expresamente en el código ético la utilización de prácticas ilegales tales como el soborno, corrupción, extorsión, coima y doble contabilidad.</p>
--	--	--	---	--	--

		<p>otra manera adecuada.</p> <p>D2.1.C4. Evita el reclutamiento y la selección de personal, así como la invitación directa de empleados de la competencia que beneficie a la cooperativa proporcionándoles información confidencial de la competencia.</p> <p>D2.1.C5. Posee mecanismos como las cláusula de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa.</p> <p>D2.1.C6. Ha acudido a algún juicio durante el pasado año.</p> <p>D2.1.C7. Ha acudido a algún acto de conciliación o mediación en el pasado año.</p> <p>D2.1.C8. Posee oficina para la defensa del consumidor.</p> <p>D2.1.C9. Capacita en la legislación que le está vinculada.</p>	<p>D1.4.5. Adopta una política formal de protección a la privacidad y/o un sistema de gestión de las informaciones privadas del consumidor, cliente o usuario .</p> <p>D1.4.7. Tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.</p> <p>D1.4.8. Comparte con sus trabajadores la opinión de sus clientes.</p> <p>D1.4.9. Al vender productos y servicios, utiliza sólo argumentos verdaderos para el convencimiento del consumidor o cliente.</p> <p>D1.4.10. Total de consumidores o clientes.</p> <p>D1.4.11. Han recibido algún premio por la calidad en el servicio al consumidor.</p> <p>D1.4.12. Ventas líquidas.</p> <p>D1.4.13. Evolución del grado de satisfacción de los clientes (aproximado).</p> <p>D1.5.1. Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes. (PR8)</p> <p>D1.6.1. Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización. (PR9)</p> <p>D1.6.2. Tipos de</p>	<p>D2.1.C3. La cooperativa evita exponer públicamente sus compromisos éticos a sus grupos de interés por medio de material institucional, internet o de otra manera adecuada.</p> <p>D2.1.C4. Evita el reclutamiento y la selección de personal, así como la invitación directa de empleados de la competencia que beneficie a la cooperativa proporcionándoles información confidencial de la competencia.</p> <p>D2.1.C5. Posee mecanismos como las cláusula de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa.</p> <p>D2.1.C6. Ha acudido a algún juicio durante el pasado año.</p> <p>D2.1.C7. Ha acudido a algún acto de conciliación o mediación en el pasado año.</p> <p>D2.1.C8. Posee oficina para la</p>
--	--	--	--	---

			<p>información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos. (PR3)</p> <p>D1.7.1. Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.(PR4)</p> <p>D1.8.1. Desarrollo de nuevas tecnologías. D1.8.2. Optimización o efectividad de las operaciones. D1.8.3. Desarrollo de nuevos mercados. D1.8.4. Diversificación del mercado.</p> <p>D2.1.1. <u>Incluye las políticas y criterios para las relaciones con los proveedores en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.</u> D2.1.2. <u>Incluye en sus políticas de relacionamiento con proveedores la cancelación de contratos por conductas no éticas de éstos.</u> D2.1.3. <u>Incluye en sus políticas de relacionamiento con proveedores el rechazo de contratos cuando considere que los mismos o las</u></p>	<p>defensa del consumidor. D2.1.C9. Capacita en la legislación que le está vinculada.</p> <p>D3.1.1. La política de comunicación comercial consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la cooperativa. D3.1.2. Informa de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del producto o servicio que ofrece. D3.1.3. Realiza previo análisis de piezas publicitarias para verificar la conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. D3.1.4. ¿La política y las normas de relación con los clientes y consumidores constan en el código de conducta y/o declaración de valores? D3.1.5. Dispone de procedimientos para el análisis del ciclo de vida del producto o servicio para</p>
--	--	--	--	---

			<p>empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectas.</p>	<p>mejorar el impacto en la salud y seguridad de los clientes?</p> <p>D3.2.1. Mantiene programa especial con foco en salud y seguridad del consumidor/cliente de sus productos y servicios.</p> <p>D3.2.2. La cooperativa ha sido demandada por el incumplimiento de reglamentos relacionados a la salud y a la seguridad del consumidor/cliente.</p> <p>D3.2.3. Tiene un sistema de control de calidad para sus productos o servicios.</p> <p>D1.2.4. Considera los requerimientos de clientes con capacidades diferentes.</p> <p>D3.3.1. Ofrece el Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializada para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios.</p> <p>D3.3.2. Tiene implementado</p>
--	--	--	--	--

	<p>D1.1.C1. No tiene procedimientos para que el personal laboral conozca la legislación que debe cumplir.</p> <p>D1.1.C2. Se prohíbe expresamente en el código ético la utilización de prácticas ilegales tales como el soborno, corrupción, extorsión, coima y doble contabilidad.</p> <p>D1.1.C3. La cooperativa evita exponer públicamente sus compromisos éticos a sus grupos de interés por medio de material institucional, internet o de otra manera adecuada.</p> <p>D1.1.C4. Evita el</p>				<p>un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.</p>
--	--	--	--	--	--

<p>reclutamiento y la selección de personal, así como la invitación directa de empleados de la competencia que beneficie a la cooperativa proporcionándoles información confidencial de la competencia.</p> <p>D1.1.C5. Posee mecanismos como las cláusula de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa.</p> <p>D1.1.C6. Ha acudido a algún juicio durante el pasado año.</p> <p>D1.1.C7. Ha acudido a algún acto de conciliación o mediación en el pasado año.</p> <p>D1.1.C8. Posee oficina para la defensa del consumidor.</p> <p>D1.1.C9. Capacita en la legislación que le está vinculada.</p>				
---	--	--	--	--

ANEXO 4



ENCUESTA DIRIGIDA AL GERENTE, PRESIDENTE CONSEJO DIRECTIVO DE LAS COOPERATIVAS

Saludos Cordiales.

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

Quisiéramos pedir su ayuda para que conteste algunas preguntas que no llevaran mucho tiempo.

Emplee un bolígrafo de tinta color azul para rellenar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas. Éstas simplemente reflejan su opinión personal.

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

Índice de valoración de encuesta dirigida a los directivos

CALIFICACIÓN	RESPUESTA
<p>La calificación permitirá seleccionar las preguntas más apropiadas para la investigación. Será medida mediante las siguientes escalas:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Totalmente inapropiado. (2) Inapropiado. (3) Ni apropiado ni desapropiado. (4) Apropiado. (5) Totalmente apropiado. 	<p>La valoración asignada responde al grado en que la cooperativa cumple o no con el enunciado. Será medida mediante las siguientes escalas:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Muy en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Muy de acuerdo.

Principios y preguntas de encuesta dirigida a los directivos de las cooperativas.

PRINCIPIOS	CALIFICACIÓN	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.						
1.3. Existen distinciones de género en la afiliación a la cooperativa.						
1.4. La edad de los socios (mayores de edad) es un impedimento para la afiliación a la cooperativa.						
1.5. El nivel de escolaridad de los miembros es un impedimento para la afiliación a la cooperativa.						
1.6. En la cooperativa se facilita la participación de todas las personas.						
1.7. En la cooperativa se puede comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias.						
2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.						
2.16. Se celebran con frecuencia las reuniones de la Asamblea General.						
2.17. Participan masivamente los afiliados en Asambleas Generales de Asociados.						
2.18. Se celebran con frecuencia las reuniones del Consejo de vigilancia.						
2.19. Participan masivamente los afiliados en las reuniones del Consejo de Vigilancia.						
2.20. Existe equidad de género en la accesibilidad a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).						
2.21. La edad de los socios es un impedimento para el acceso a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).						
2.22. El nivel de escolaridad de los miembros de Consejos de Administración corresponde a estudios universitarios completos.						
2.23. Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.						
2.24. Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.						
2.25. Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantiene relaciones comerciales).						
2.26. La cooperativa ha aplicado una metodología de Balance Social.						
2.27. Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc. (EPS y SFPS).						
2.28. La cooperativa demuestra un comportamiento ético.						
2.29. Reconoce la RSE es parte de la estrategia empresarial / corporativa / organizacional - no es un actividad aislada.						
2.30. Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.						
3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.						
3.10. Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital.						
3.11. Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio.						

3.12.	Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Educación						
3.13.	Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Solidaridad.						
3.14.	Se ejecuta el valor destinado para capacitación de empleados.						
3.15.	Existe una política de maximización de utilidades y excedentes.						
3.16.	Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.						
3.17.	La asamblea decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.						
3.18.	La cooperativa invierte en servicios sociales para asociados.						
4. Autonomía e independencia.							
4.4.	La cooperativa informa los resultados económicos del año.						
4.5.	La cooperativa tiene acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS.						
4.6.	La cooperativa cumple con sus obligaciones tributarias.						
4.7.	Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas.						
5. Educación, capacitación e información.							
5.5.	La cooperativa realiza eventos de capacitación por cuenta propia para socios.						
5.6.	La cooperativa contrata eventos de capacitación para socios.						
5.7.	La cooperativa considera innecesario aplicar una política continua de capacitación con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.						
5.8.	La cooperativa realiza actividades destinadas a la promoción de la EPS.						
6. Cooperación e integración del sector EPS.							
6.6.	La cooperativa aporta al capital social de otras organizaciones de la EPS.						
6.7.	La cooperativa recibe aportes de otras organizaciones de la EPS.						
6.8.	Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la EPS.						
6.9.	La cooperativa favorece la solidaridad entre los socios.						
6.10.	Utiliza los órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la EPS.						
6.11.	Desarrolla alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva, etc.).						
6.12.	Promueve legislaciones o iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/mercado/empresariado/sociedad.						
6.13.	La cooperativa realiza proyectos sociales, ambientales o de otro tipo en forma conjunta con el Gobierno.						
7. Compromiso con el entorno.							
7.16.	Cumple todas las leyes ambientales nacionales.						
7.17.	Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje.						
7.18.	Desarrolla programas de mejoramiento de medio ambiente.						
7.19.	Cuenta con una política ambiental definida e implementada por la cooperativa.						

7.20.	Capacita o realiza actividades medioambientales destinadas a la comunidad.						
7.21.	Posee una política de producción que considera la optimización de materiales utilizados en los procesos.						
7.22.	Contribuye con mejorías en la infraestructura o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar (vivienda, carreteras, puentes, escuelas, hospitales etc...).						
7.23.	Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de entorno.						
7.24.	Las medidas de prevención y mitigación son implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.						
7.25.	Divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.						
7.26.	Posee un programa de voluntariado.						
7.27.	Participa en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos.						
7.28.	Dispone de procedimientos y medidas para evaluar la calidad del aire, el ruido, nivel de temperatura en la cooperativa.						
7.29.	Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.						
7.30.	Contribuye para la preservación de la biodiversidad por medio de políticas específicas y/o proyecto(s) de conservación de áreas protegidas y/o programa de protección a animales amenazados.						
7.31.	Otorga prioridad dentro de sus acciones destinadas al benéfico de la comunidad, a aquellas dirigidas hacia los grupos con mayor vulnerabilidad: mujer, niñez, discapacitados, tercera edad.						
7.32.	Realiza sus actuaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto.						
7.33.	Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleos, la seguridad alimentaria, etc...						
7.34.	Realiza sus actuaciones de compromiso con la comunidad con independencia de la ayuda económico-financiera del Gobierno local o nacional. (Subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías).						
8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.							
8.28.	La cooperativa prioriza la contratación de personal que no sea socio de la misma.						
8.29.	Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad.						
8.30.	Existe equidad de género en la contratación de trabajadores.						
8.31.	La edad de los socios es un impedimento en la contratación de trabajadores.						
8.32.	La nómina de empleados se caracteriza por estar compuesta por empleados de elevada antigüedad.						
8.33.	La nómina de empleados se compone de empleados solteros.						
8.34.	El nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios completos.						
8.35.	La nómina de empleados tiene cargas familiares.						

8.36.	Los ingresos mensuales de los empleados superan los 2 Salarios Básicos Unificados (SBU).						
8.37.	Los empleados poseen algún tipo de crédito ofertado por la cooperativa.						
8.38.	Los accidentes de trabajo son frecuentes en la cooperativa.						
8.39.	La cooperativa implementa programas de salud y seguridad ocupacional.						
8.40.	Son frecuentes los despidos de empleados.						
8.41.	Trabajadores y socios dedican parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.						
8.42.	Se aplican medidas para fomentar la formación de los empleados.						
8.43.	Se realizan eventos culturales						
8.44.	Se realizan eventos deportivos.						
8.45.	Se realizan actividades de utilización de tiempo libre.						
8.46.	Se incluyen en los eventos a los grupos especiales.						
8.47.	Se realizan actividades de adquisición asociativa.						
8.48.	La cooperativa cobra a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social.						
8.49.	Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional. S/N						
8.50.	La cooperativa considera necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.						
8.51.	La cooperativa registra incidentes relacionados con violaciones de los derechos humanos.						
8.52.	Las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan.						
8.53.	La cooperativa mide el clima organizacional o el nivel de satisfacción de los colaboradores con su lugar de trabajo.						
8.54.	Otorga permisos de maternidad o paternidad.						
8.55.	Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral.						
9. Comercio justo, ético y responsable.							
4.3.	La cooperativa realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.						
4.4.	Desconoce los principios que regulan el comercio justo.						
4.5.	Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.						
4.6.	Tiene como norma el tratamiento justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de calificación y de traspaso de tecnologías, etc.).						
4.7.	Posee mecanismos como las cláusulas de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa.						
4.8.	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.						
4.9.	Tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.						
4.10.	Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos "piratas",						

	falsificados o fruto de robo de carga.						
4.11.	Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc.						
4.12.	Compra a proveedores de la zona.						

ANEXO 5



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

Saludos Cordiales.

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

Quisiéramos pedir su ayuda para que conteste algunas preguntas que no llevaran mucho tiempo.

Emplee un bolígrafo de tinta color azul para rellenar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas. Éstas simplemente reflejan su opinión personal.

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

RESPUESTA:

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

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

Preguntas de encuesta dirigida a socios y empleados de las cooperativas.

PREGUNTAS	RESPUESTA				
	1	2	3	4	5
1. Los requisitos de afiliación a esta cooperativa implican un impedimento para integrarla.					
2. La cooperativa actúa en función de mantener la igualdad de oportunidades para todos.					
3. Existe el respeto a la identidad cultural.					
4. La toma de decisiones se da de modo democrático.					
5. Los socios participan activamente en la gestión de la cooperativa.					
6. Los asociados contribuyen de manera equitativa al crecimiento patrimonial de la cooperativa					
7. Se distribuyen los excedentes por igual entre los socios a través de servicios sociales.					
8. La cooperativa cuando realiza operaciones con otras organizaciones hace prevalecer su autonomía e independencia.					
9. La cooperativa brinda educación y entrenamiento a sus asociados.					
10. La cooperativa realiza actividades orientadas a la conservación del medio ambiente.					
11. La cooperativa es socialmente responsable					
12. Las condiciones laborales para los empleados son justas.					
13. La cooperativa evalúa el nivel de satisfacción de los empleados con el lugar de trabajo.					
14. La cooperativa respeta los derechos humanos de sus trabajadores.					
15. La cooperativa realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.					
16. La cooperativa tiene un comportamiento ético.					
17. El accionar de la cooperativa propende al logro de Buen Vivir de los asociados.					
18. Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.					

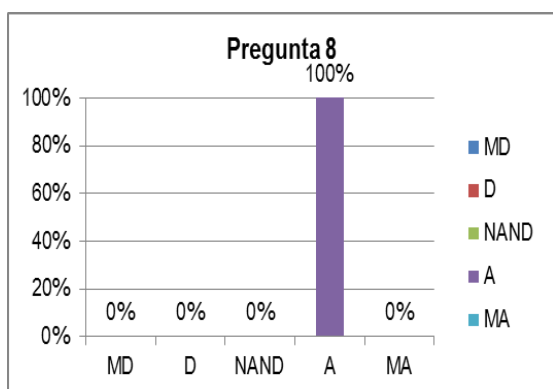
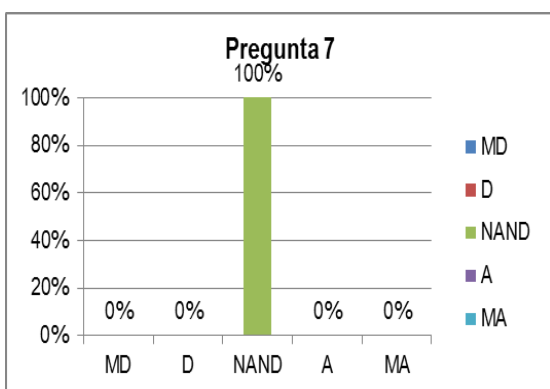
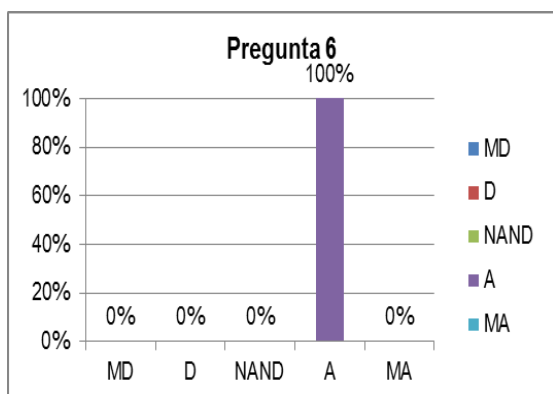
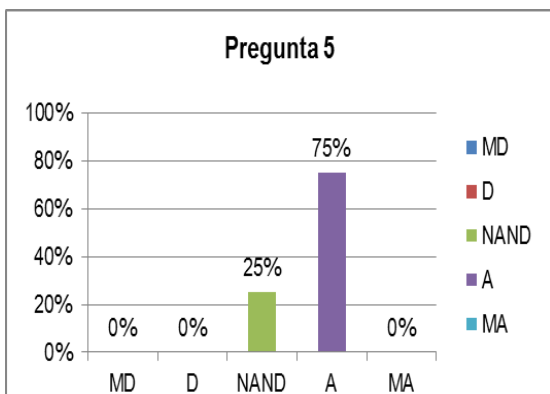
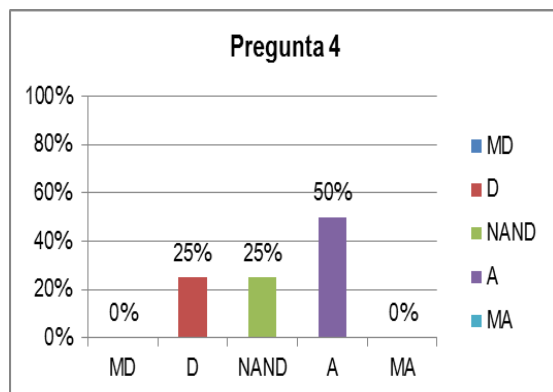
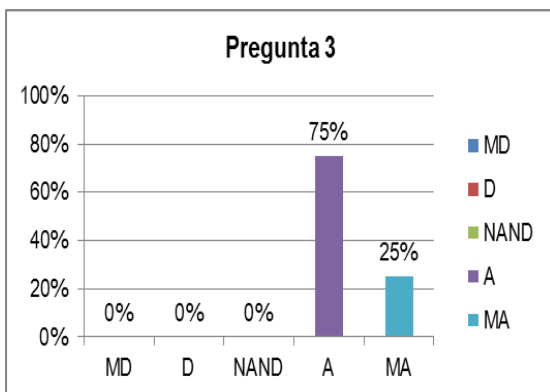
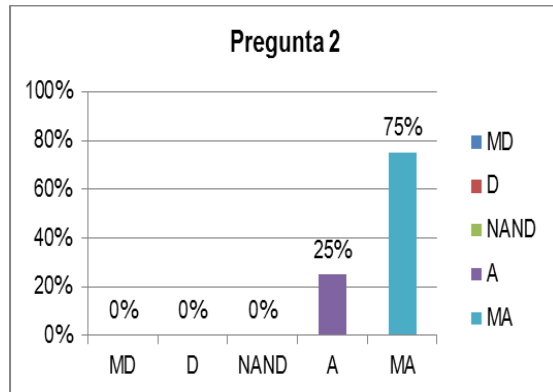
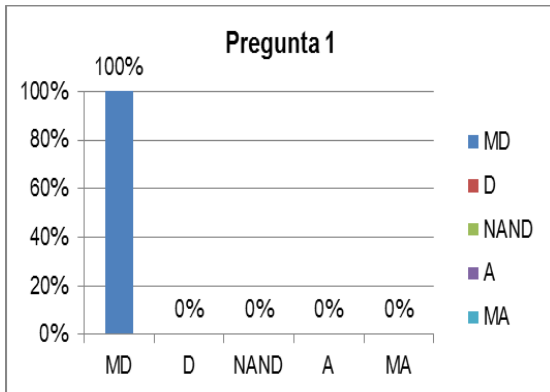
ANEXO 6**NÚMERO DE SOCIOS Y EMPLEADOS A ENCUESTAR**

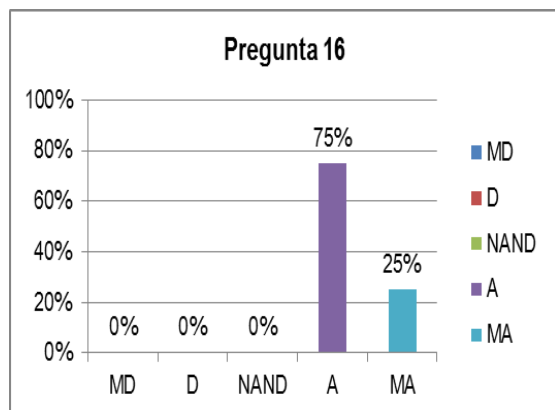
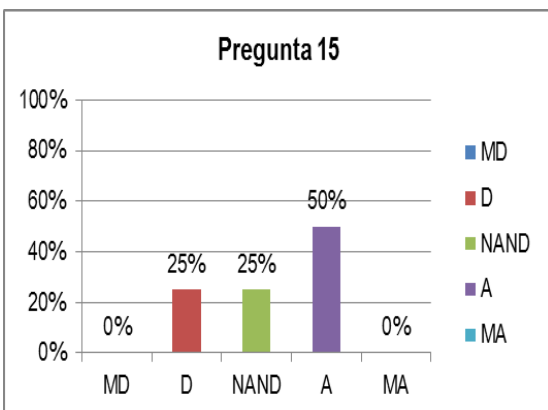
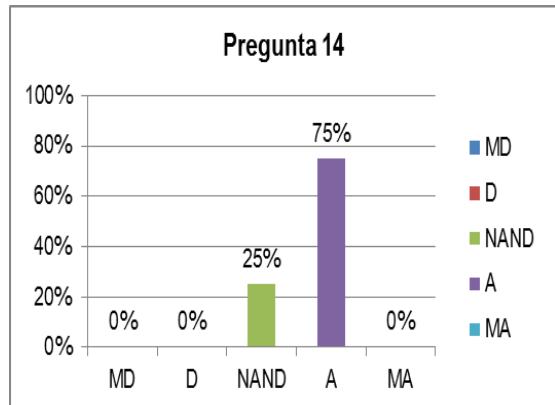
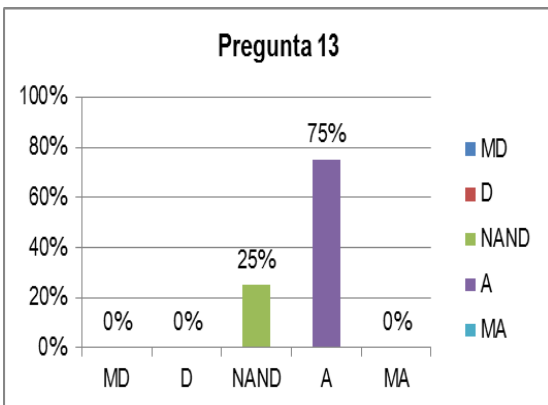
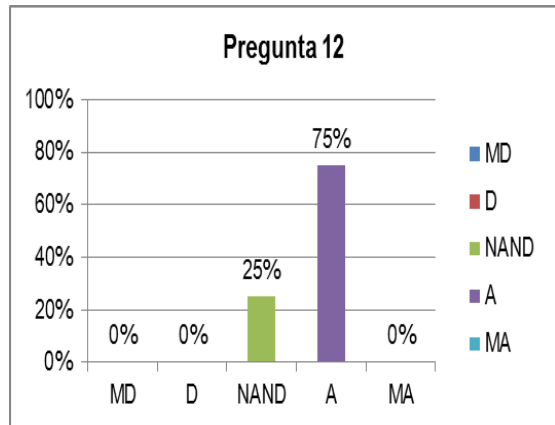
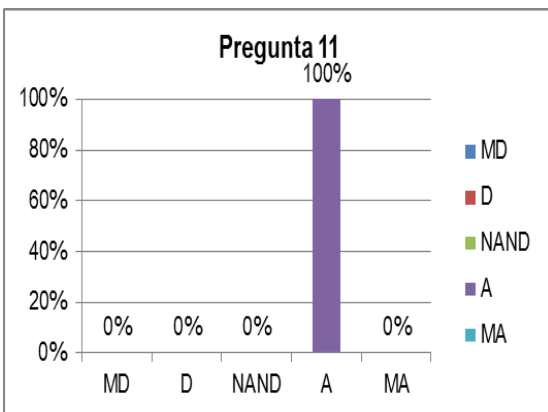
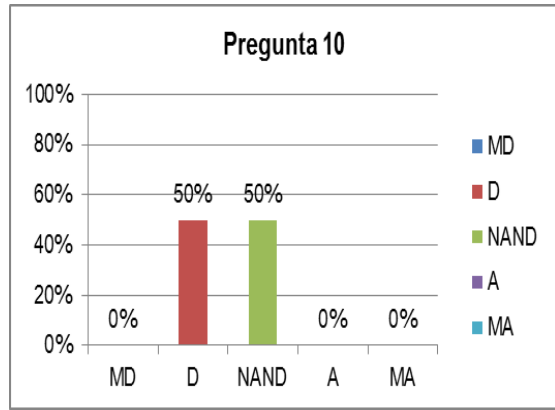
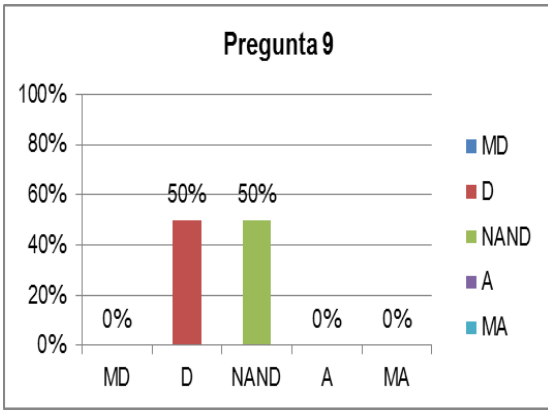
Número de muestra

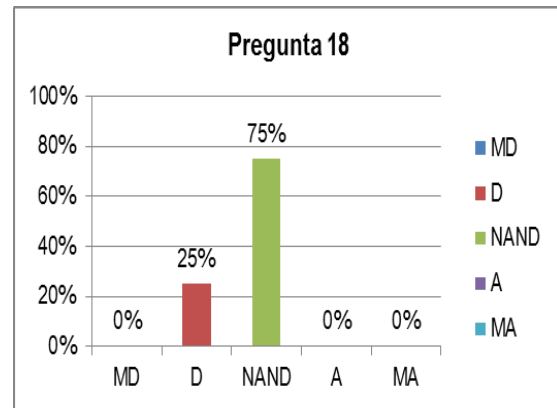
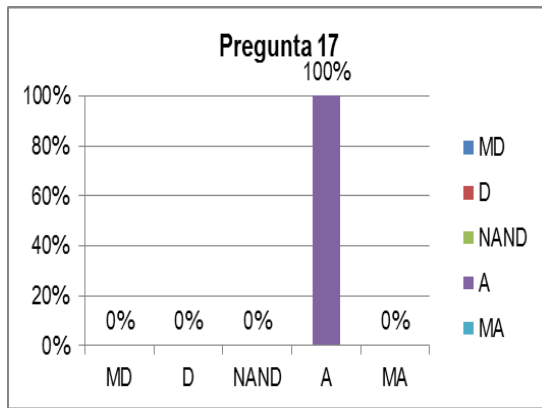
COOPERATIVAS	# DE ENCUESTADOS
Cooperativa de Ahorro y Crédito Costa Azul Ltda.	9
Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Ana Ltda.	281
Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta Ltda.	26
Cooperativa de Ahorro y Crédito Petroecuador y sus Filiales	1
Cooperativa de Ahorro y Crédito "Por el Pan y Por el Agua"	25
Cooperativa de Ahorro y Crédito SAC Ltda.	36
TOTAL	378

ANEXO 7

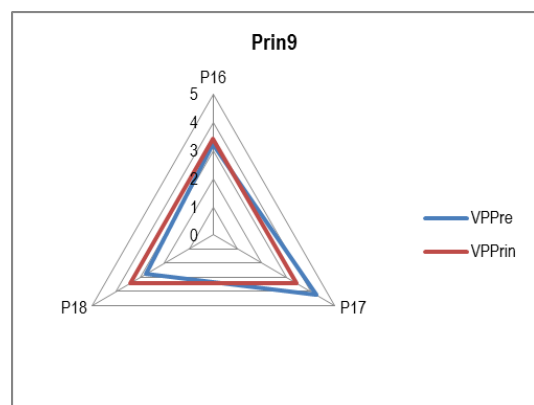
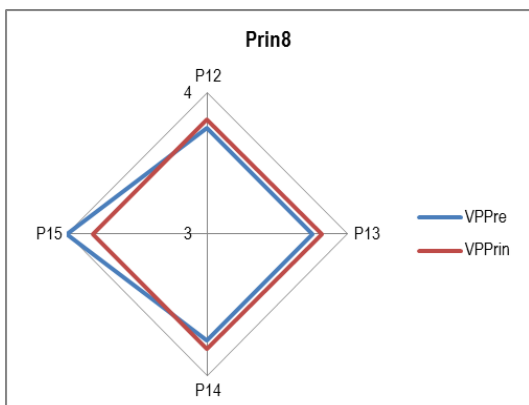
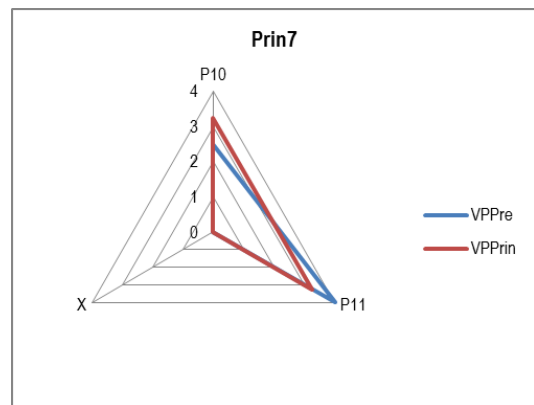
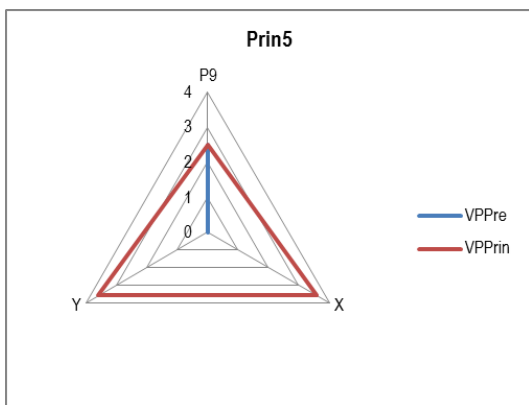
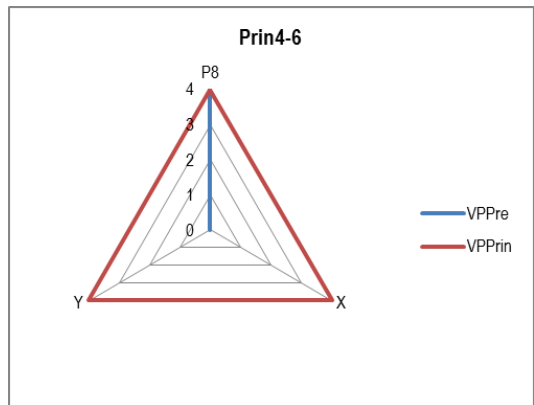
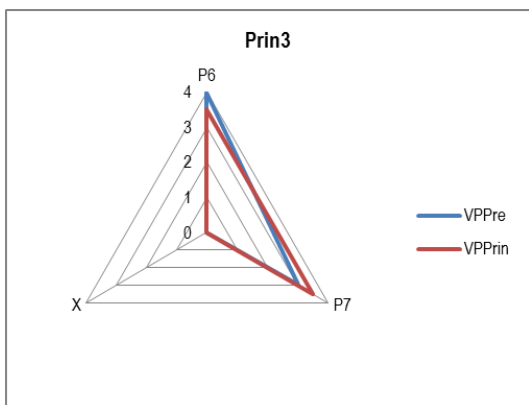
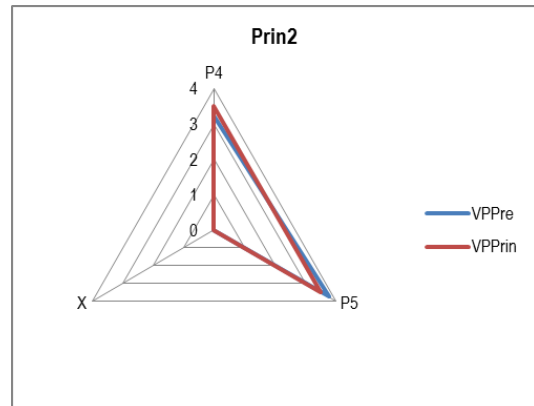
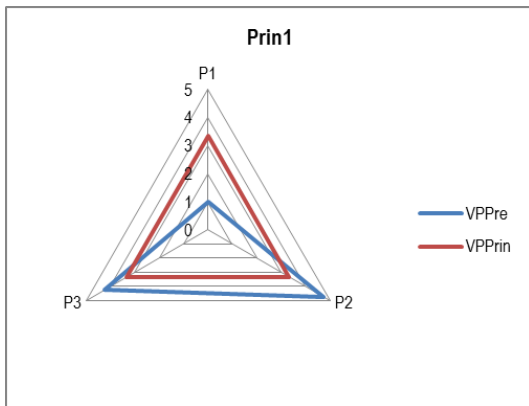
ANEXO 7-A ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA “POR EL PAN Y POR EL AGUA”



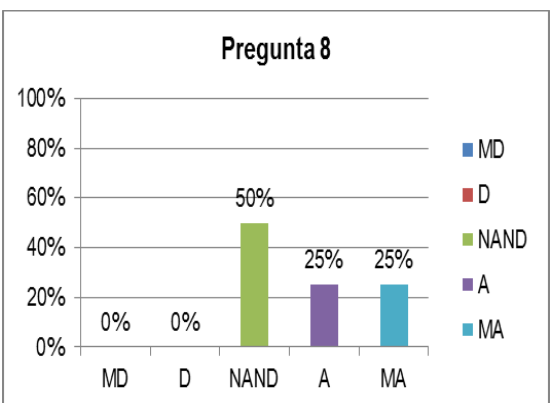
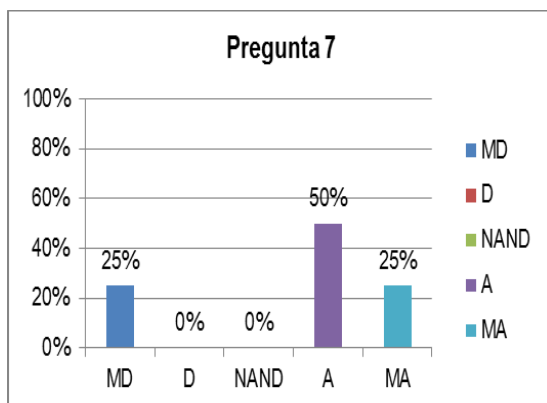
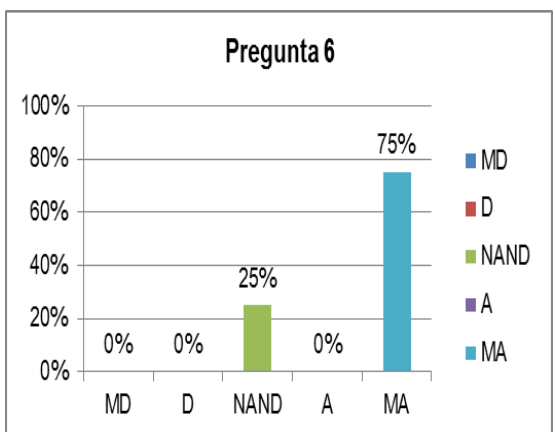
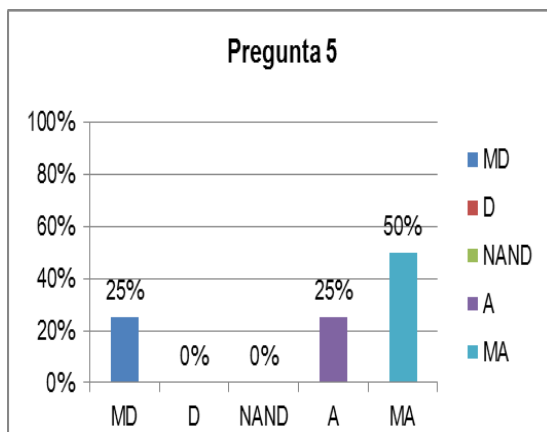
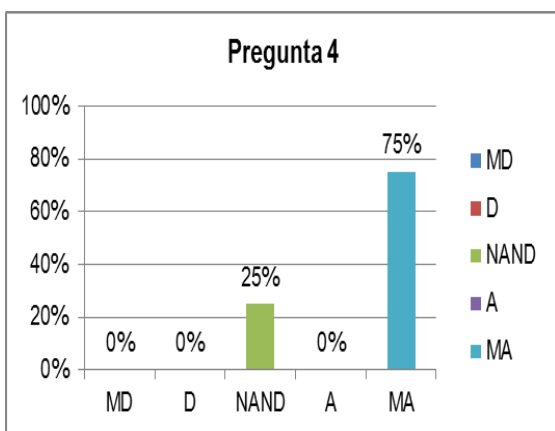
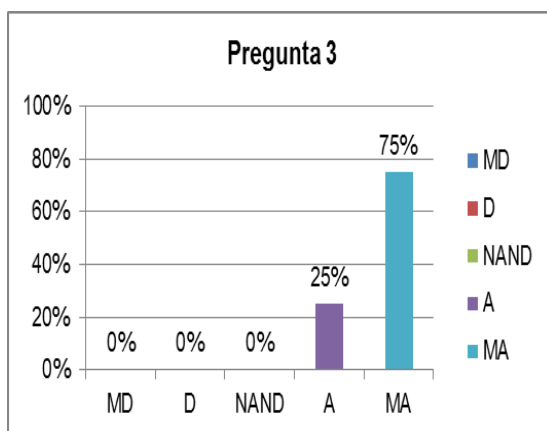
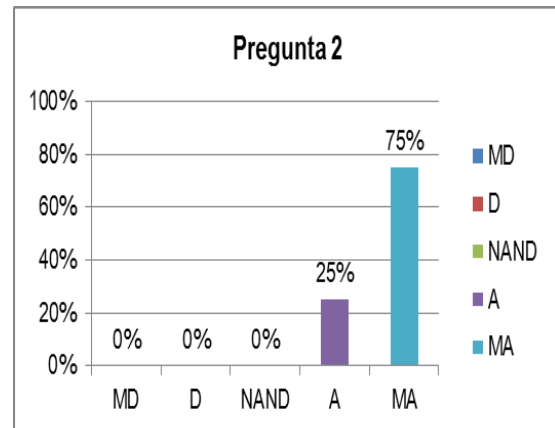
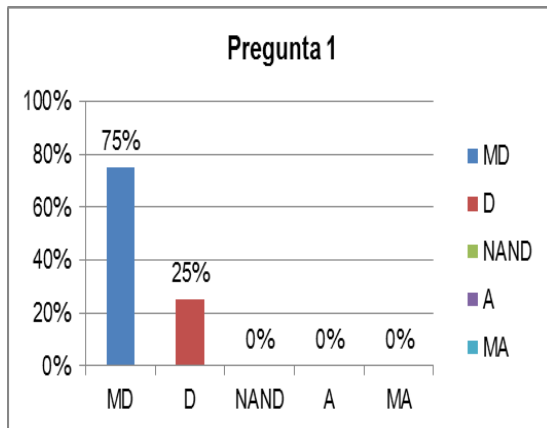


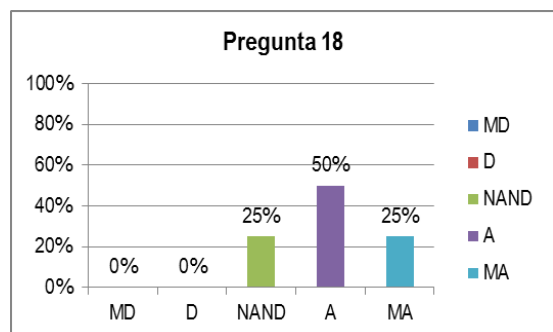
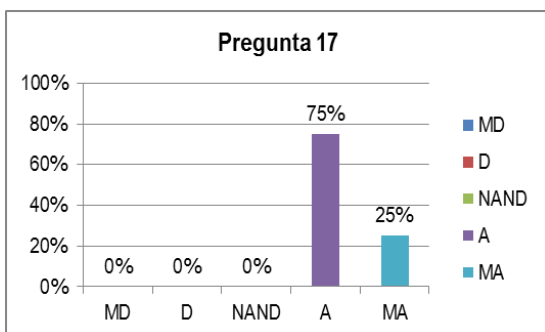
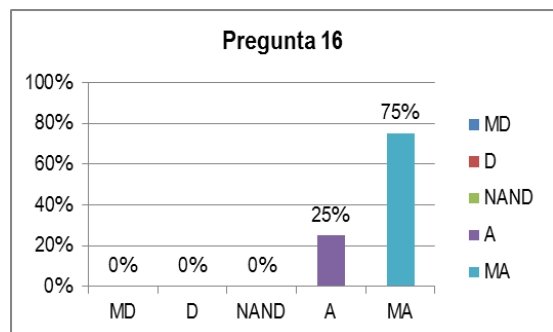
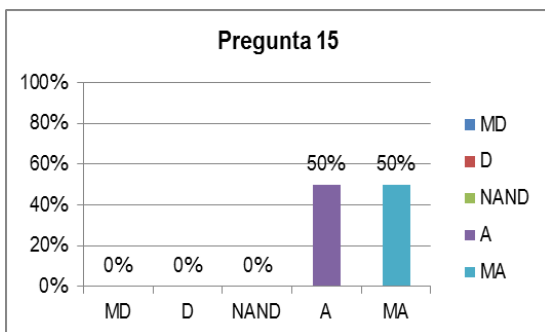
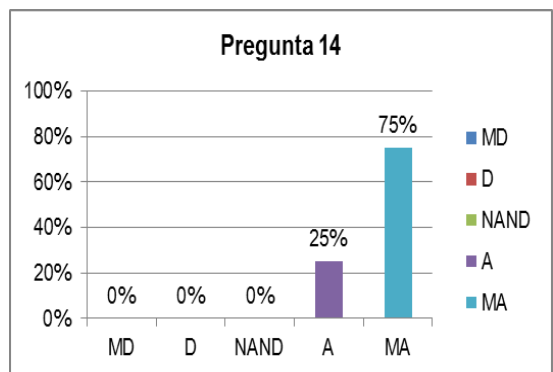
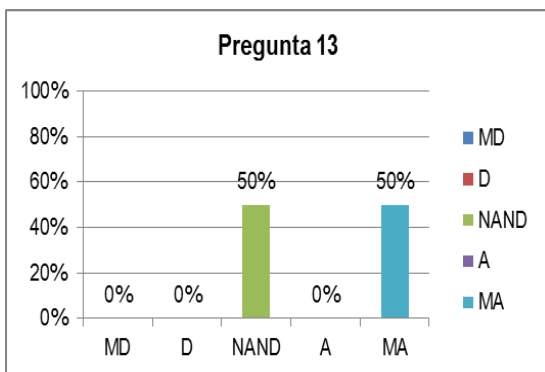
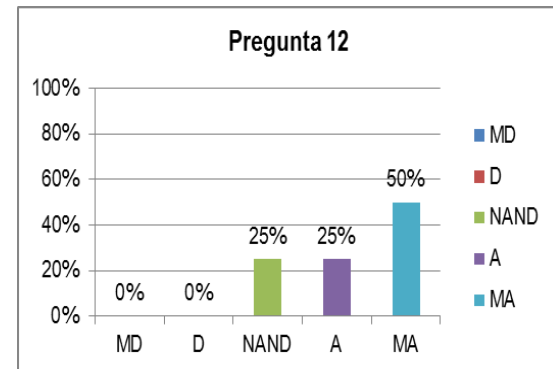
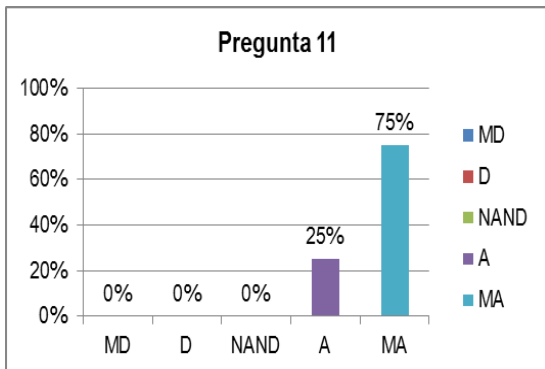
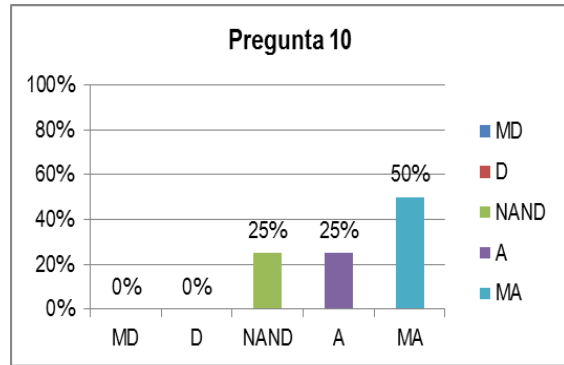
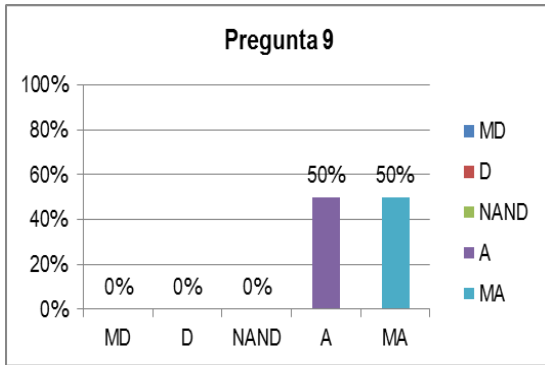


REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA “POR EL PAN Y POR EL AGUA”

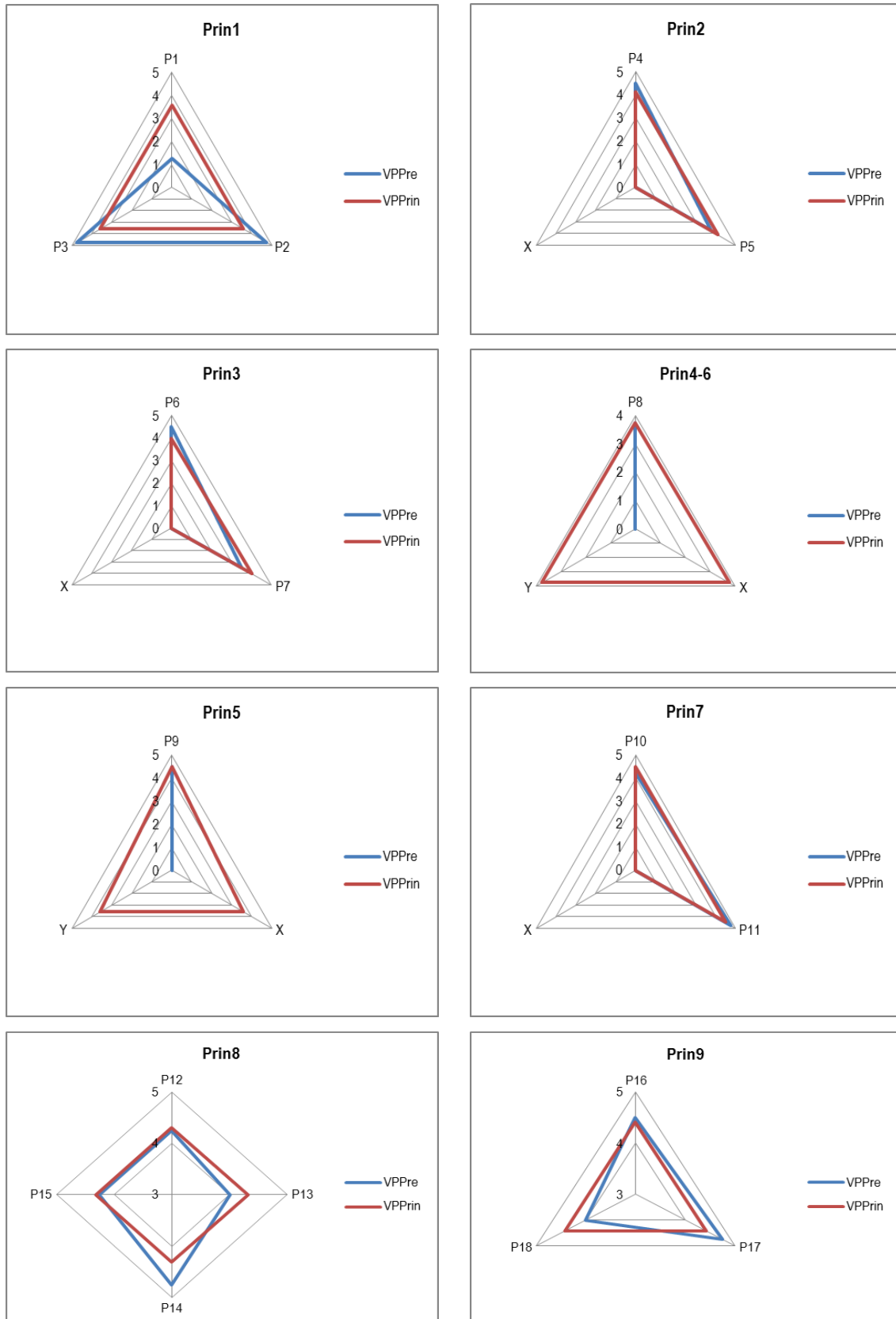


**ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA
“CALCETA LTDA.”**

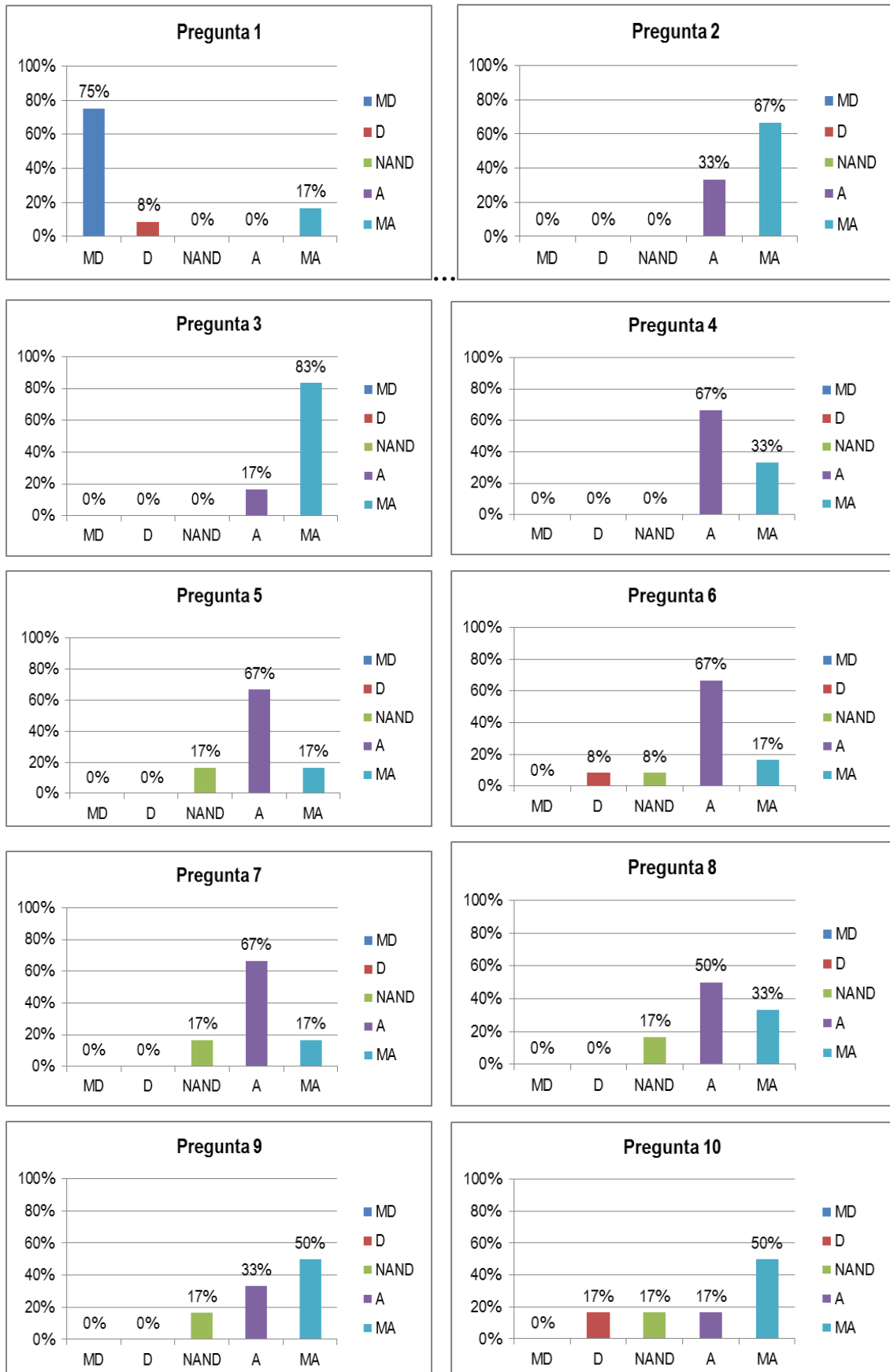


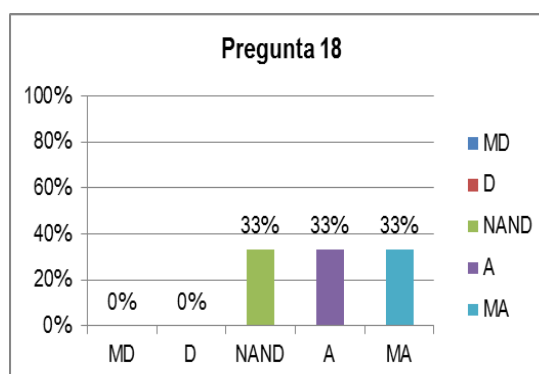
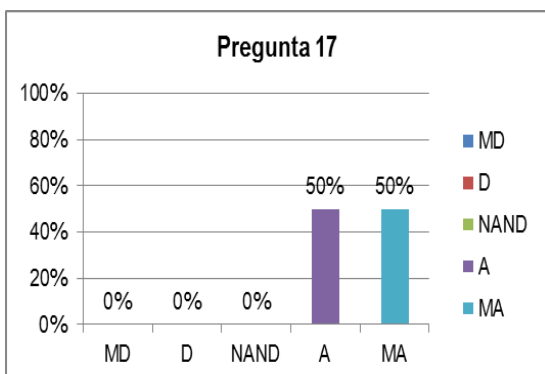
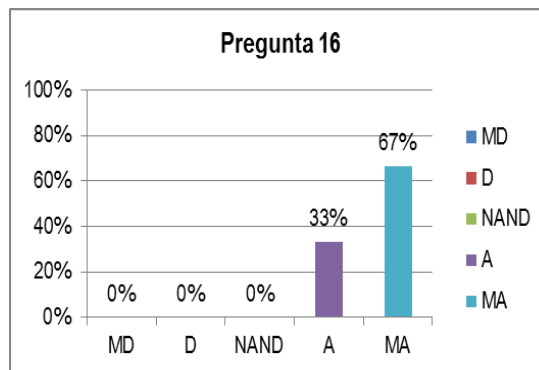
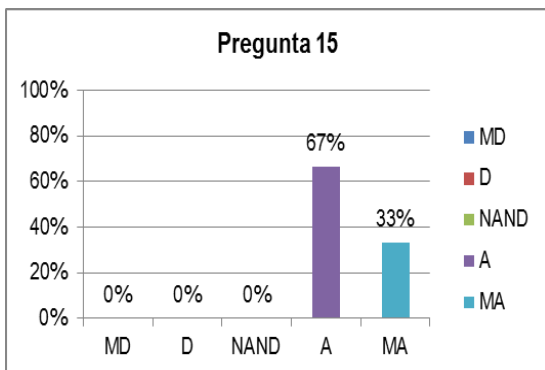
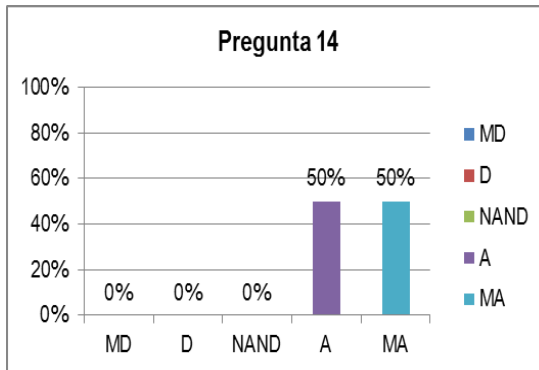
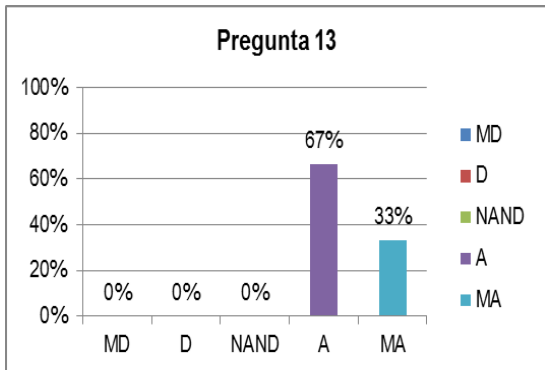
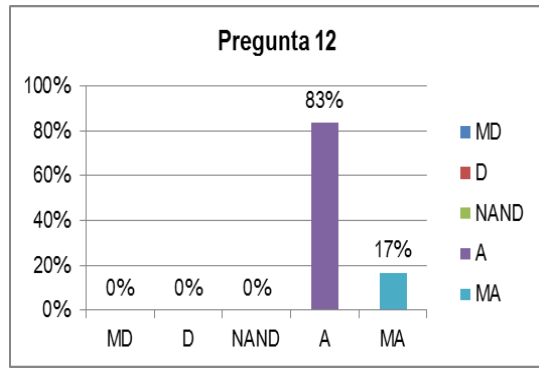
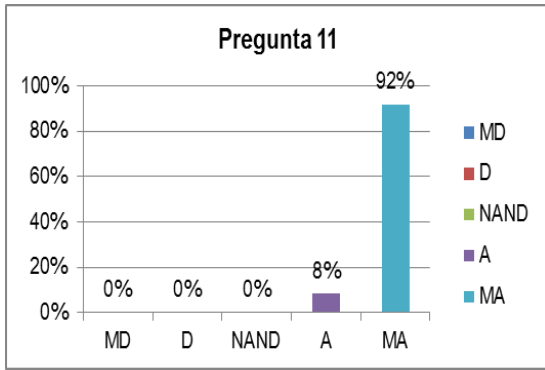


REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA “CALCETA LTDA.”

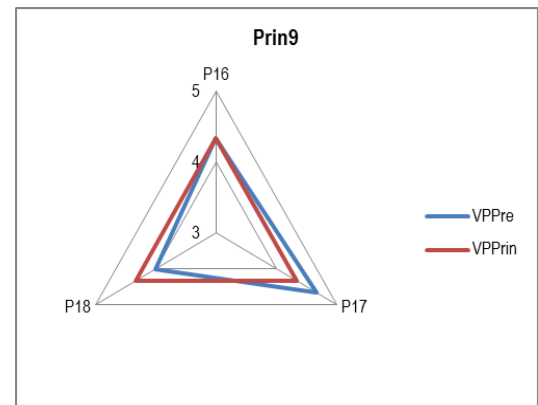
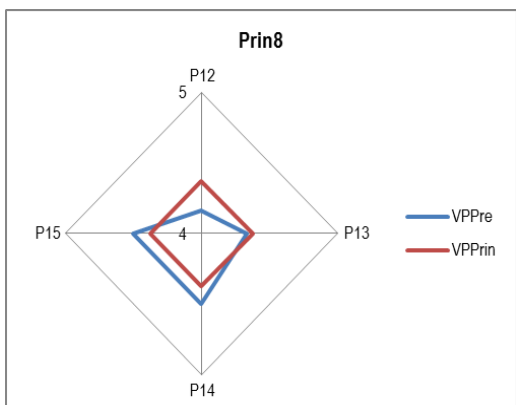
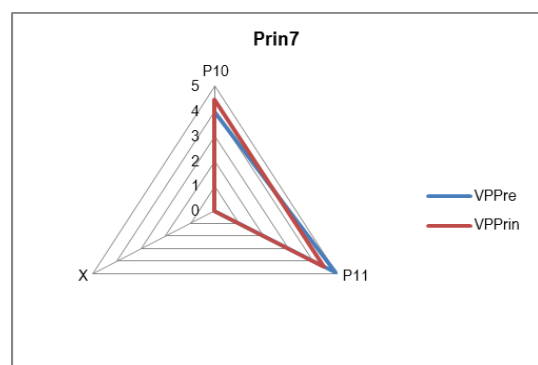
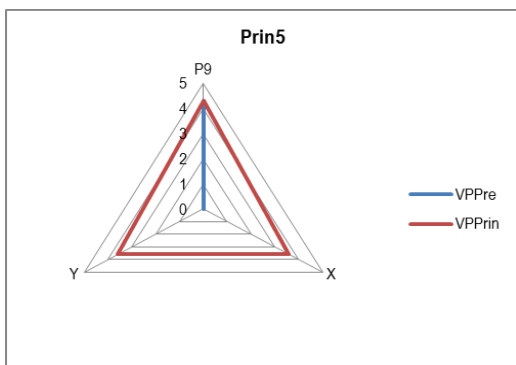
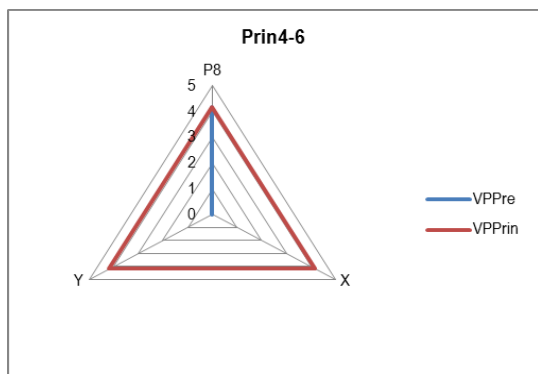
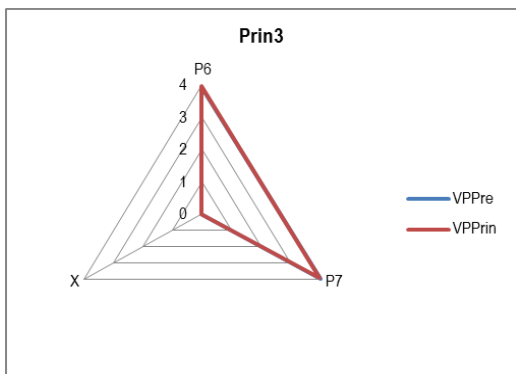
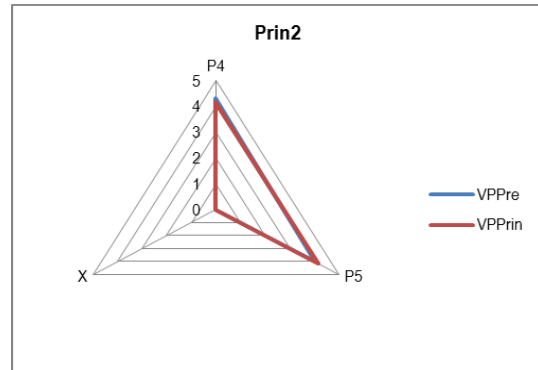
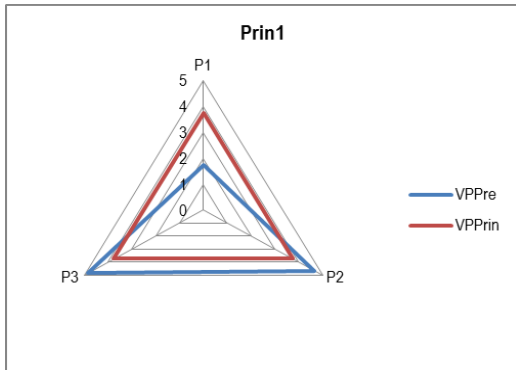


ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA “SANTA ANA LTDA.”

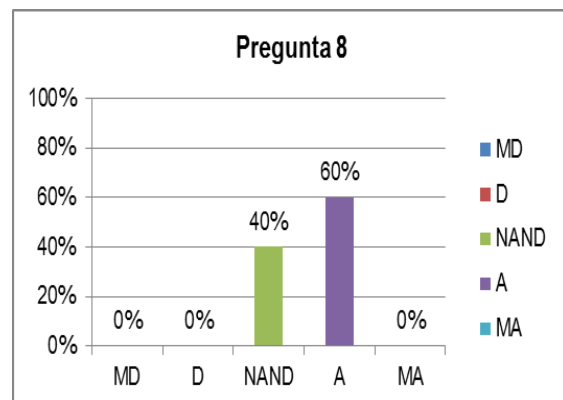
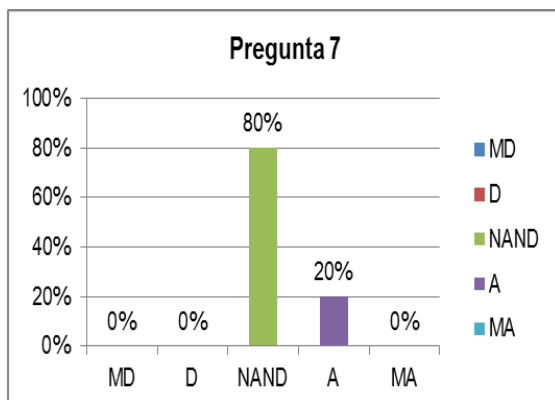
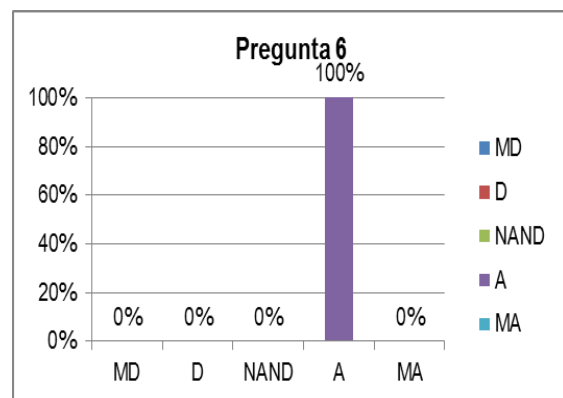
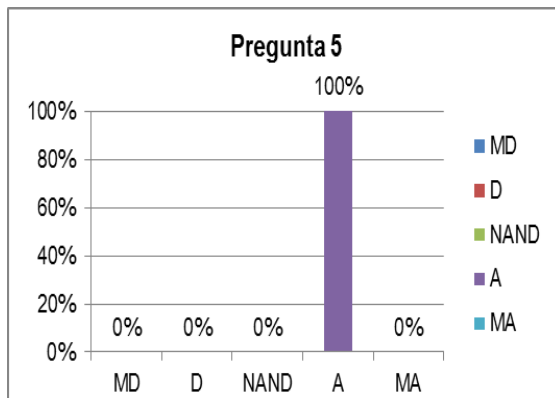
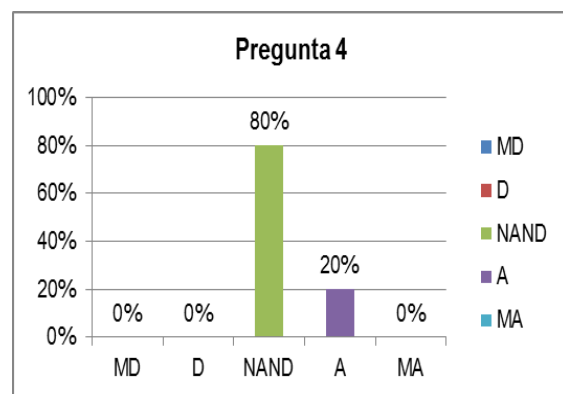
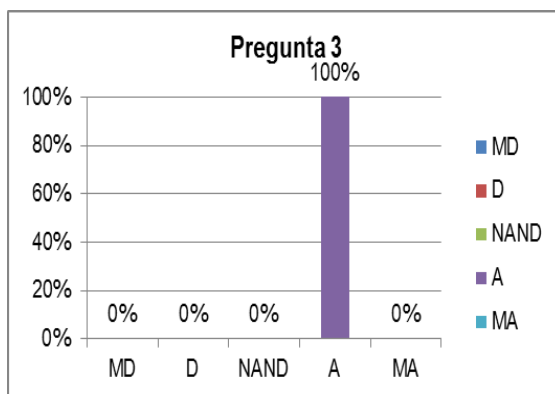
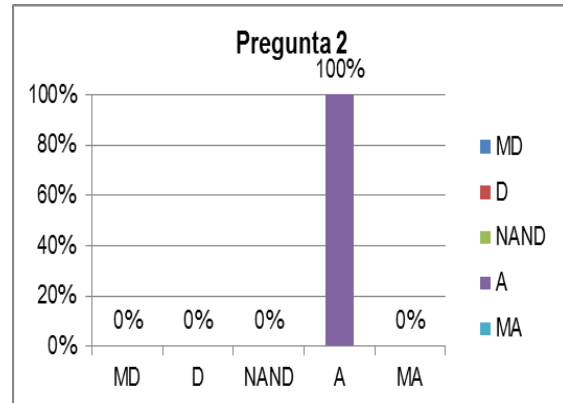
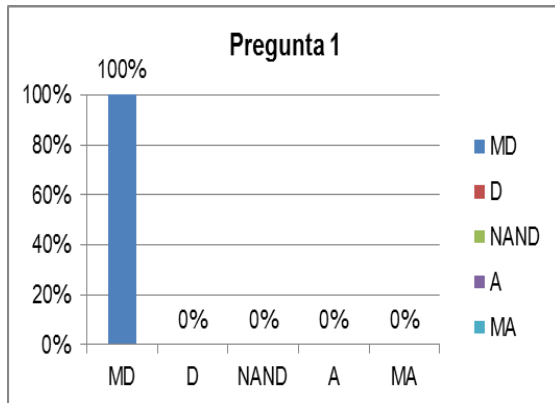


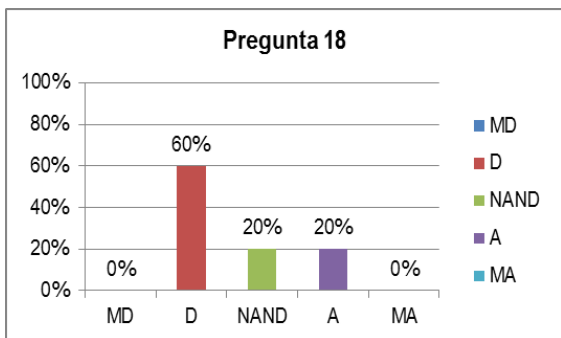
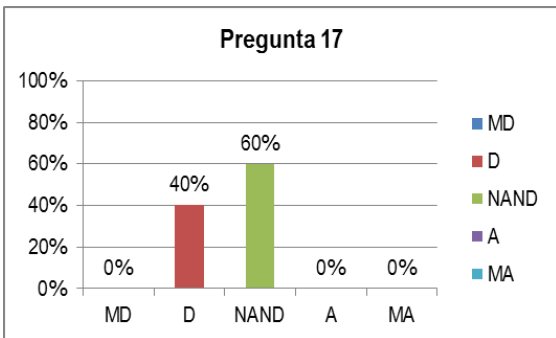
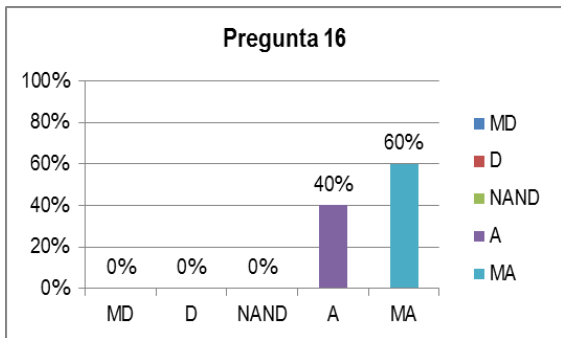
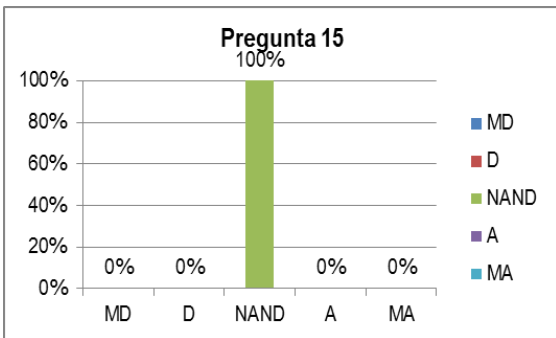
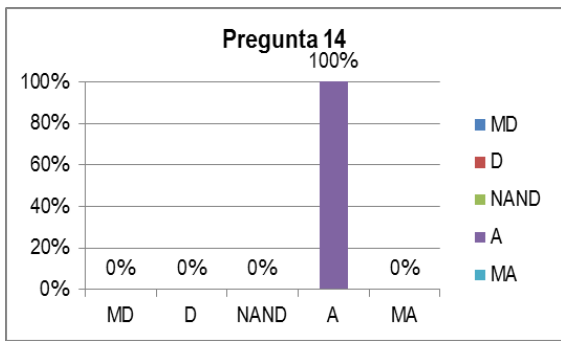
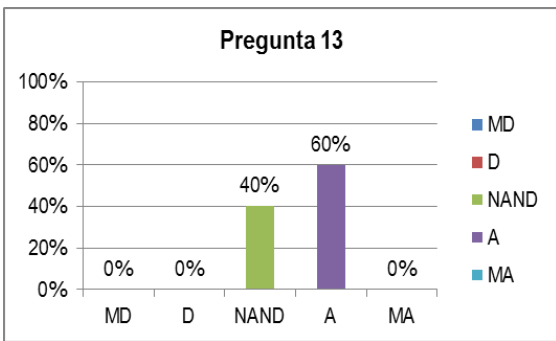
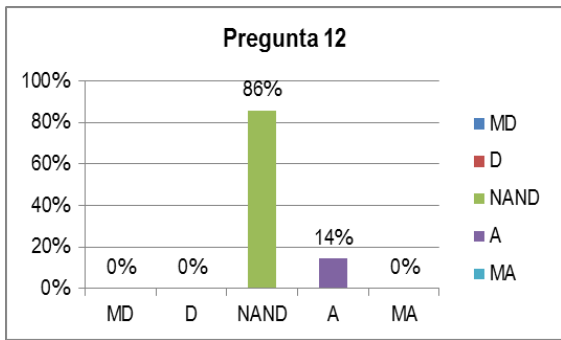
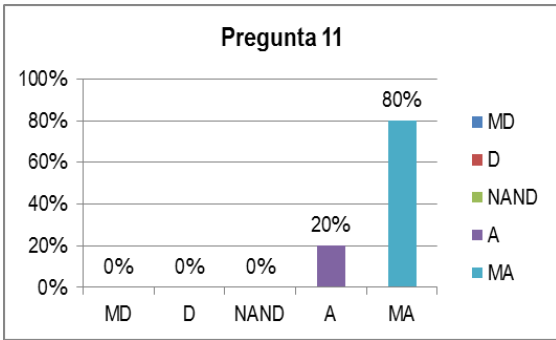
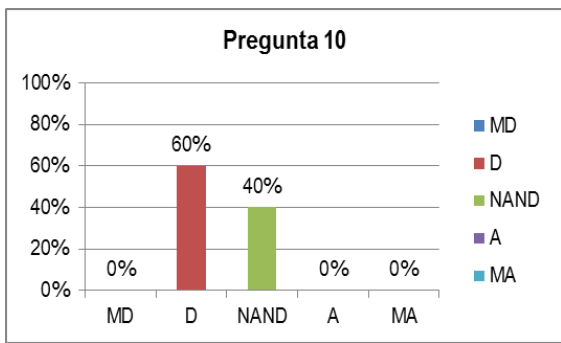
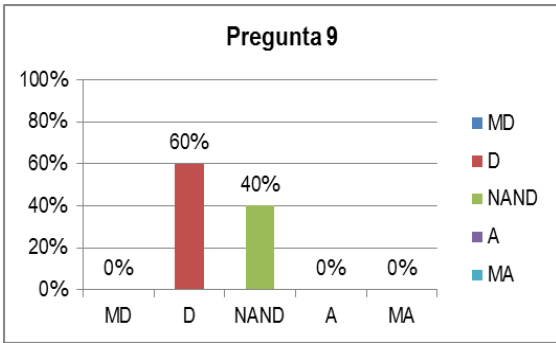


REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA “SANTA ANA LTDA.”

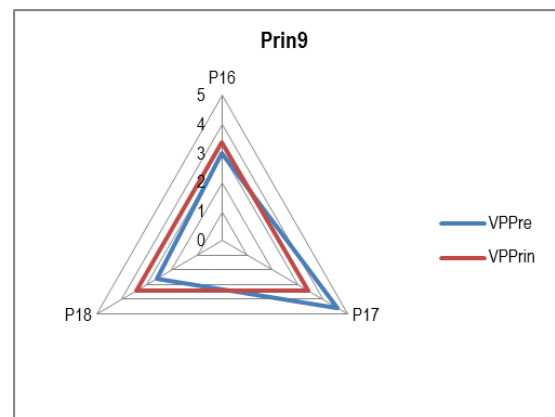
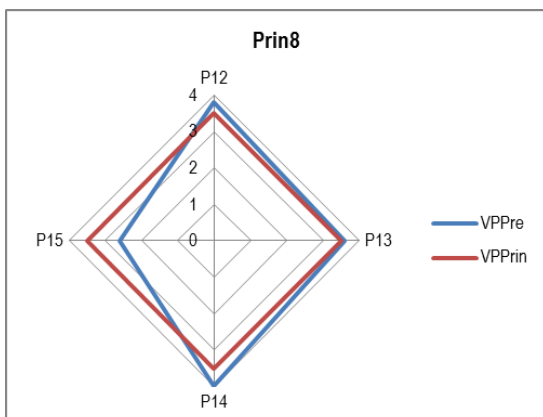
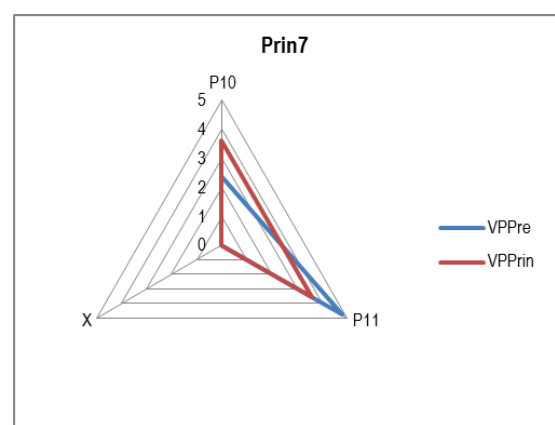
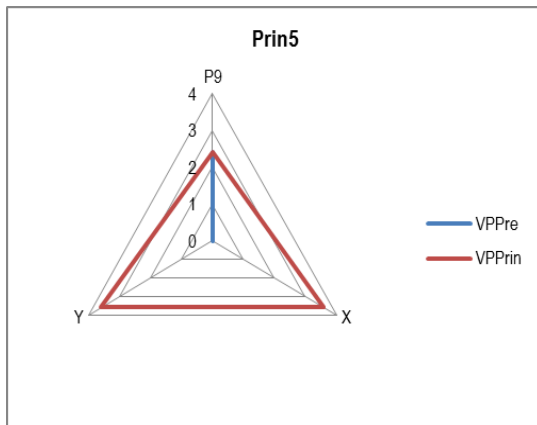
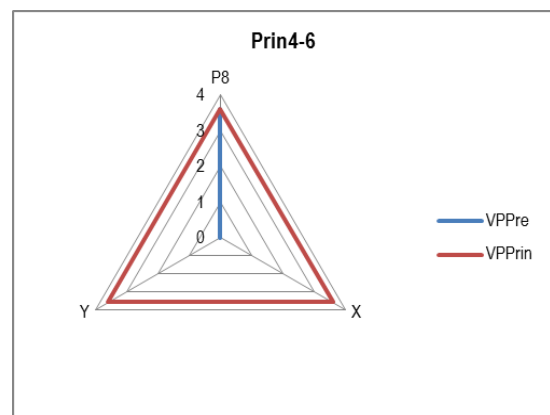
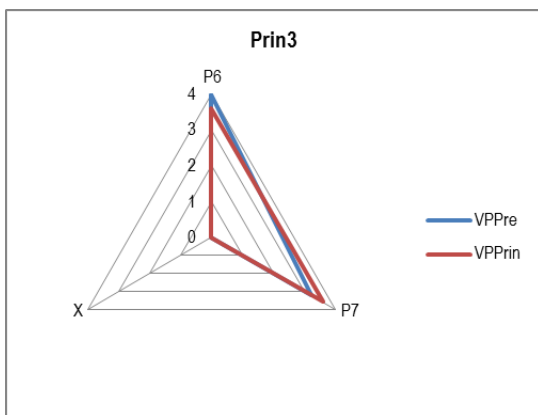
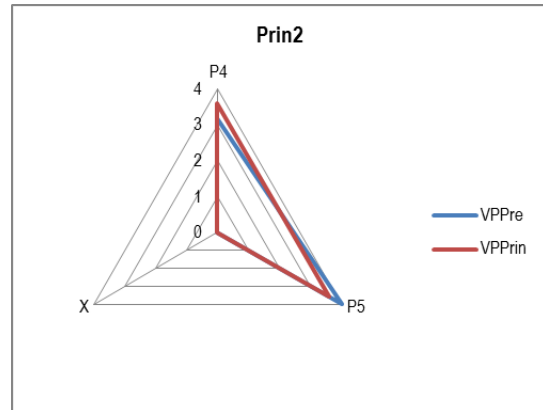
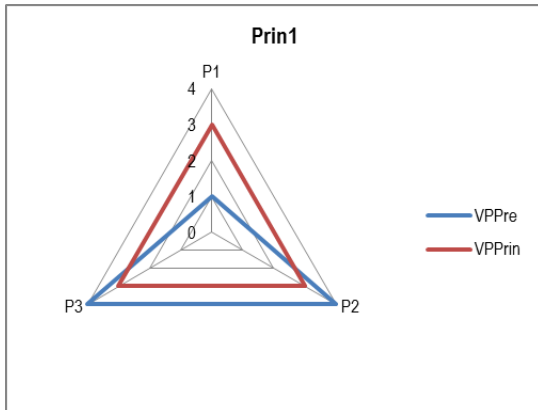


ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA “COSTA AZUL”

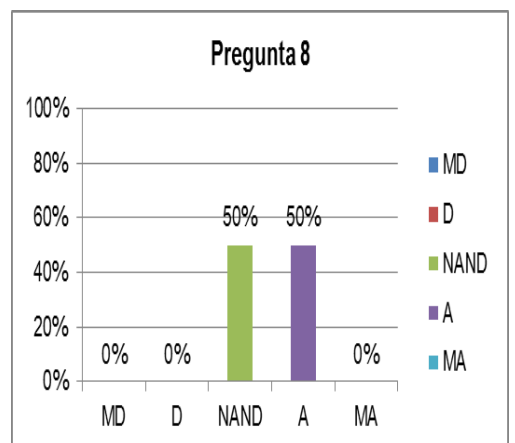
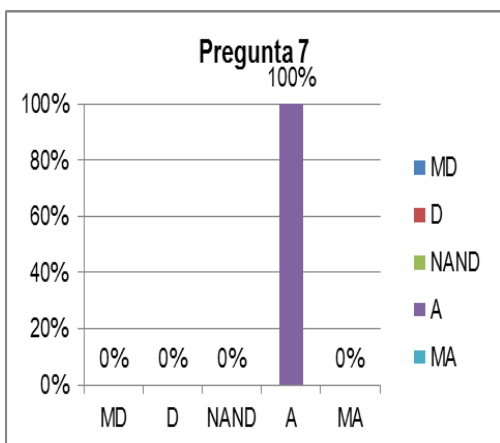
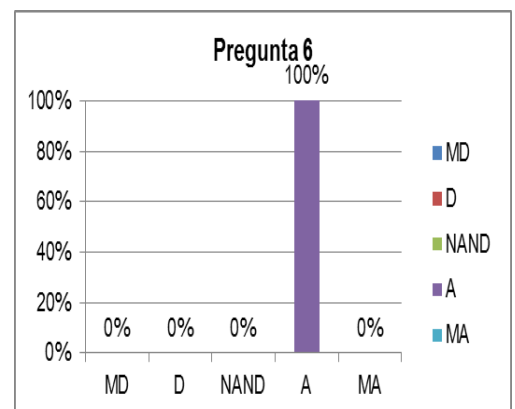
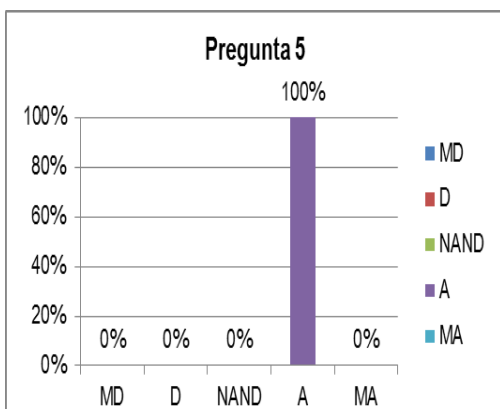
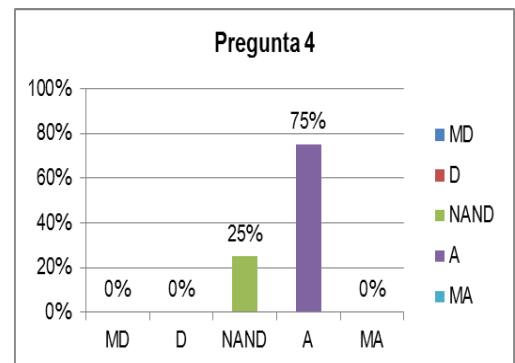
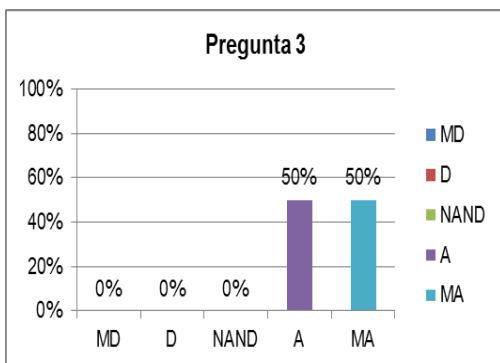
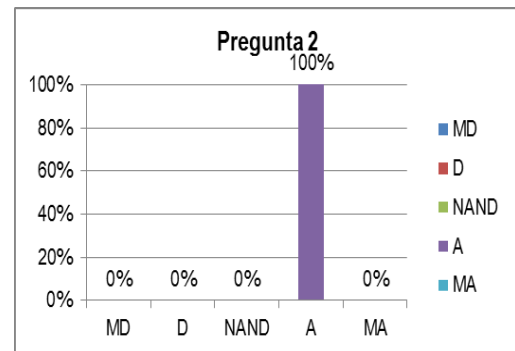
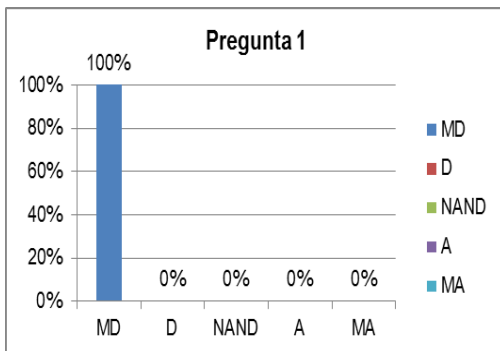


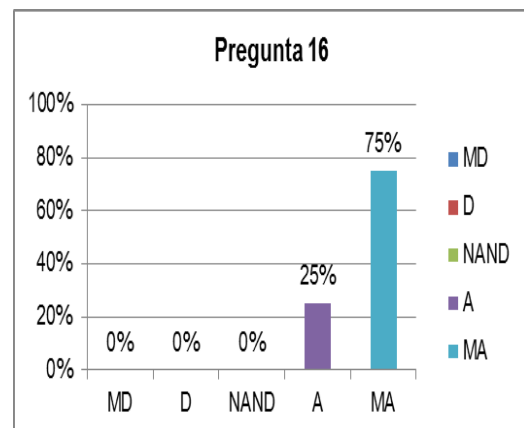
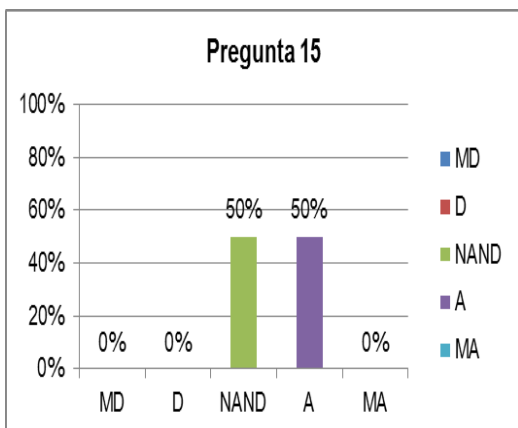
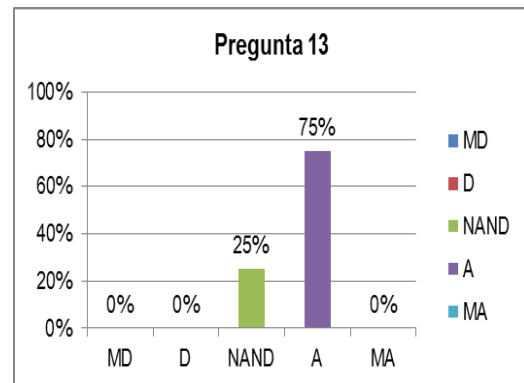
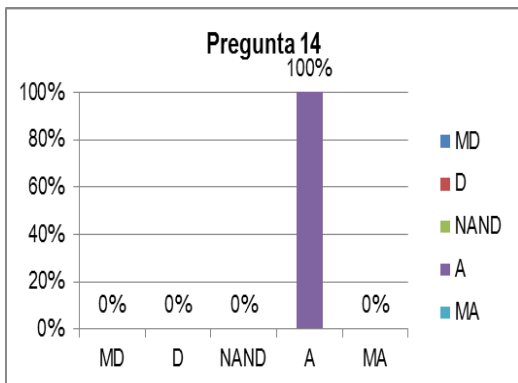
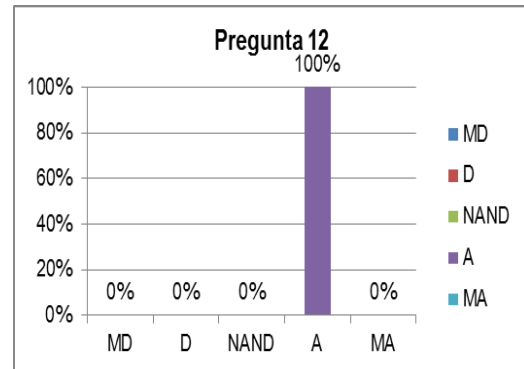
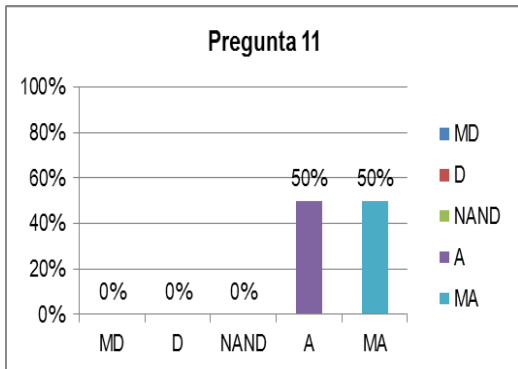
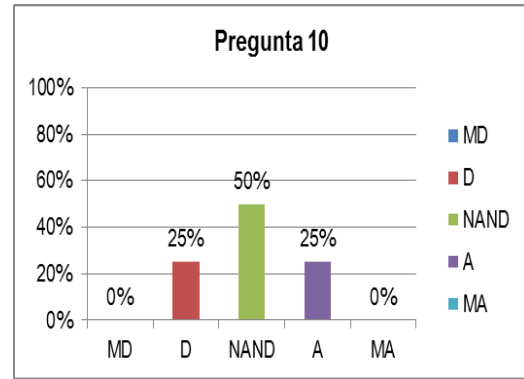
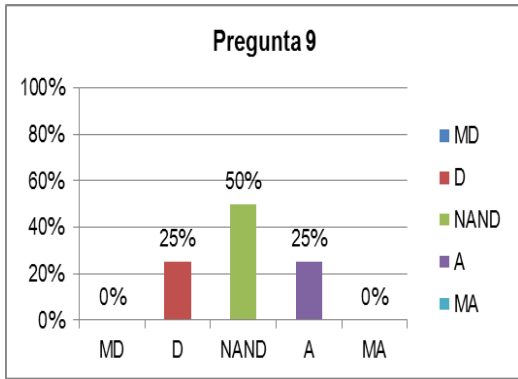


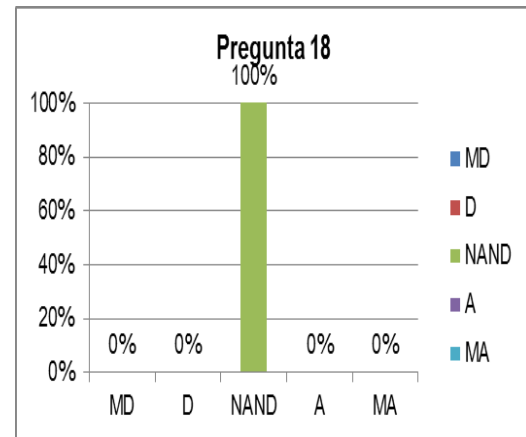
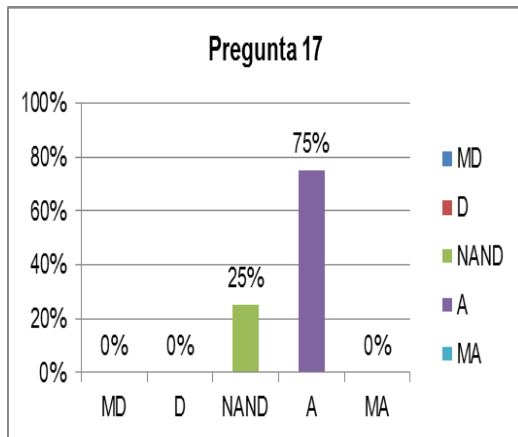
REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA "COSTA AZUL"



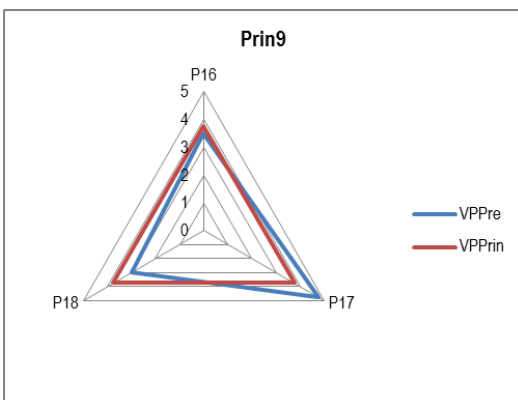
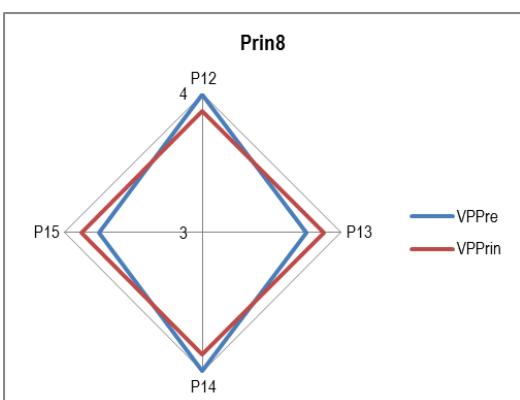
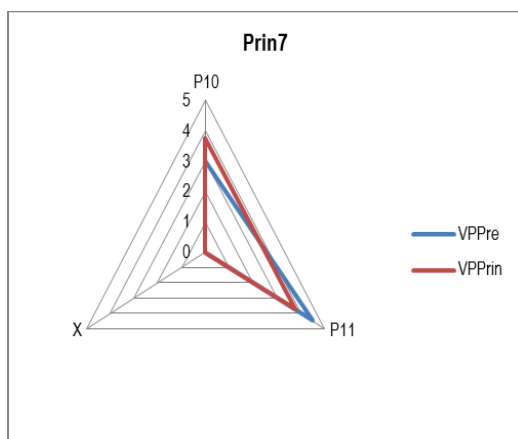
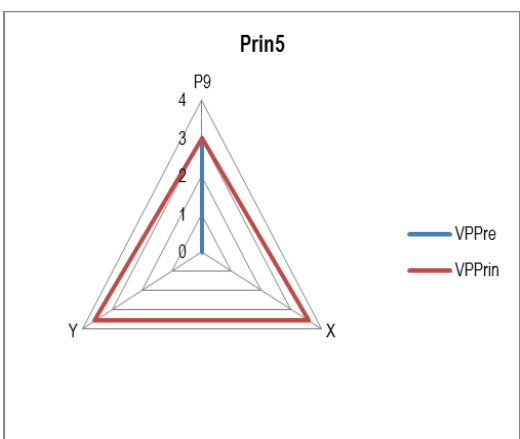
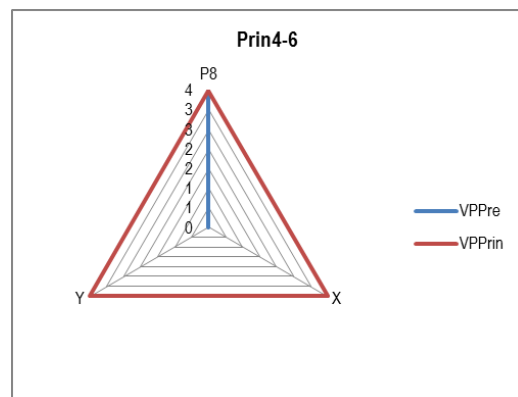
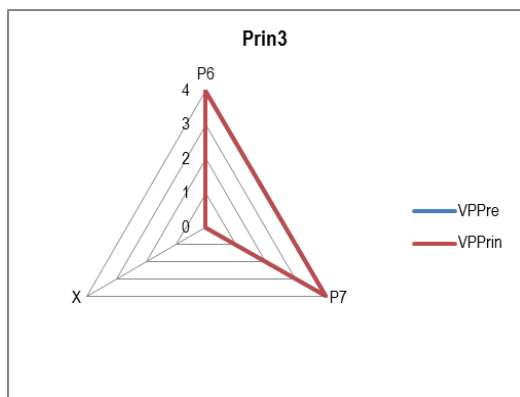
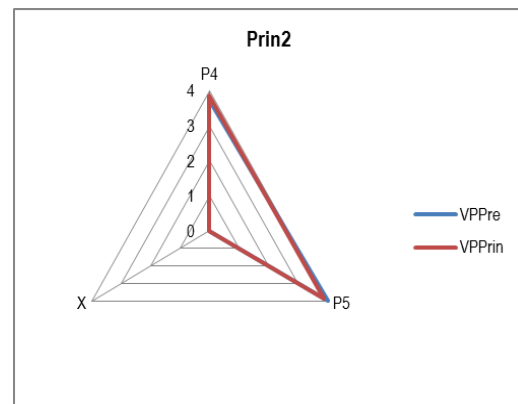
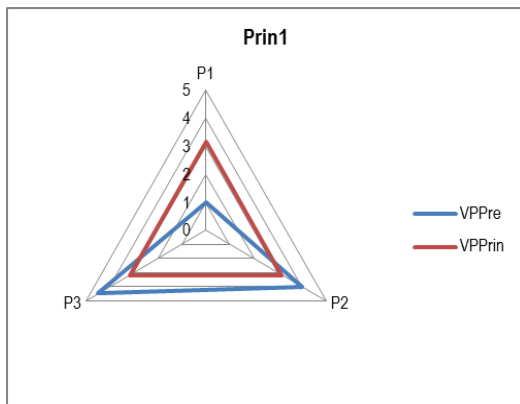
ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA “SAC”



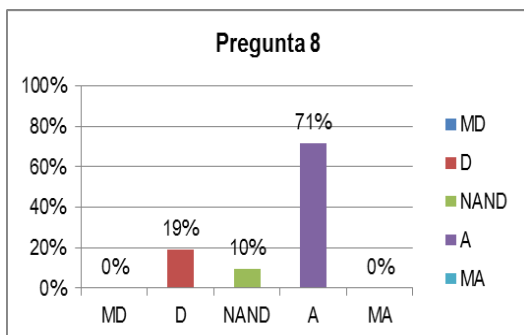
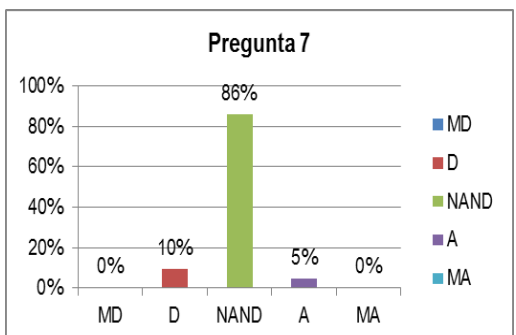
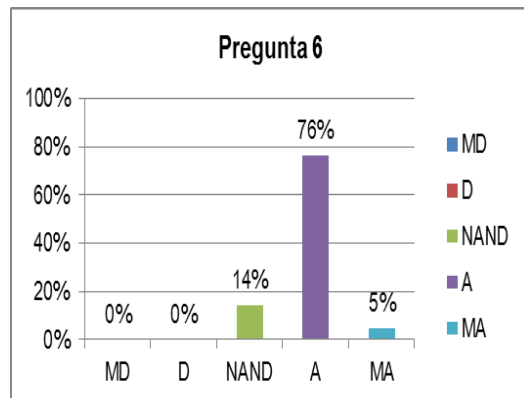
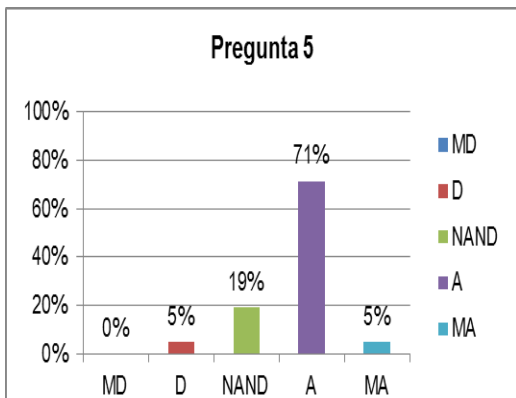
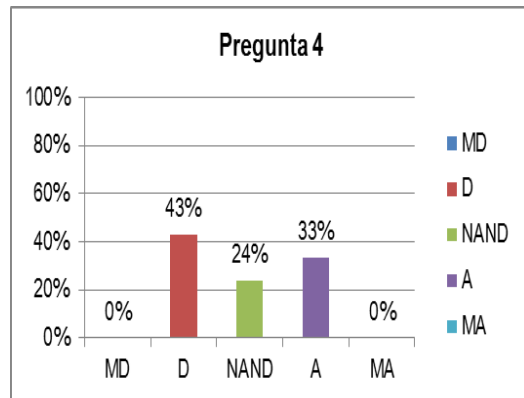
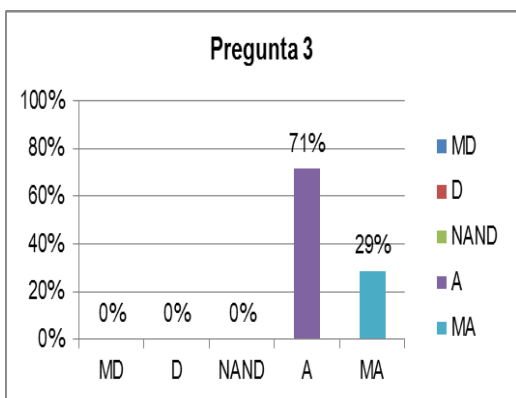
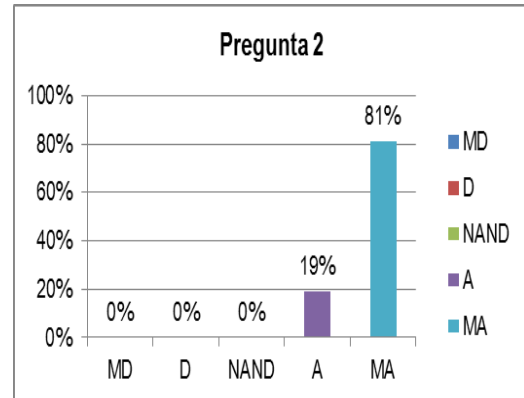
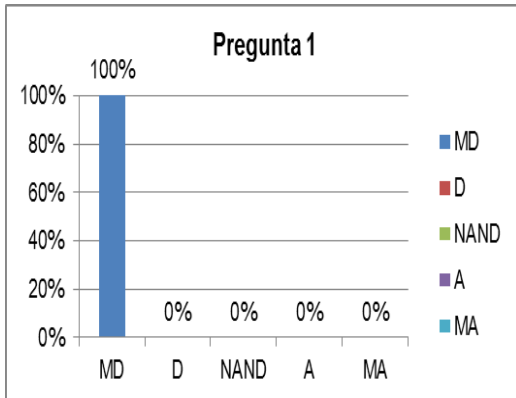


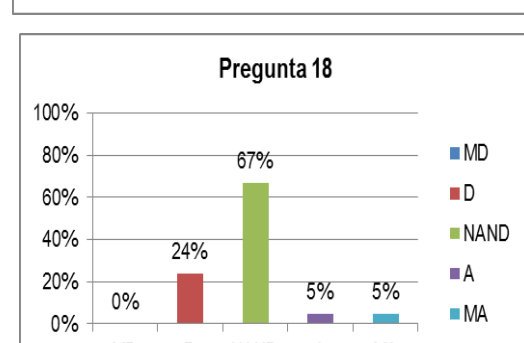
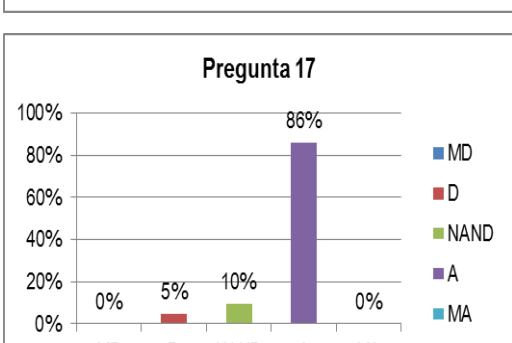
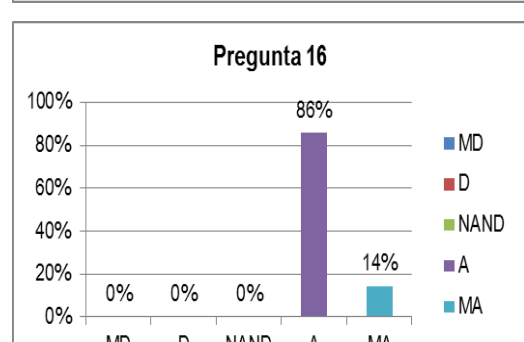
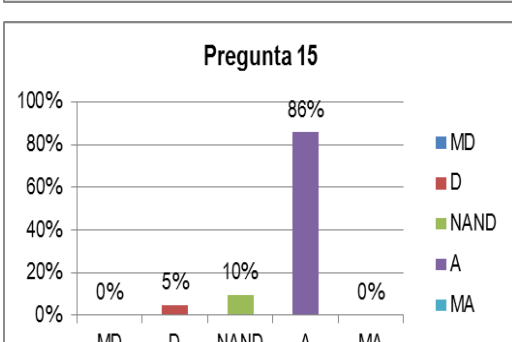
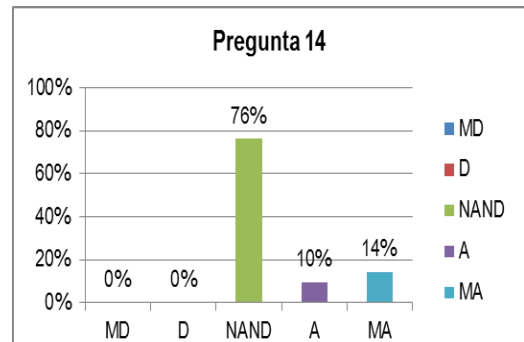
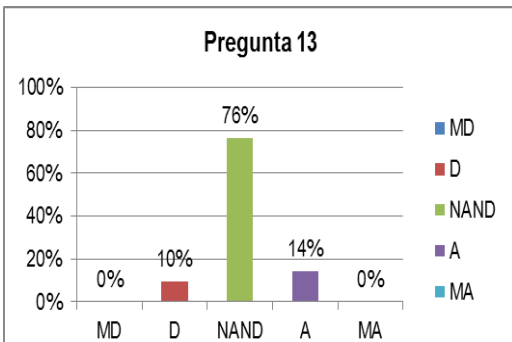
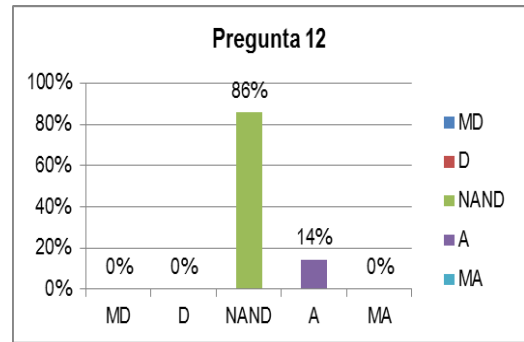
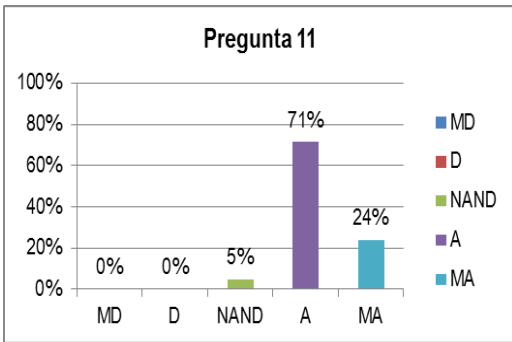
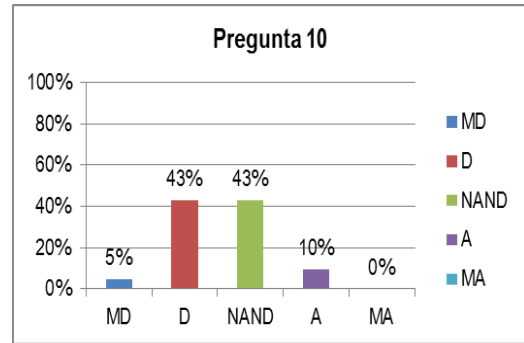
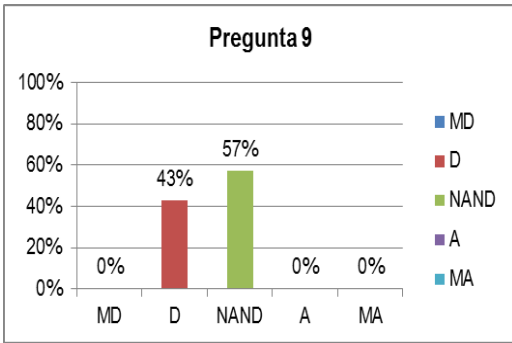


REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA “SAC”

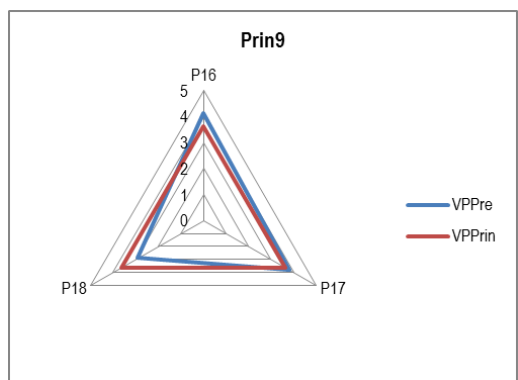
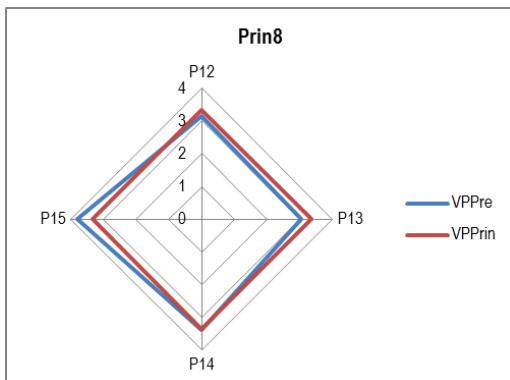
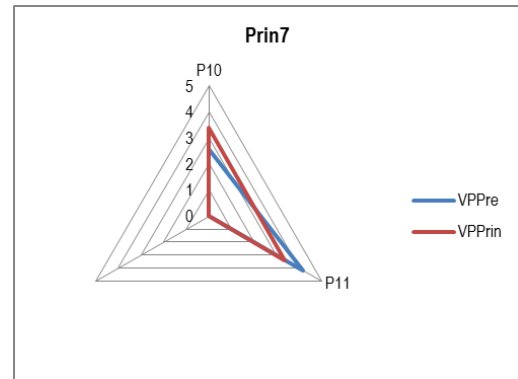
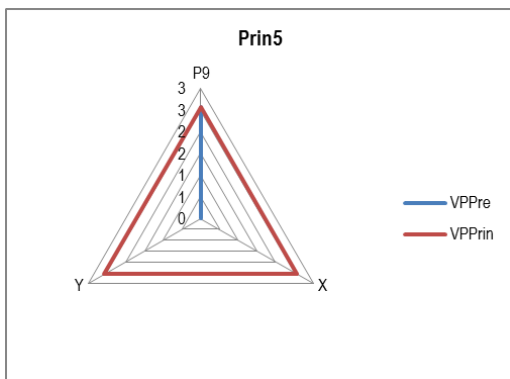
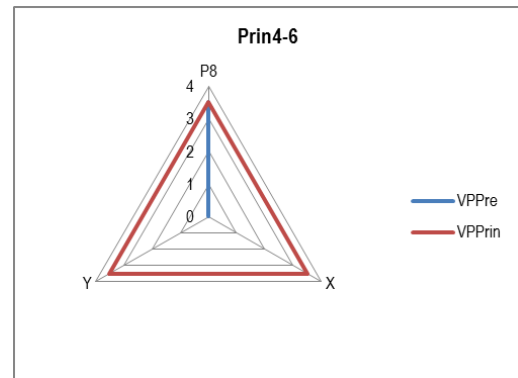
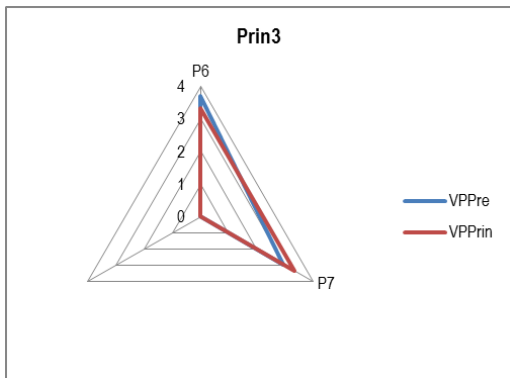
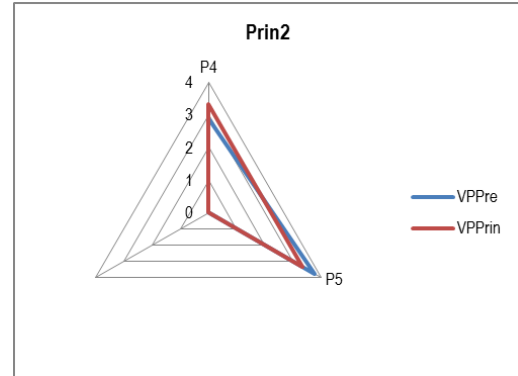
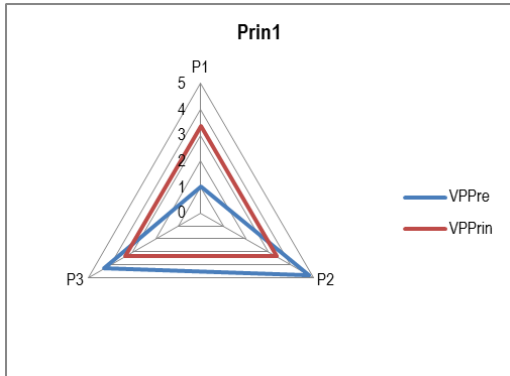


ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “POR EL PAN Y POR EL AGUA”

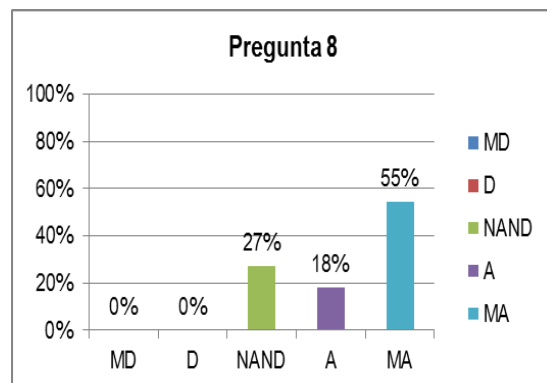
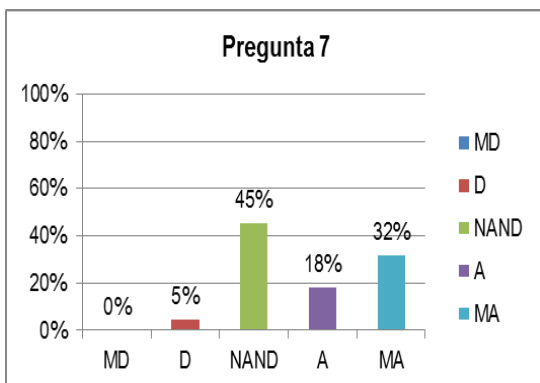
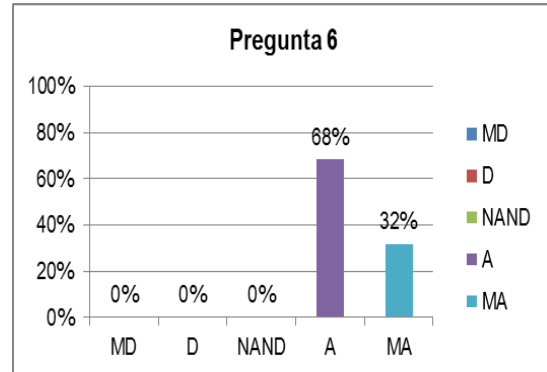
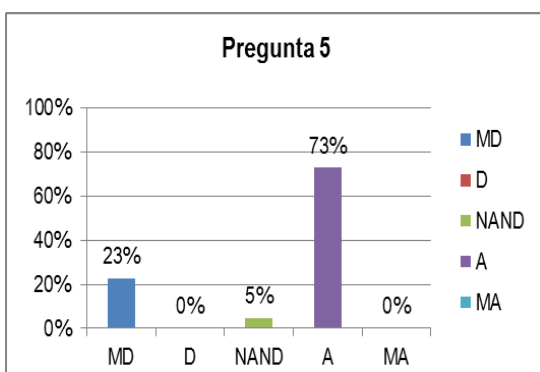
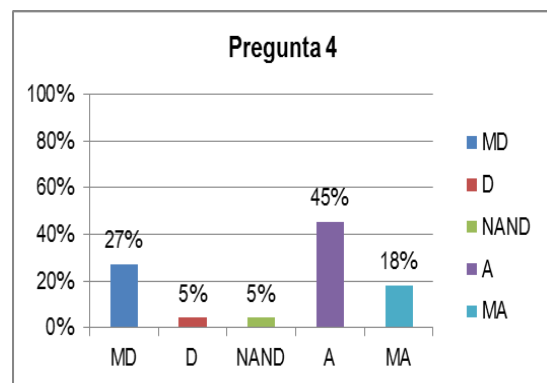
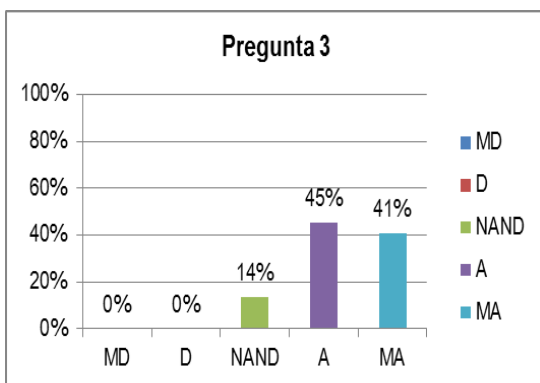
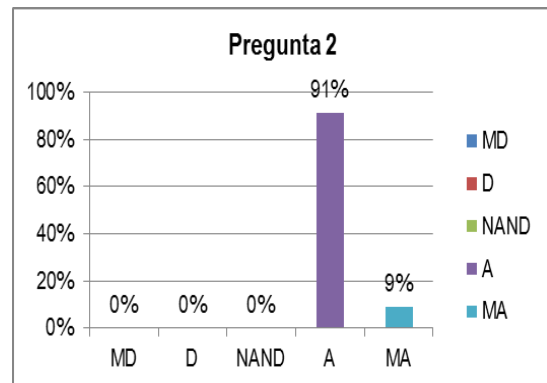
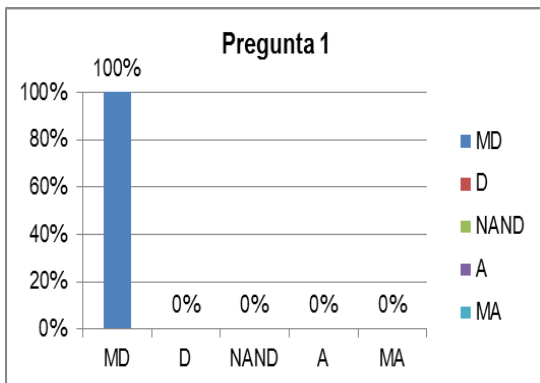


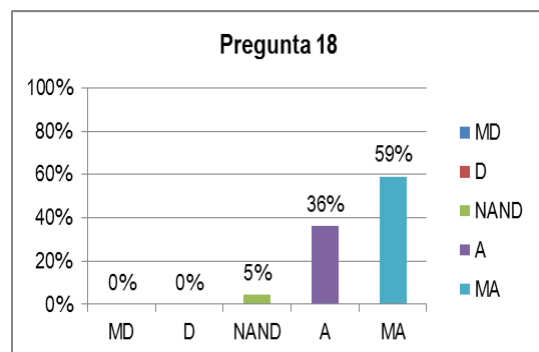
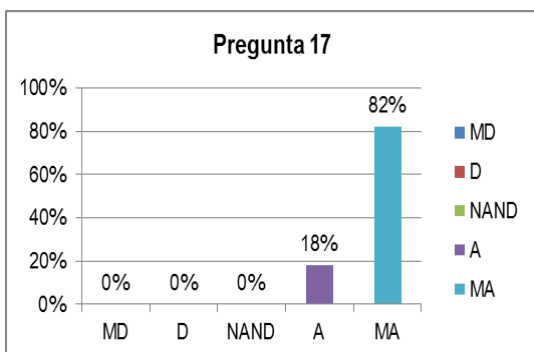
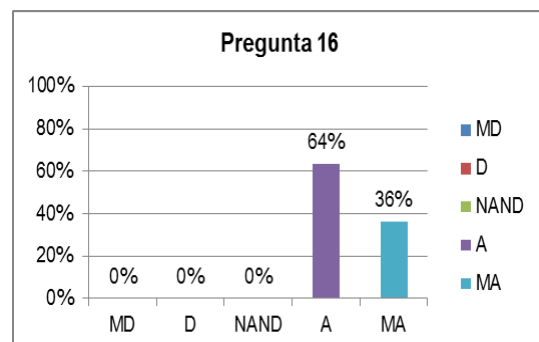
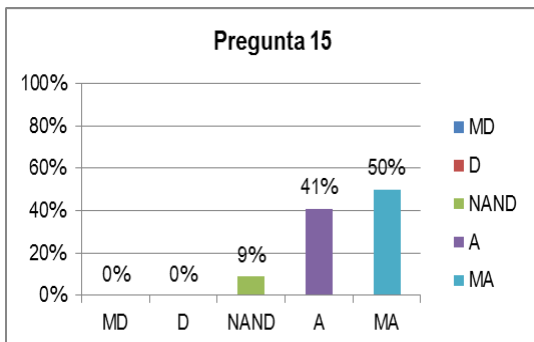
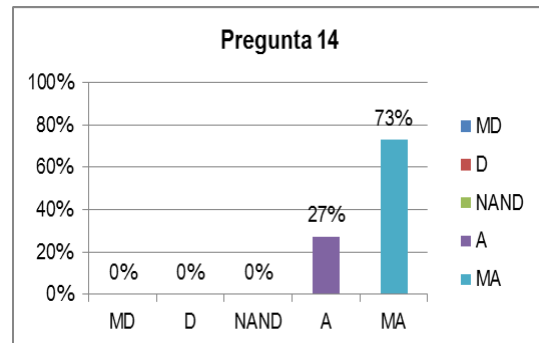
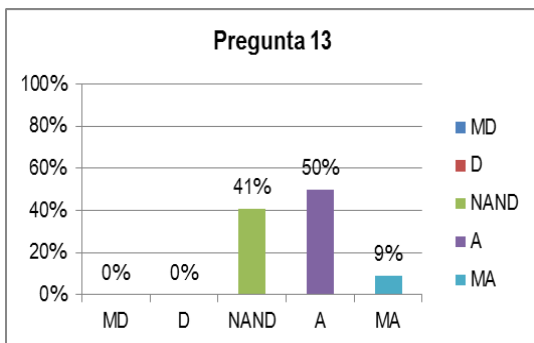
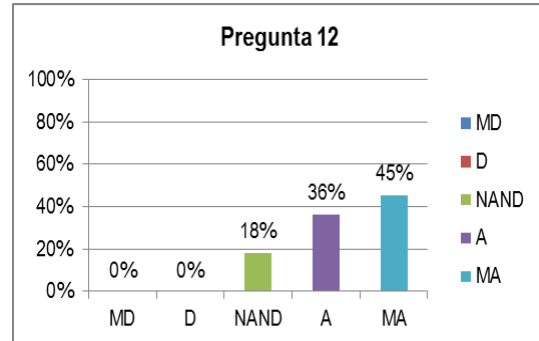
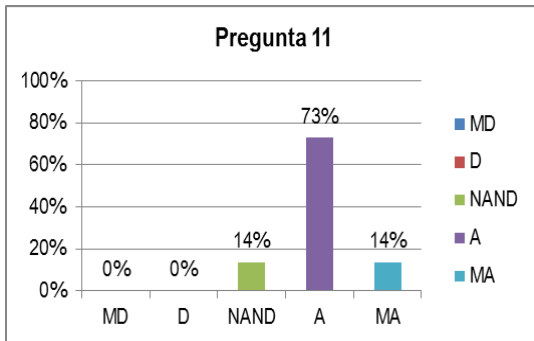
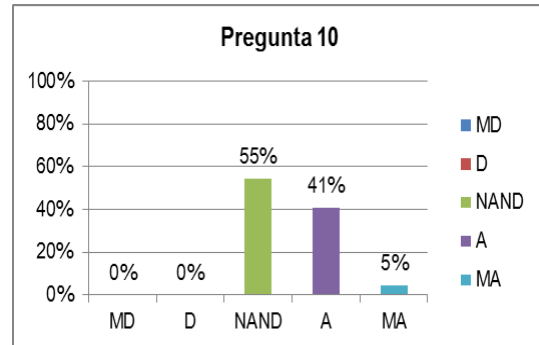
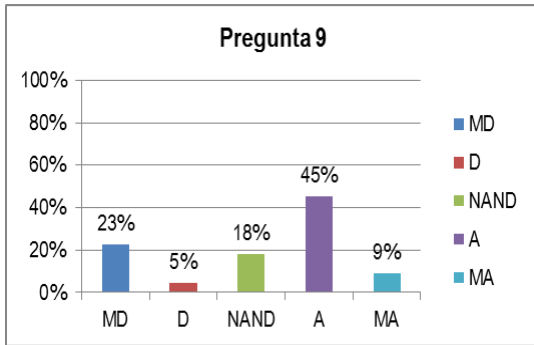


REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “POR EL PAN Y POR EL AGUA”

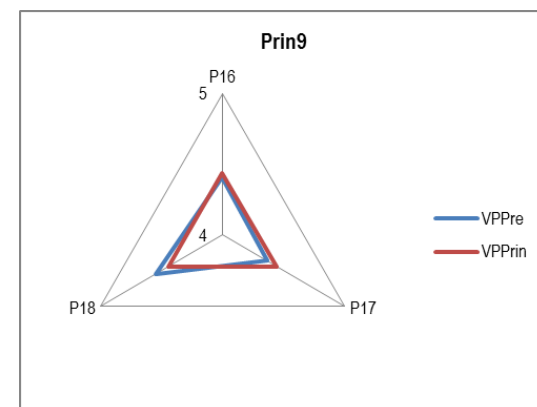
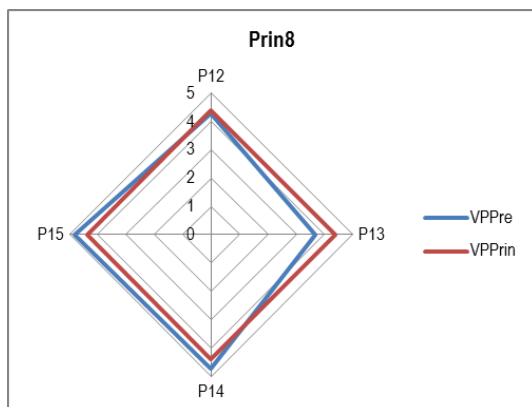
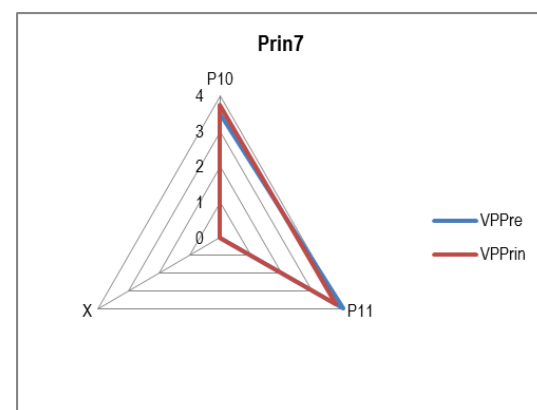
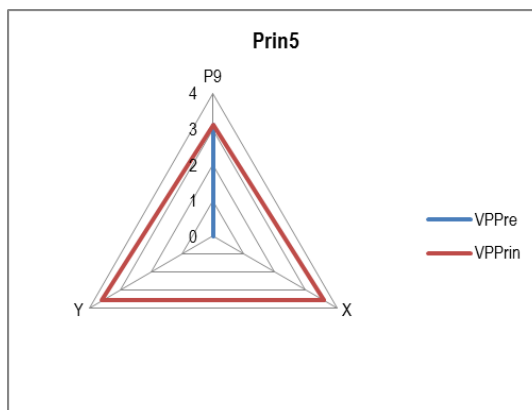
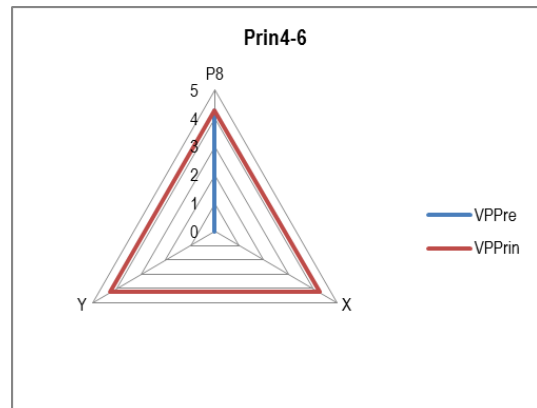
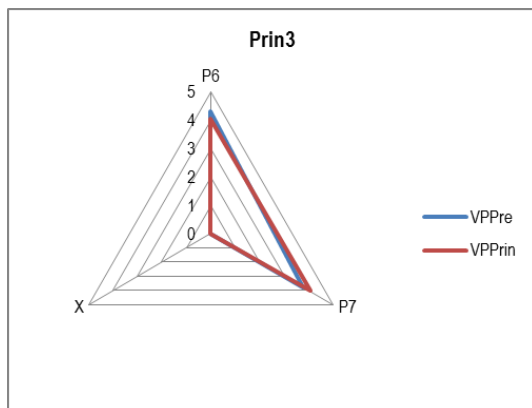
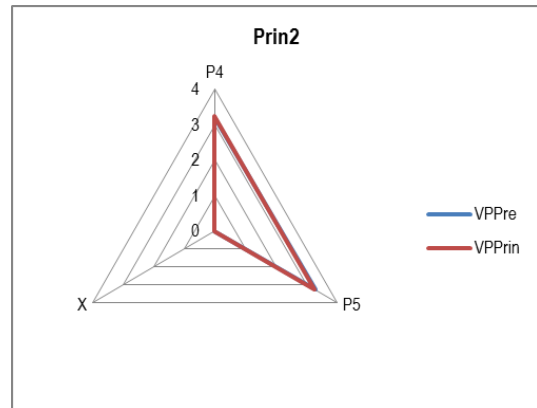
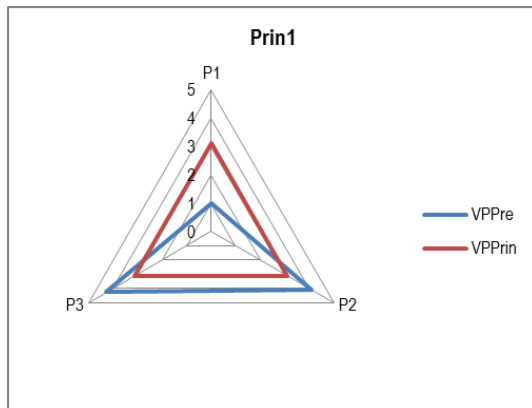


**ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA
“CALCETA LTDA.” AGENCIA 24 DE MAYO**

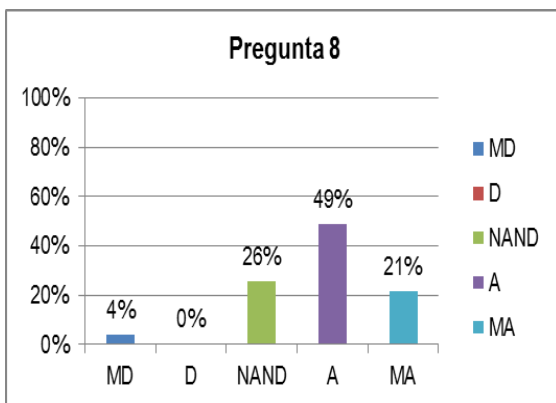
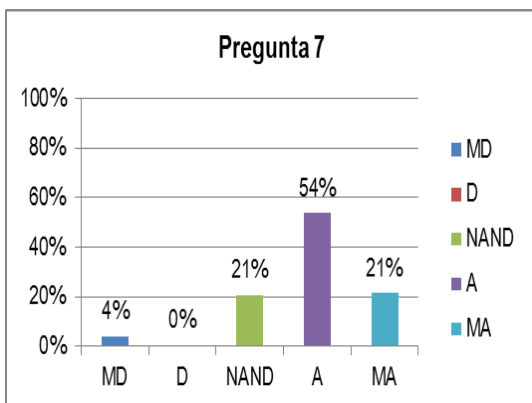
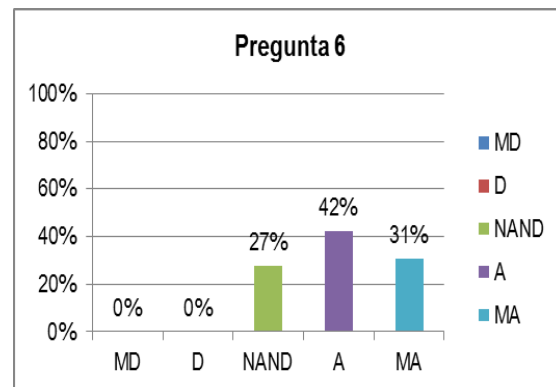
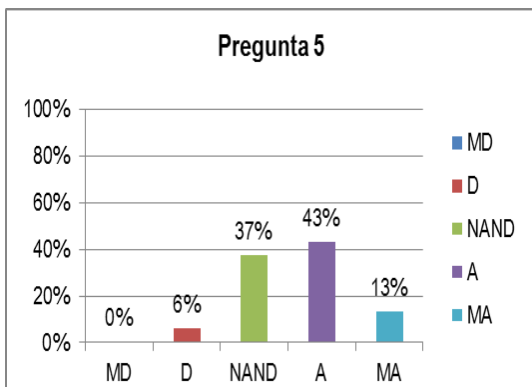
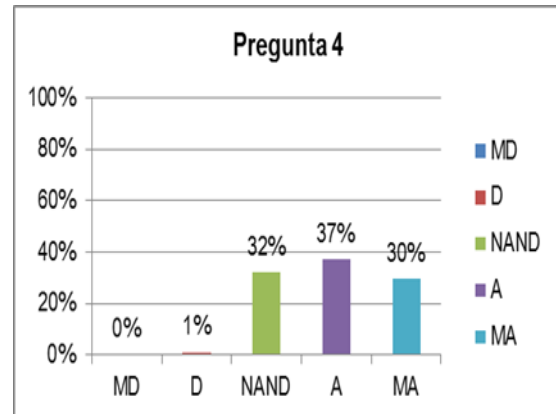
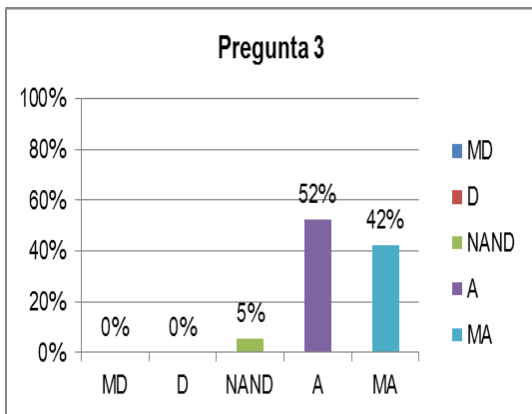
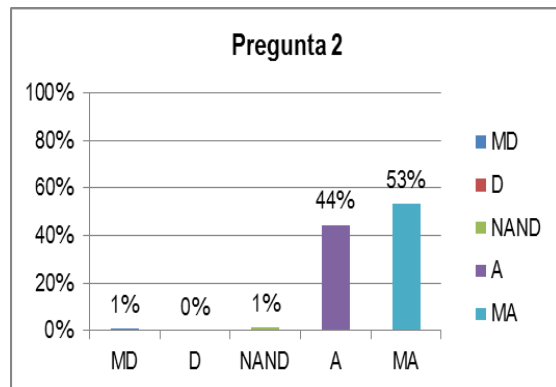
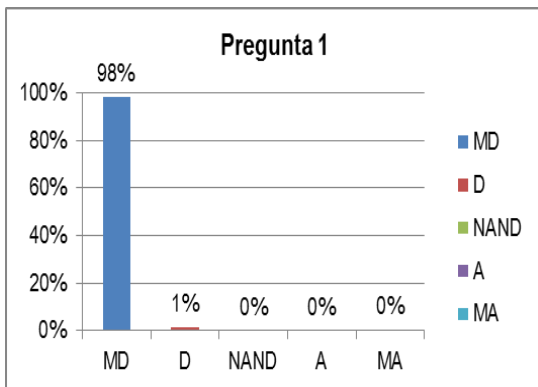


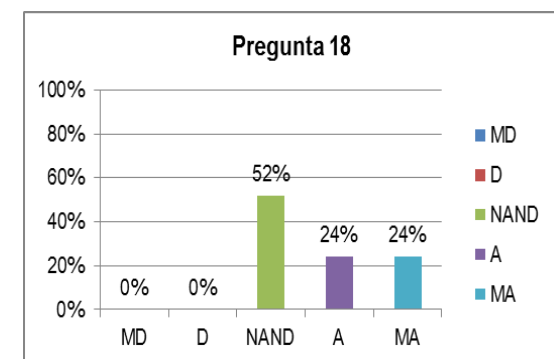
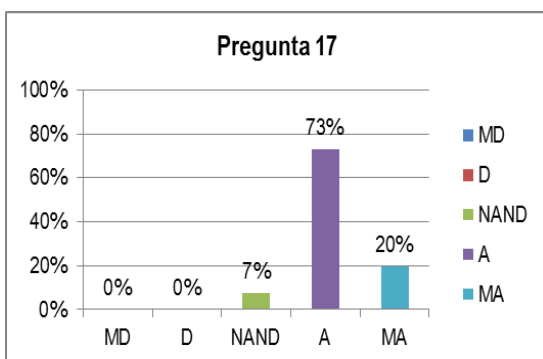
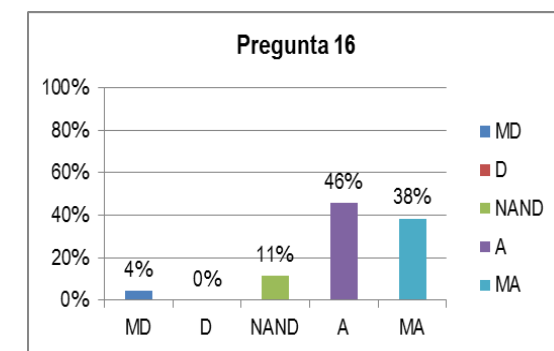
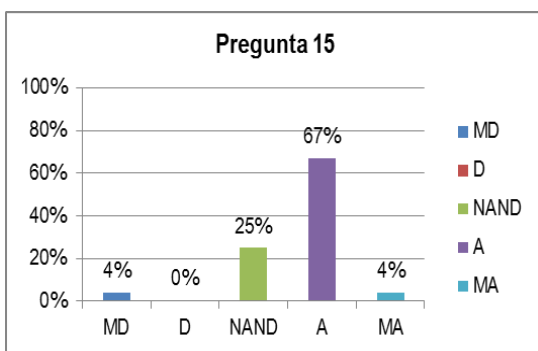
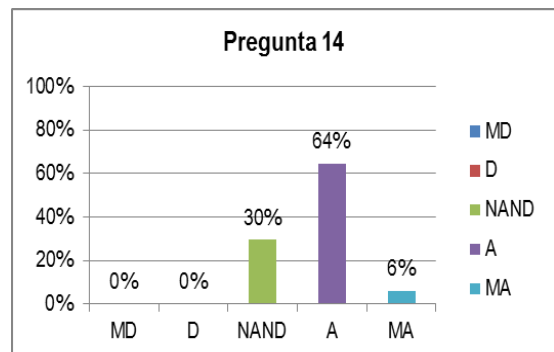
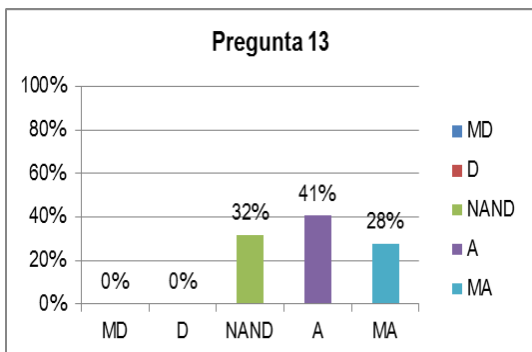
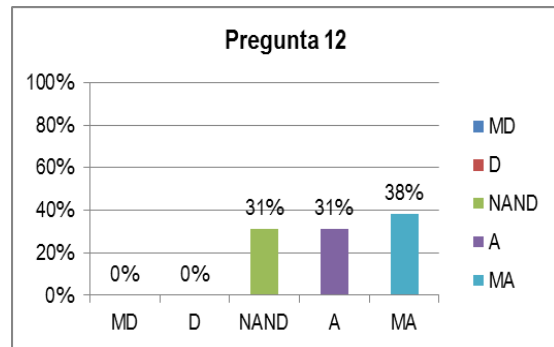
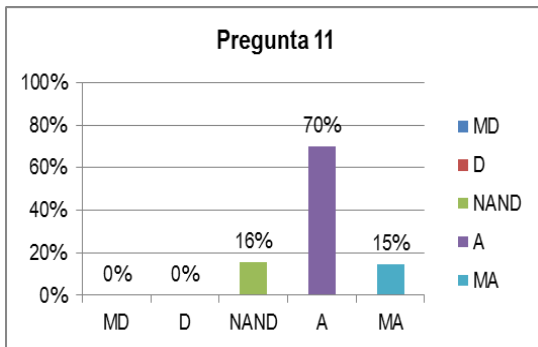
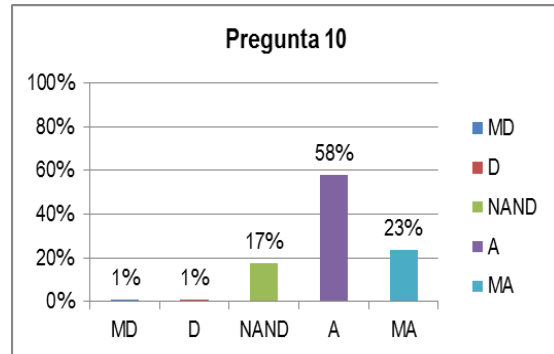
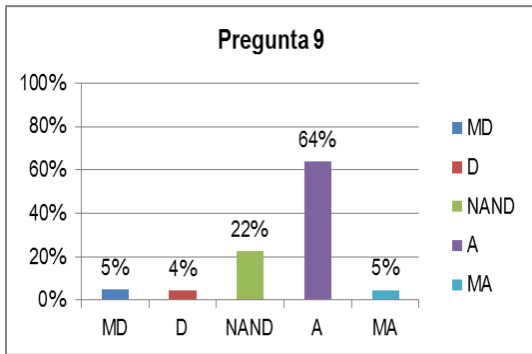


REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “CALCETA LTDA.”

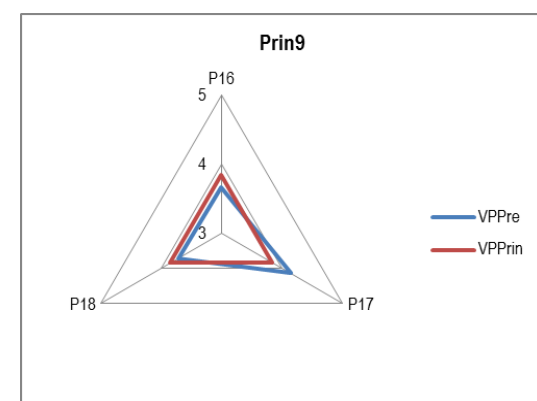
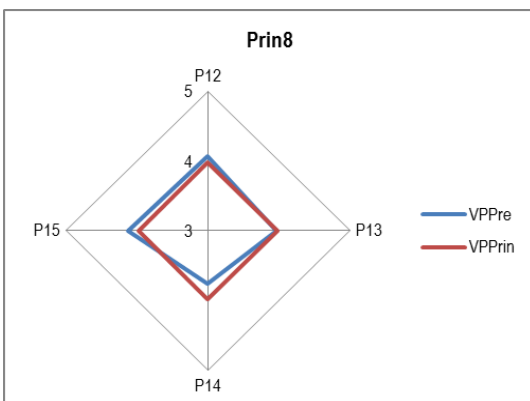
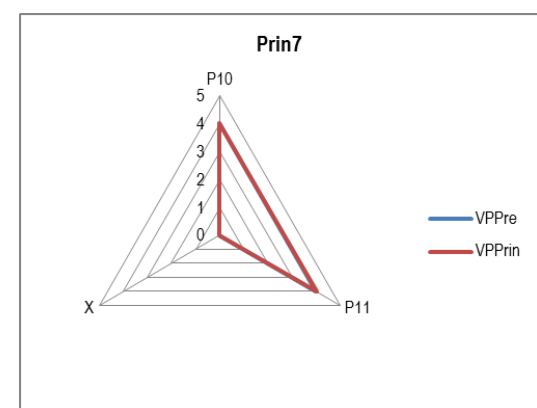
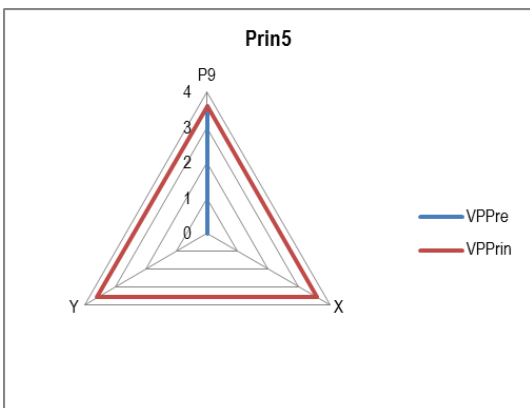
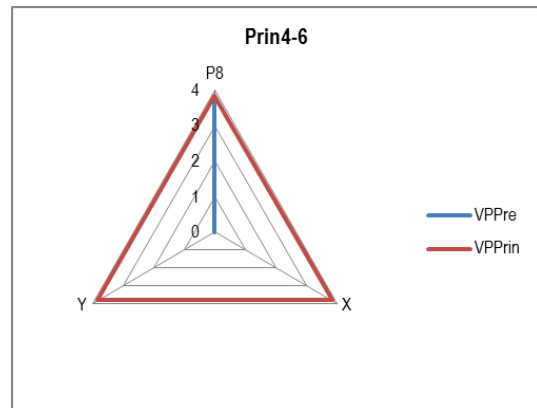
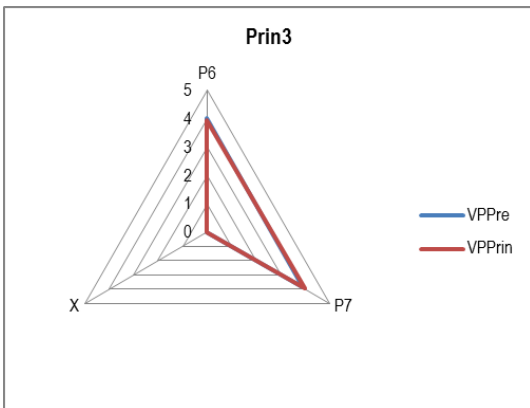
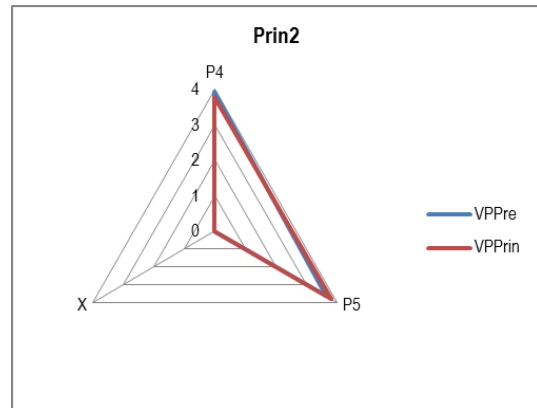
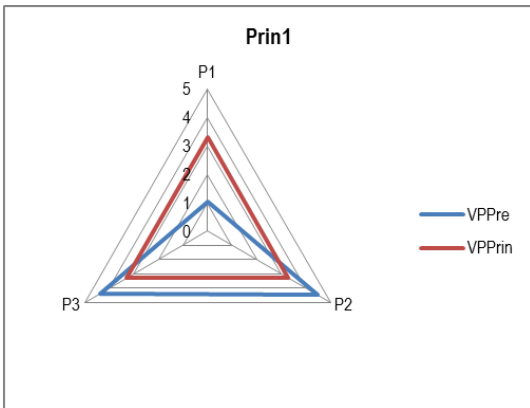


ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “SANTA ANA LTDA.”

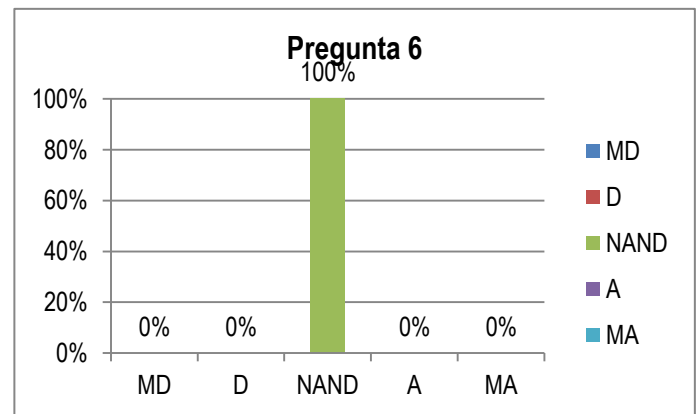
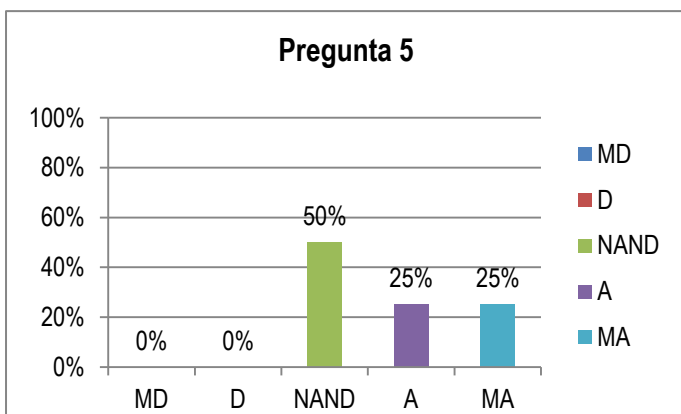
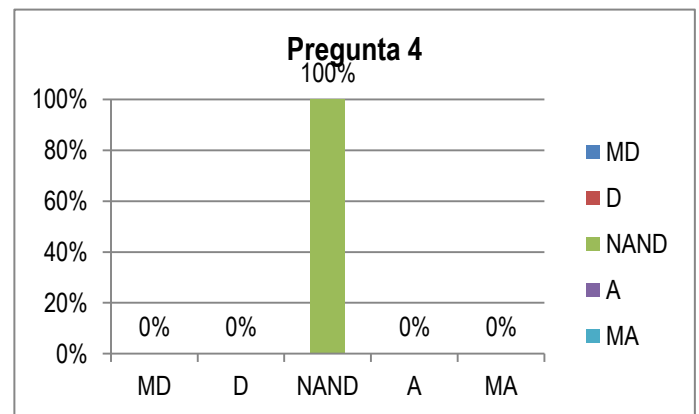
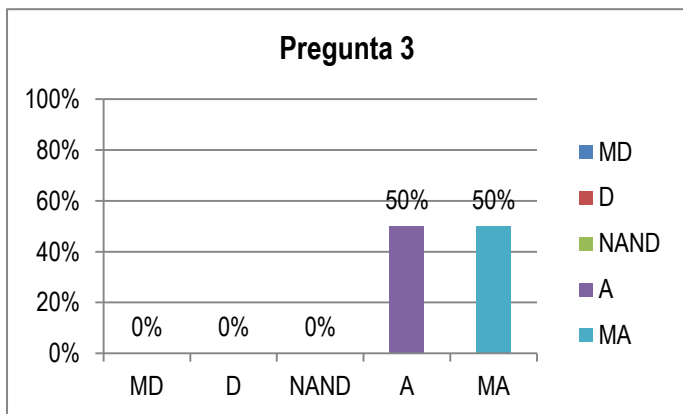
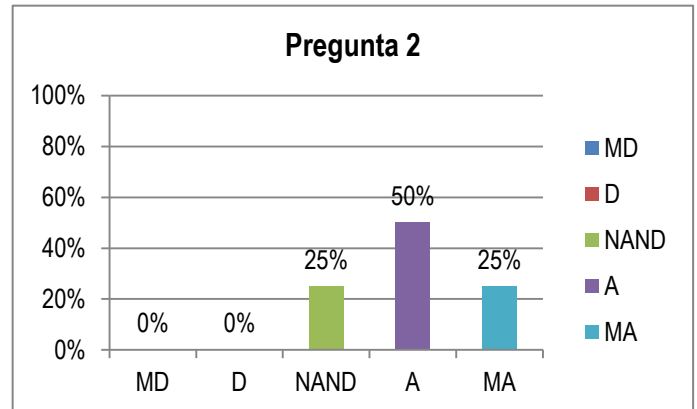
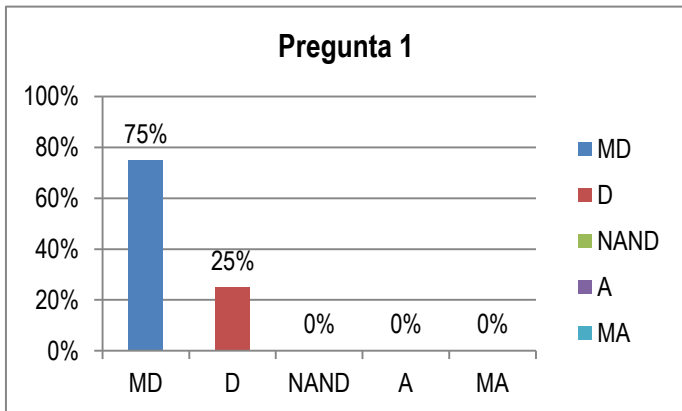


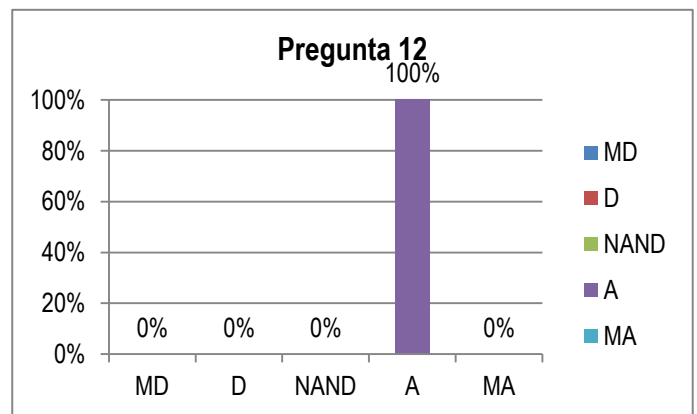
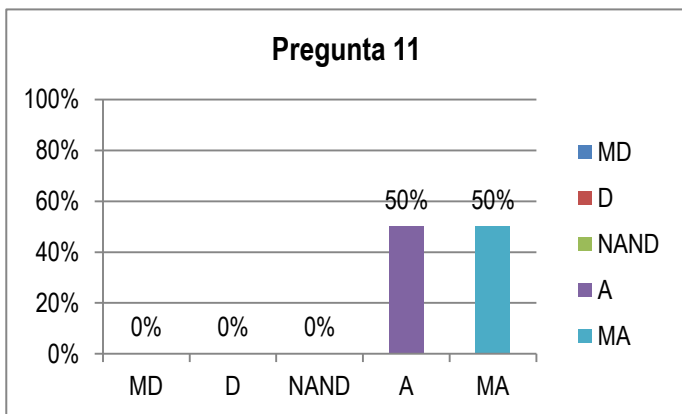
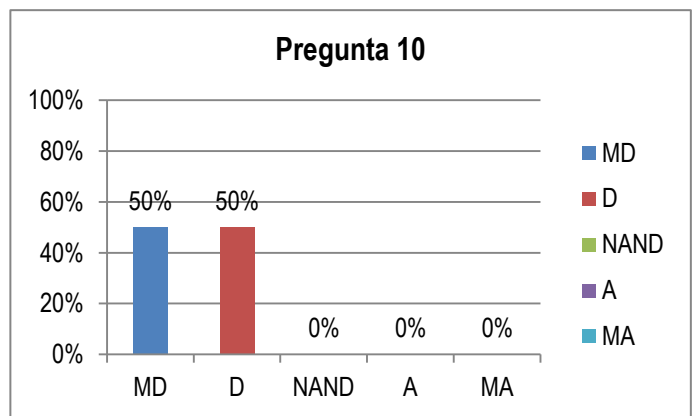
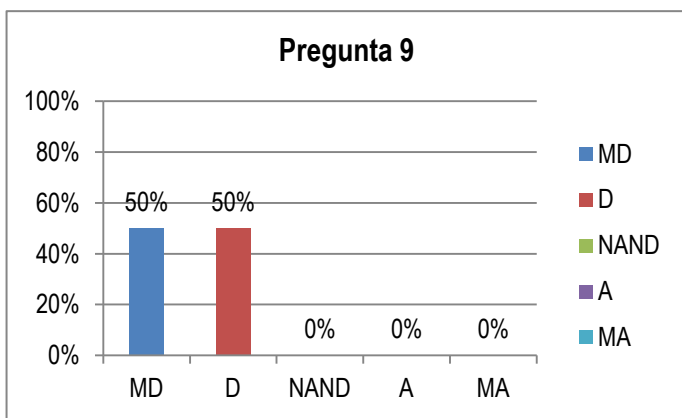
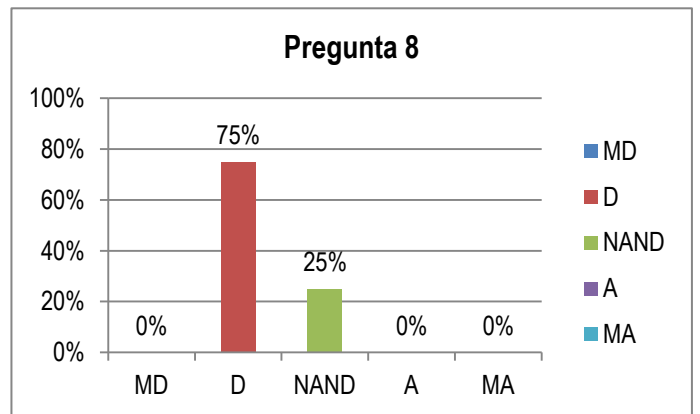
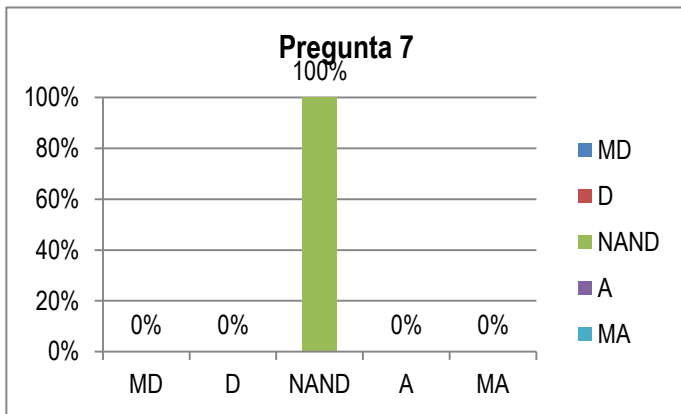


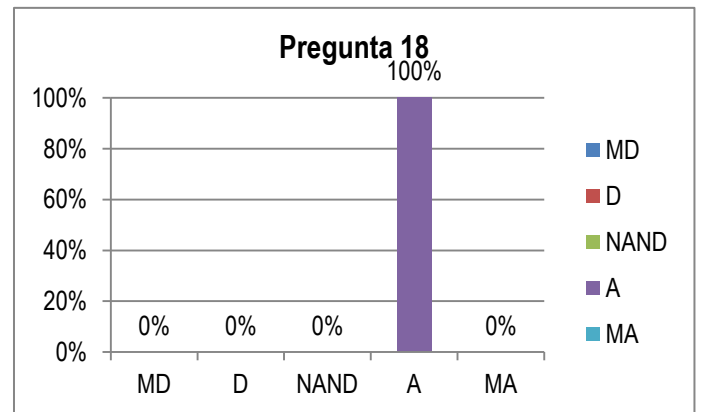
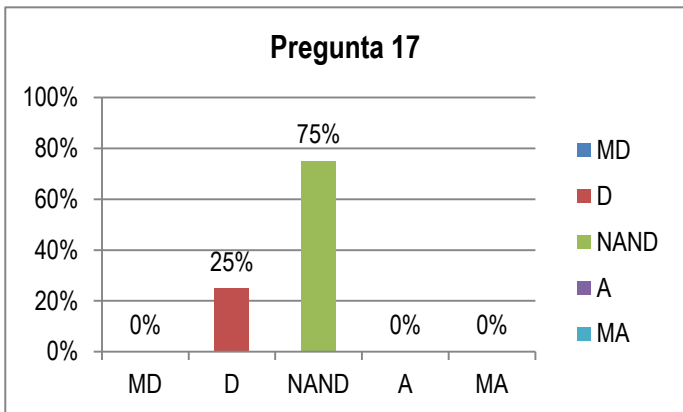
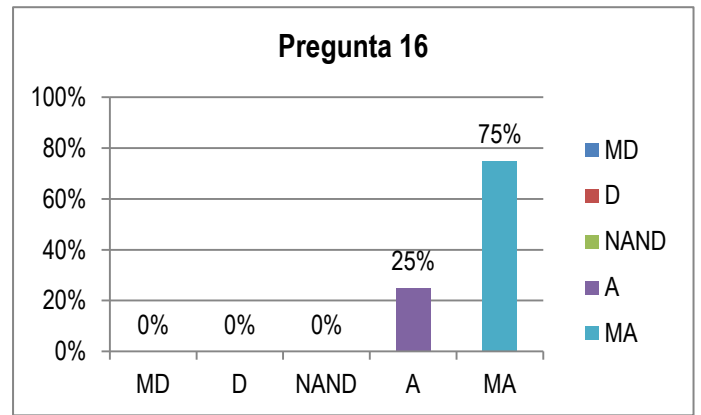
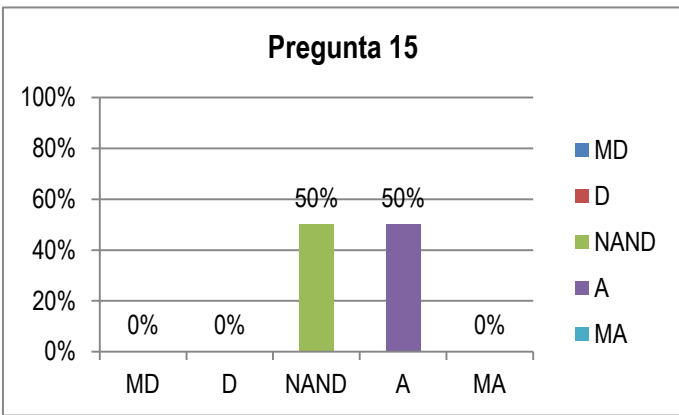
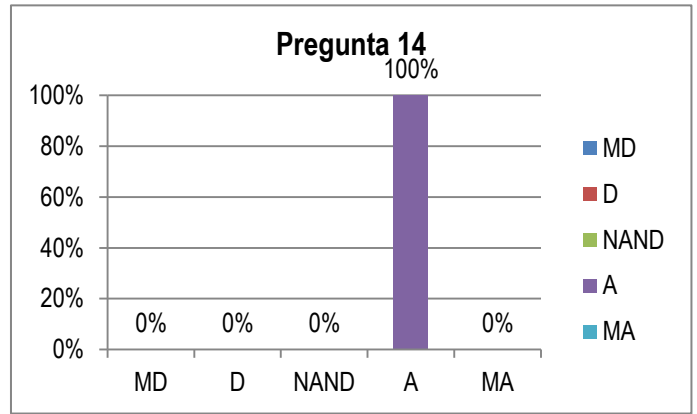
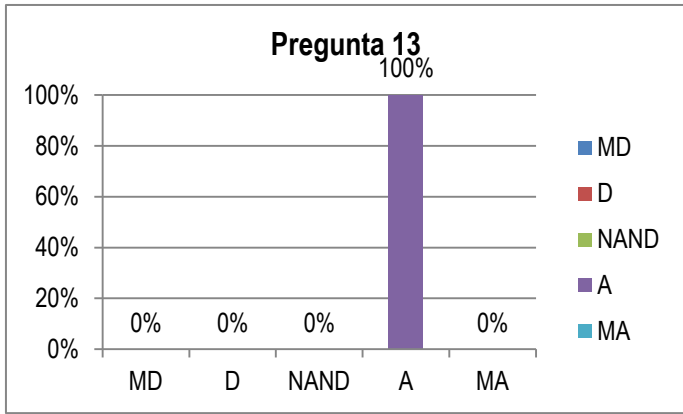
REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “SANTA ANA LTDA.”



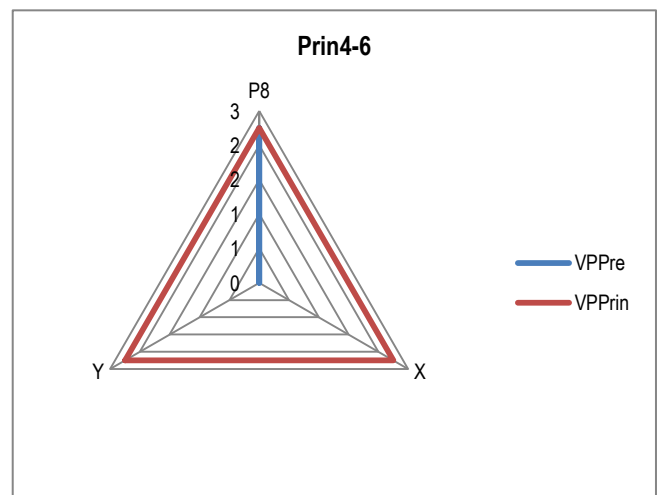
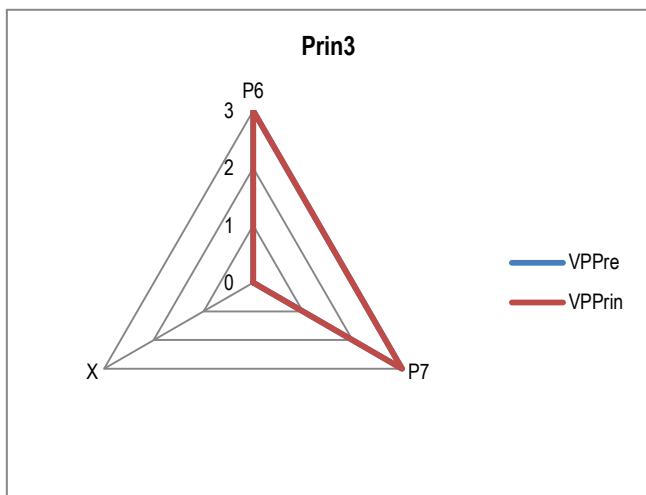
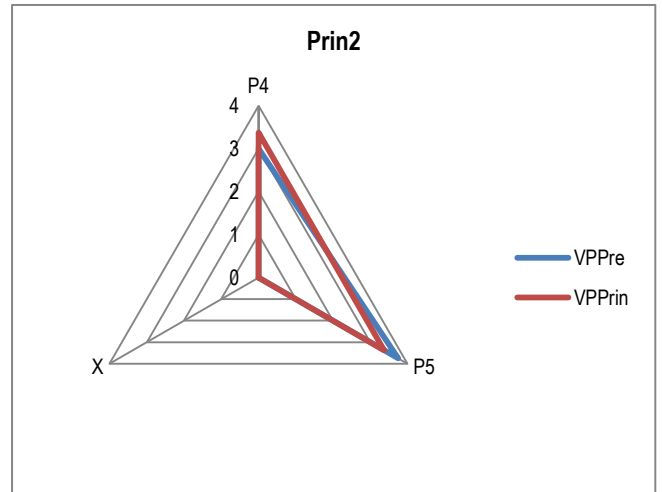
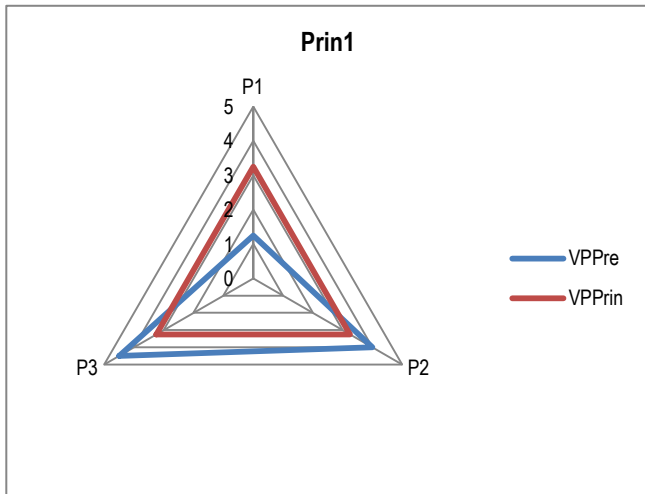
ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “COSTA AZUL.”

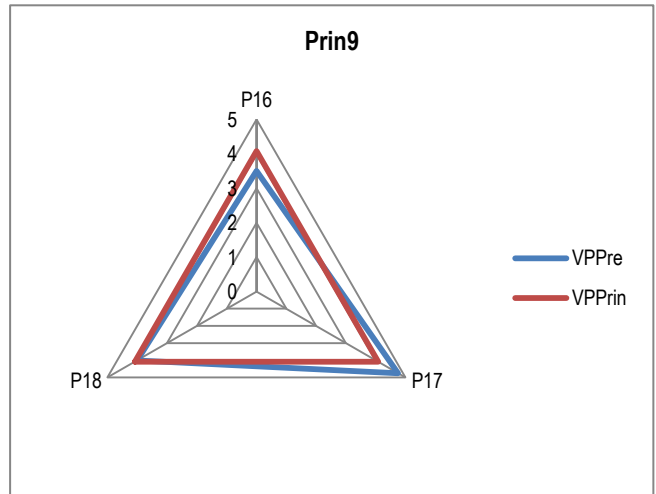
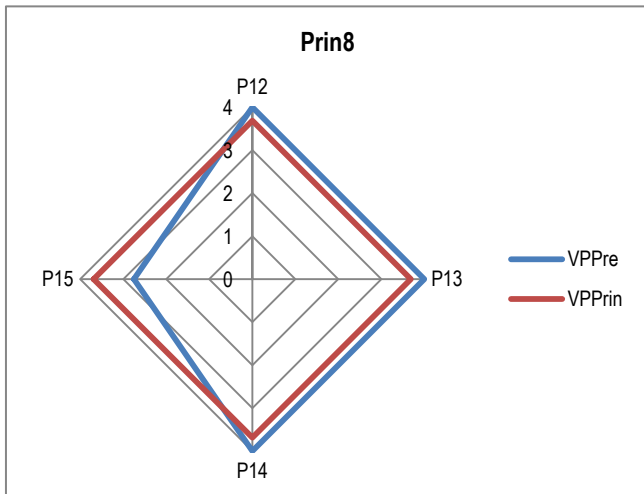
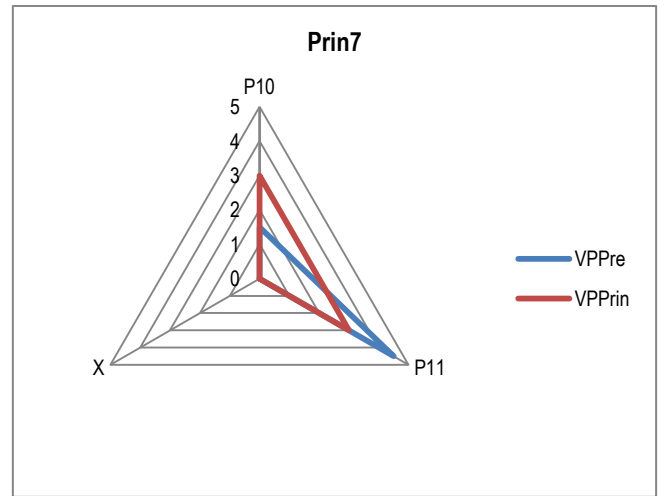
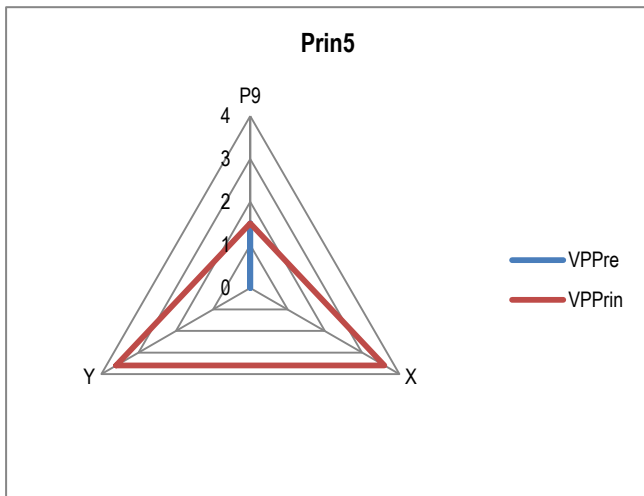




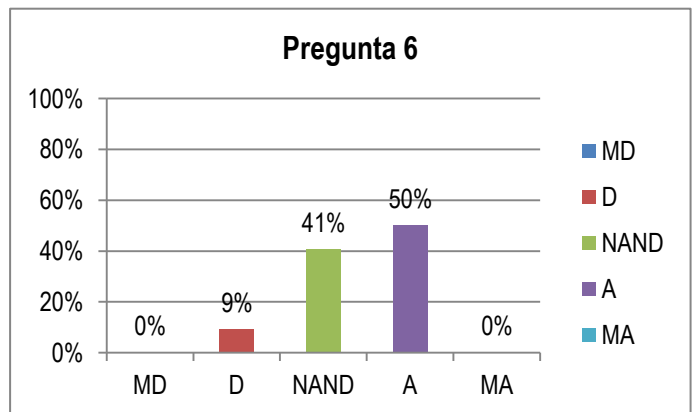
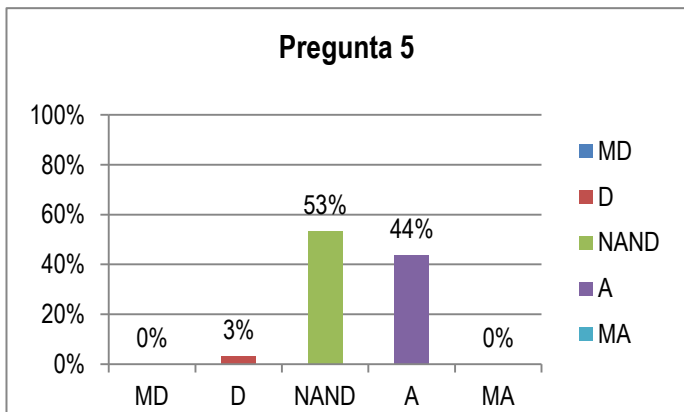
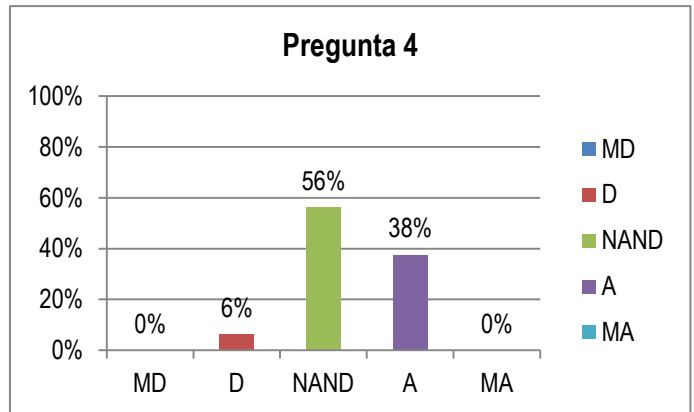
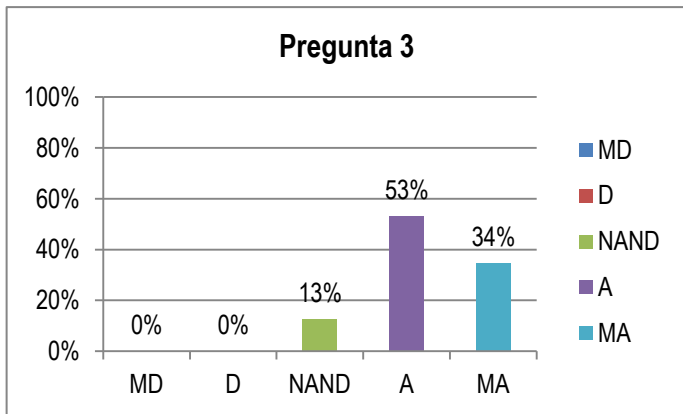
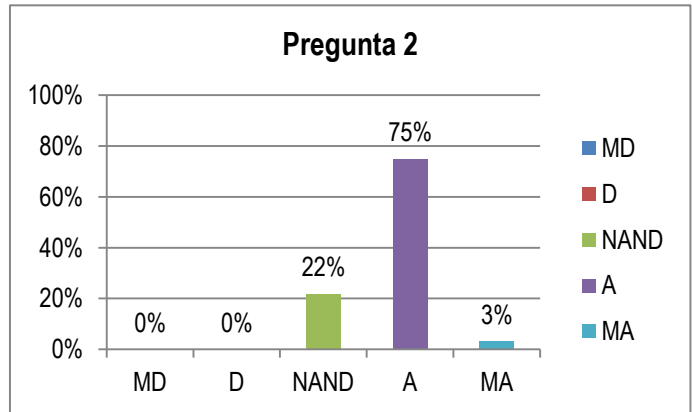
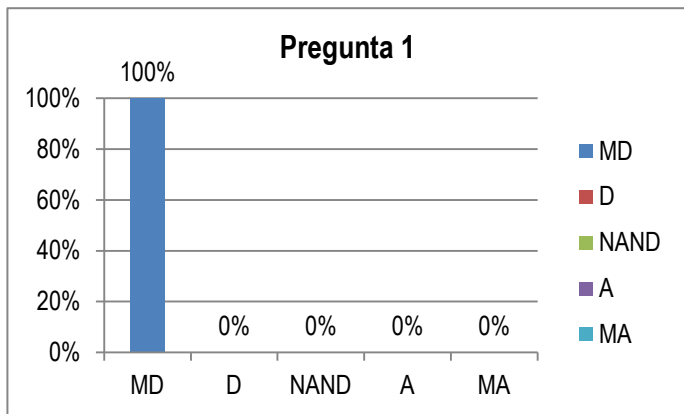


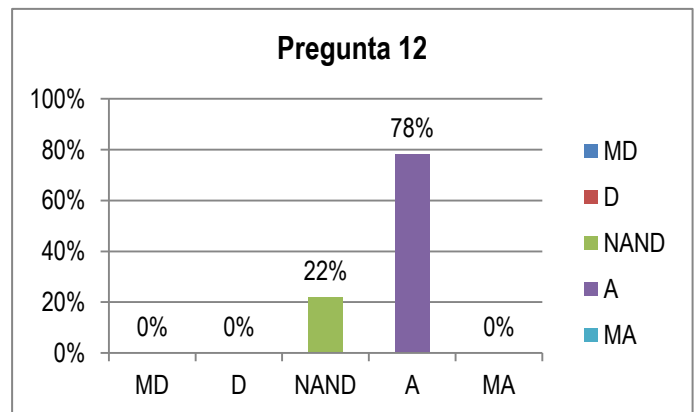
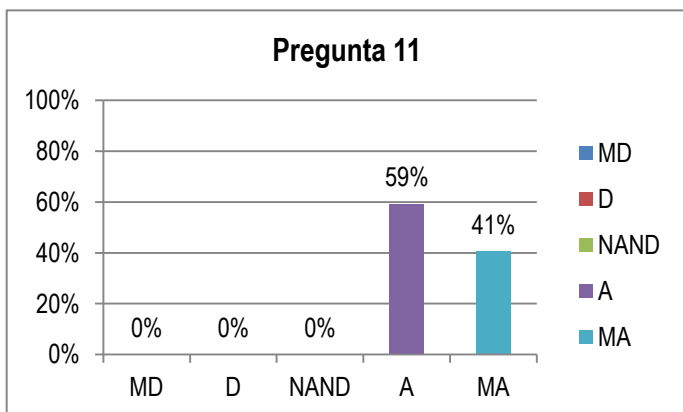
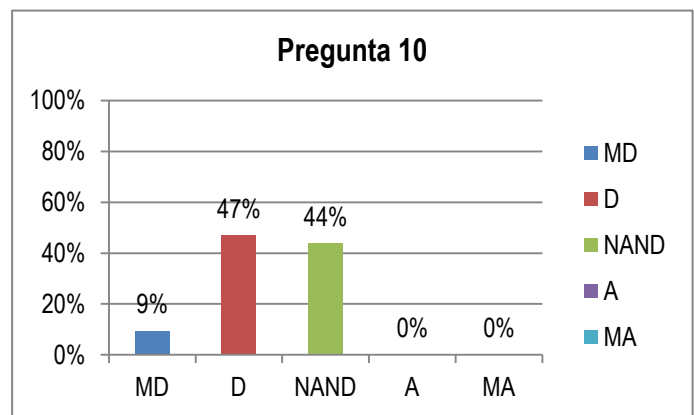
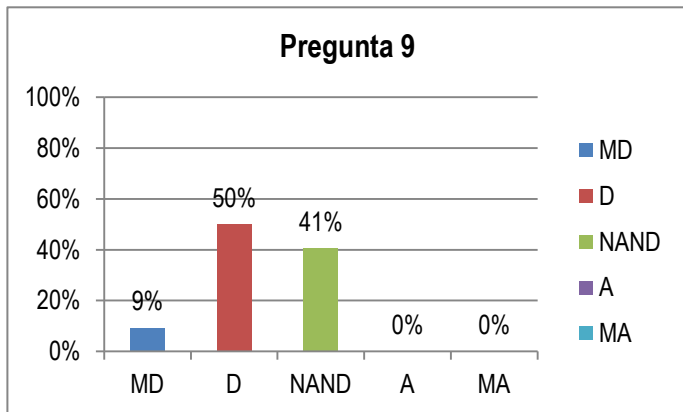
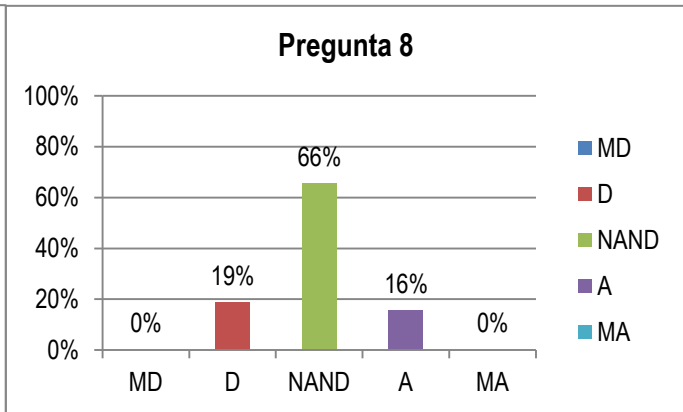
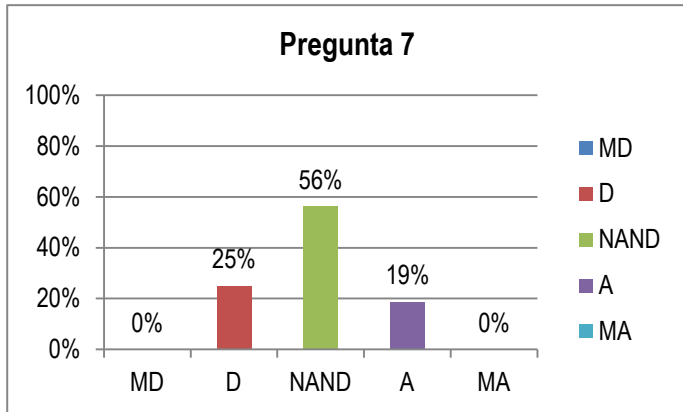
**REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS
REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “COSTA AZUL.”**

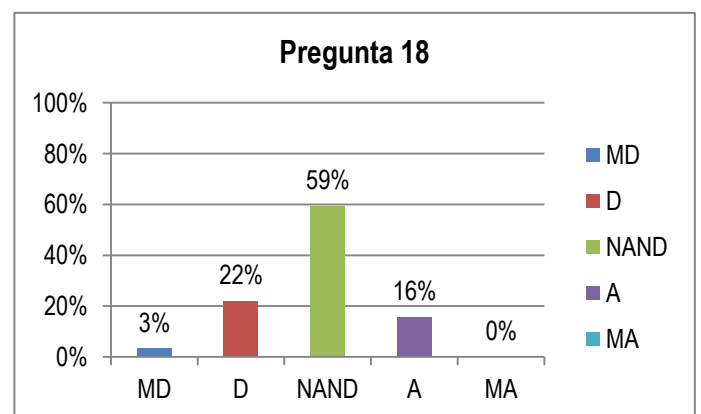
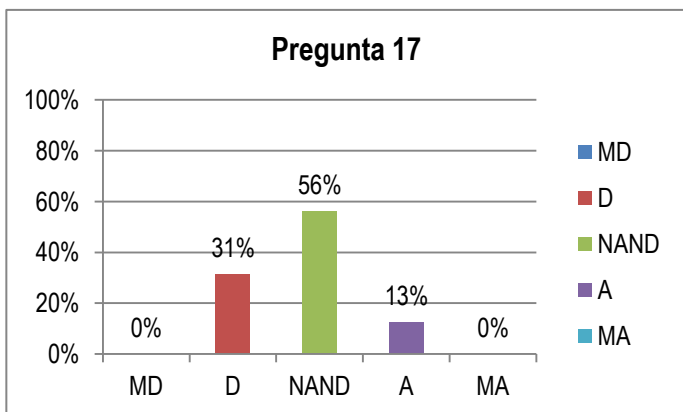
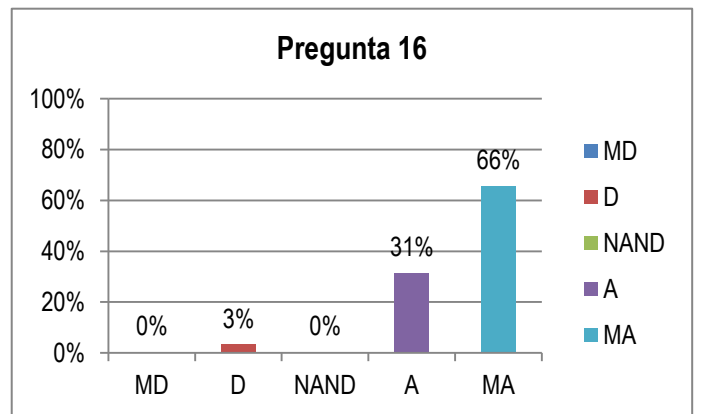
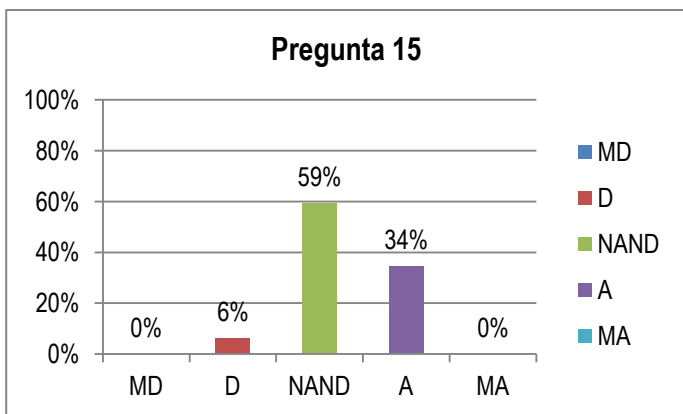
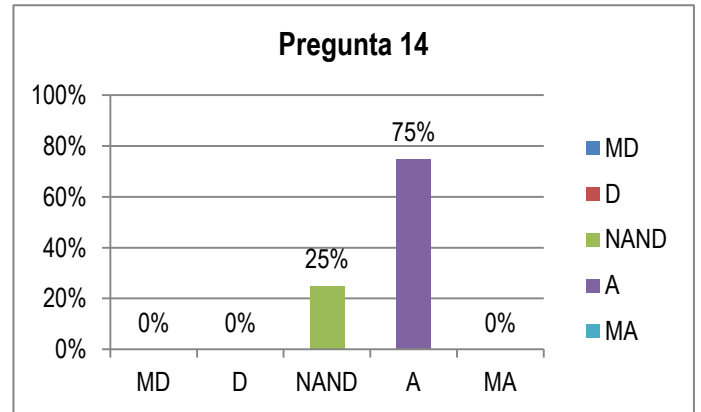
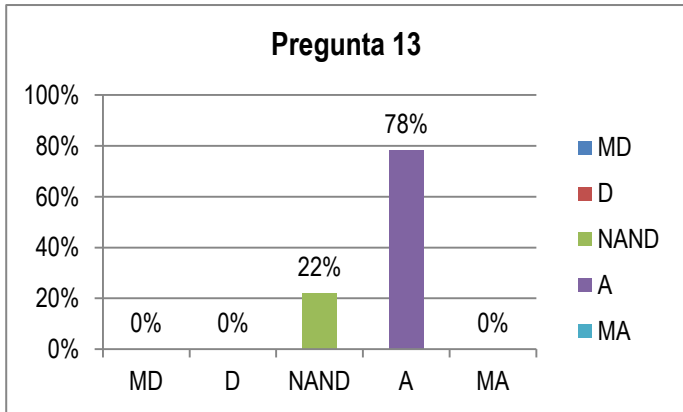




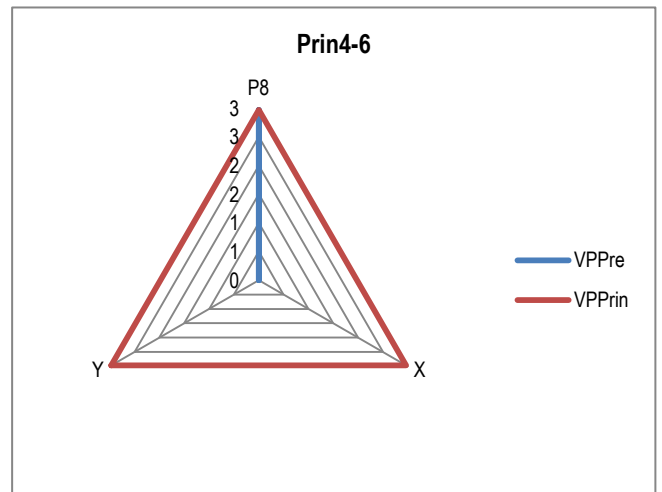
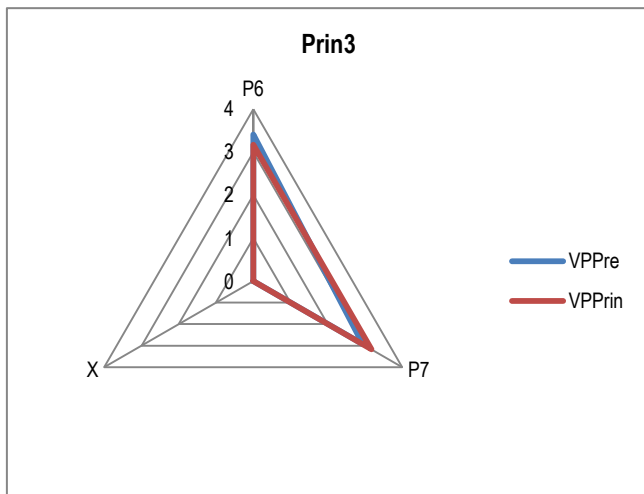
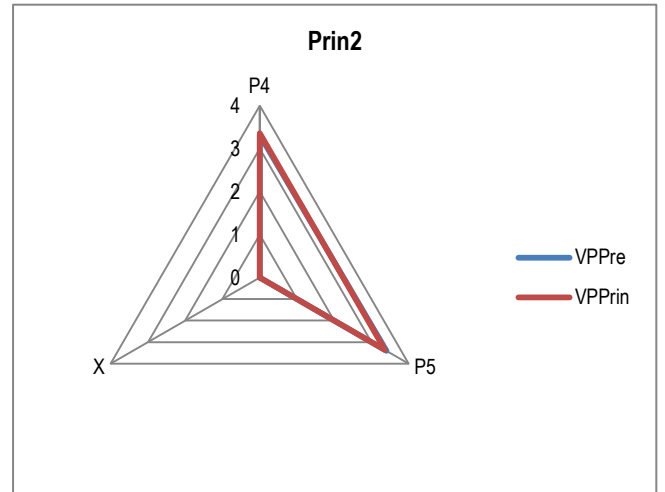
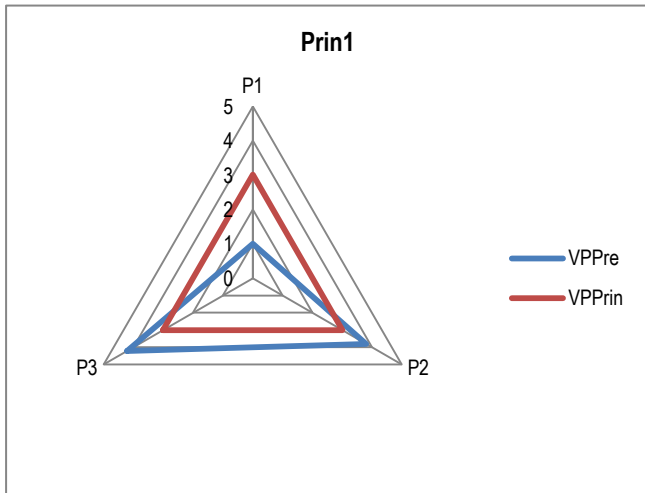
ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “SAC”

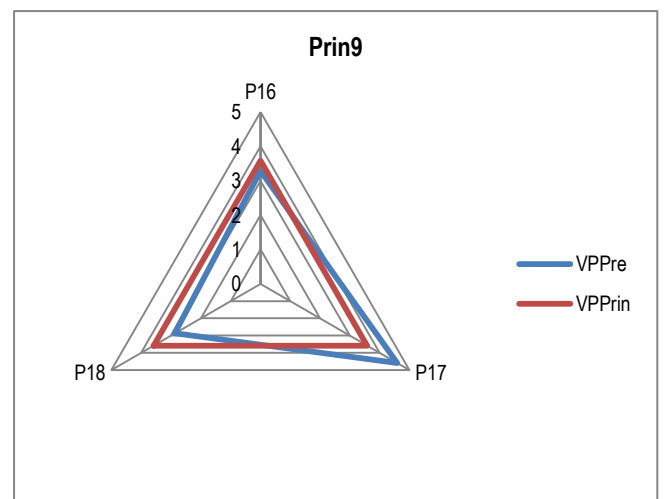
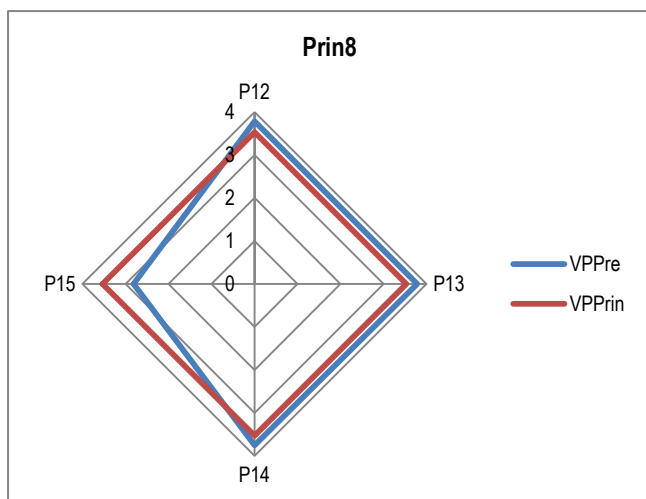
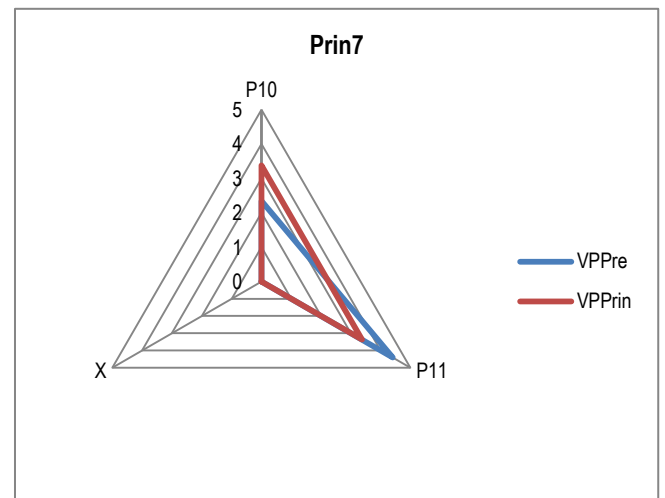
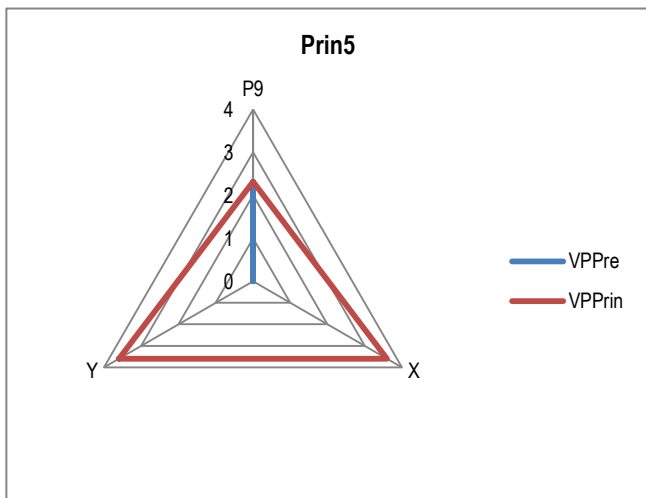




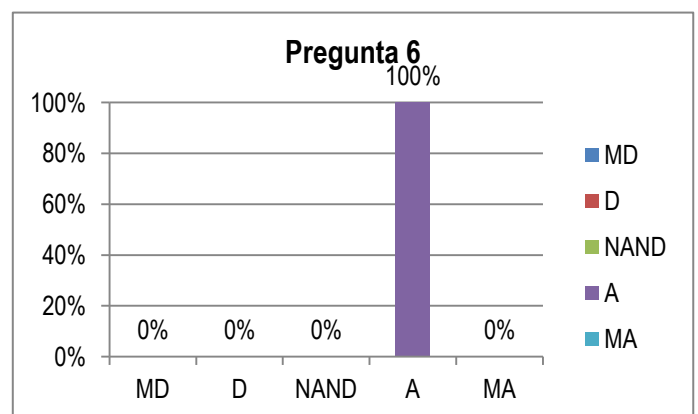
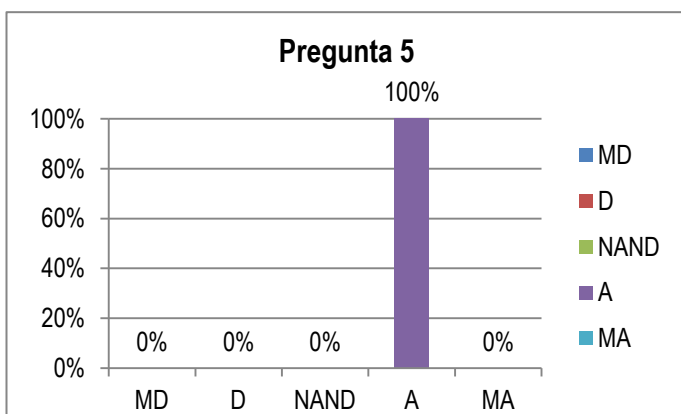
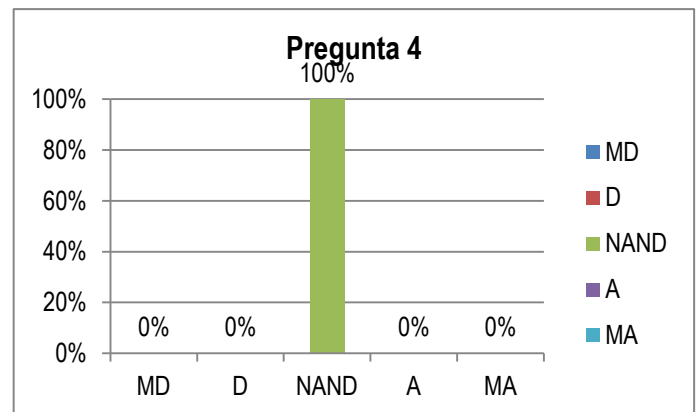
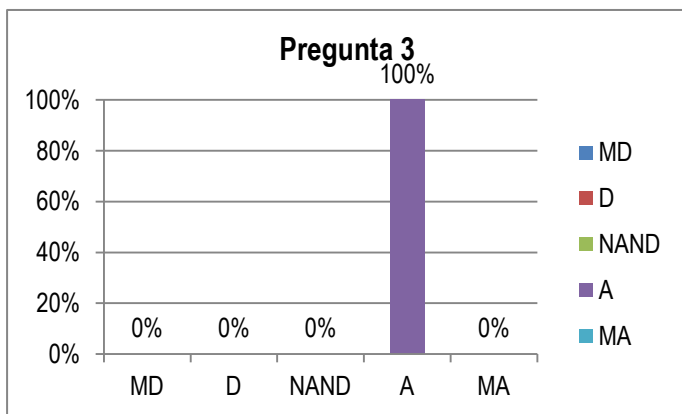
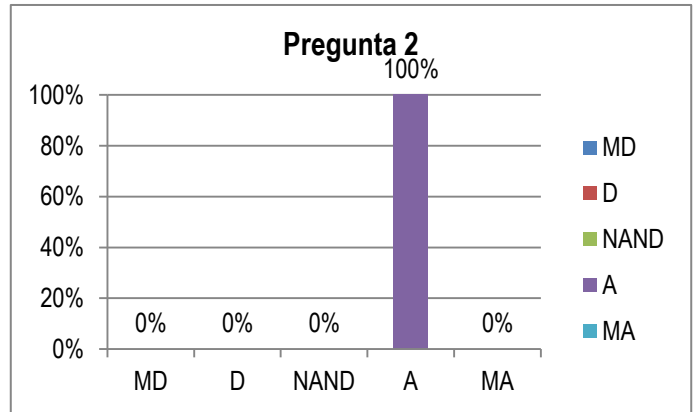
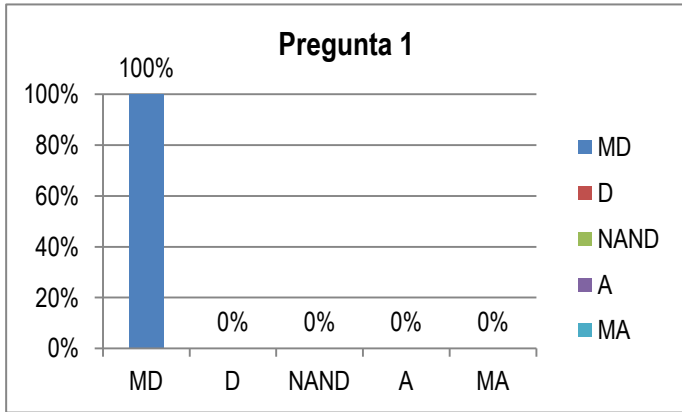


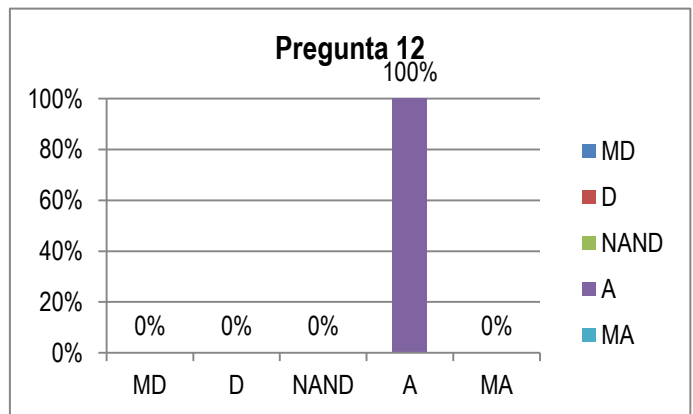
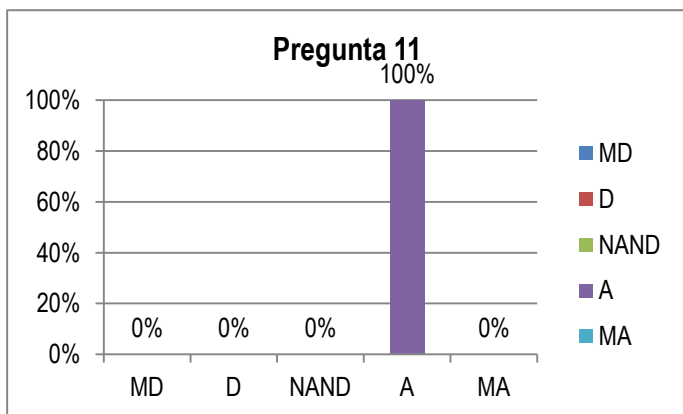
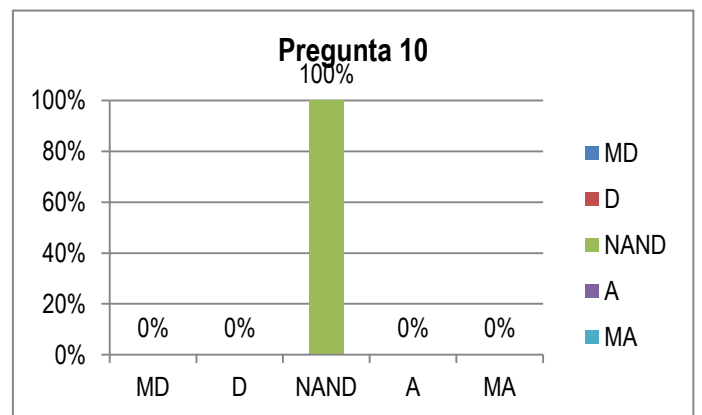
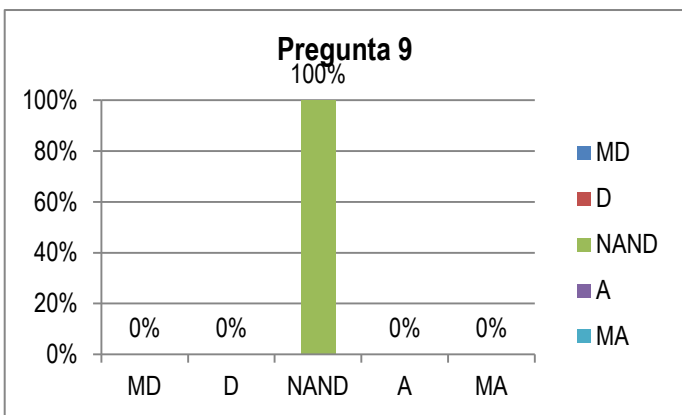
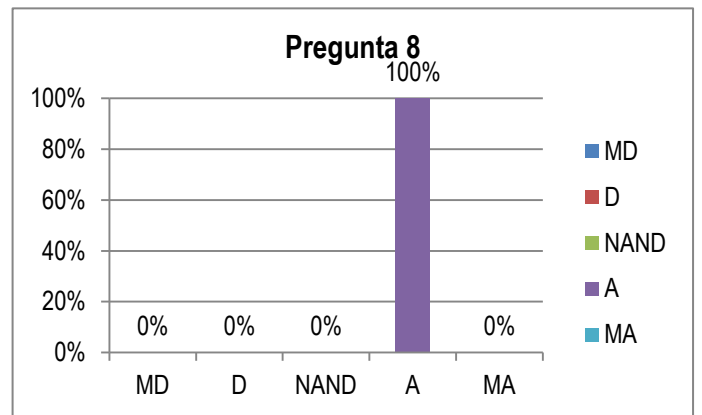
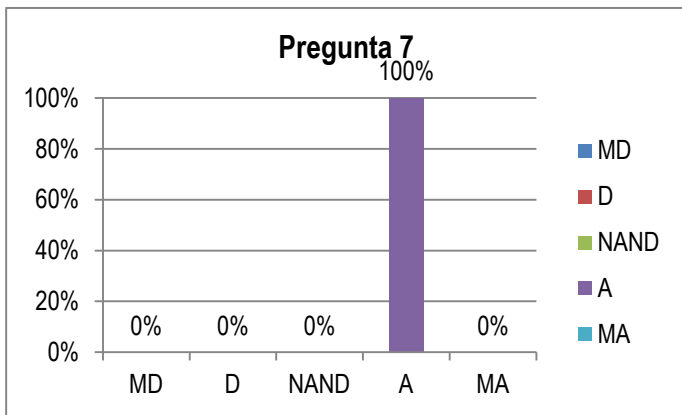
**REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS
REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “SAC”.**

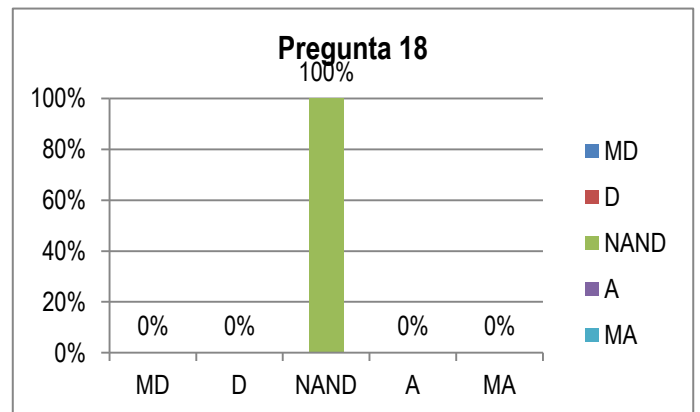
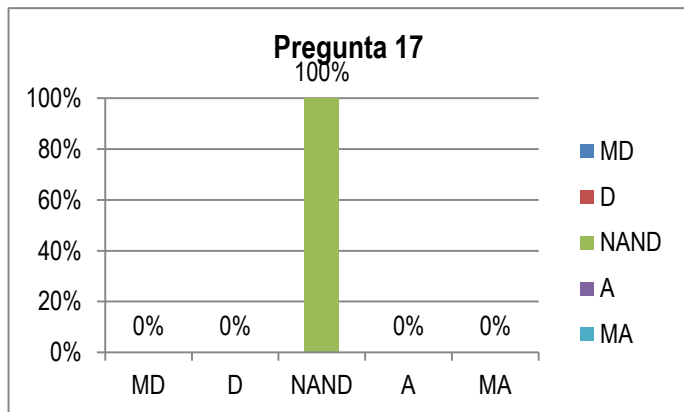
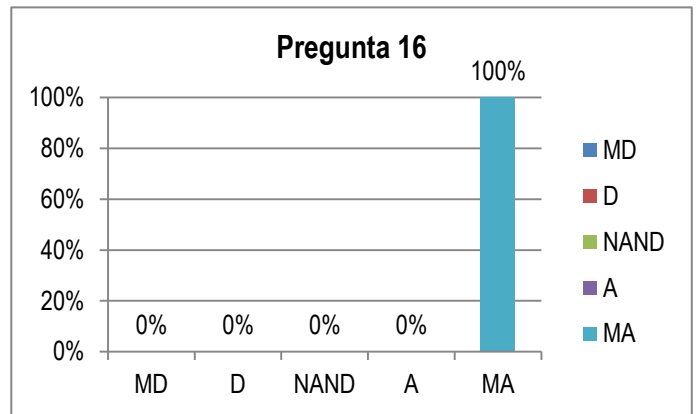
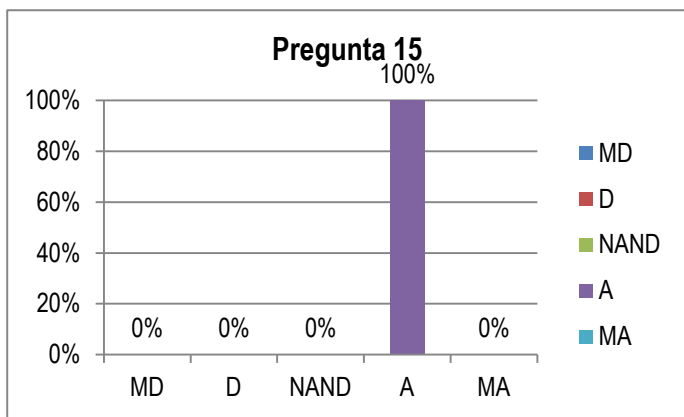
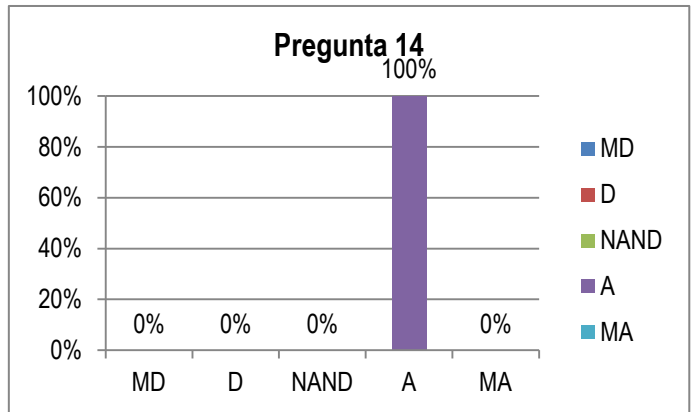
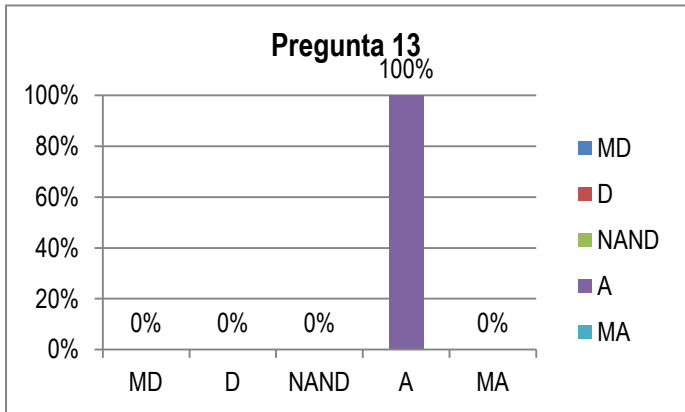




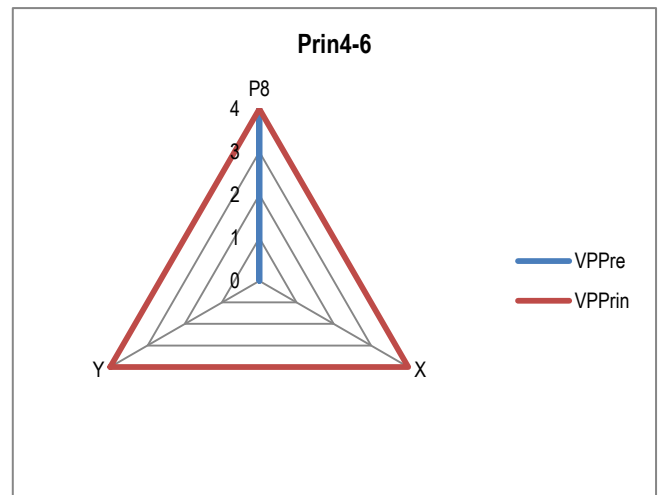
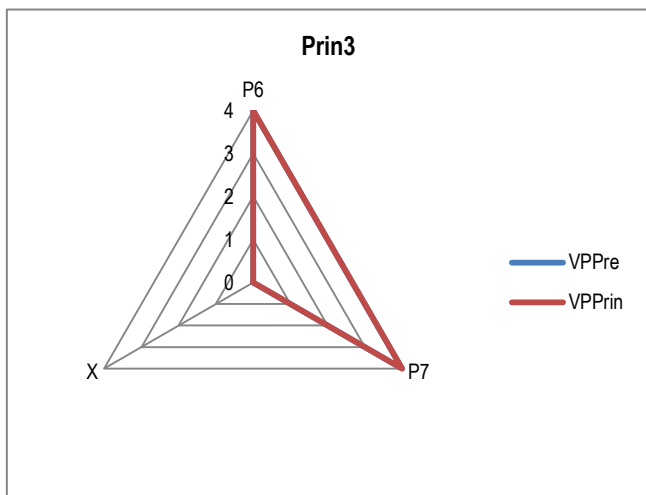
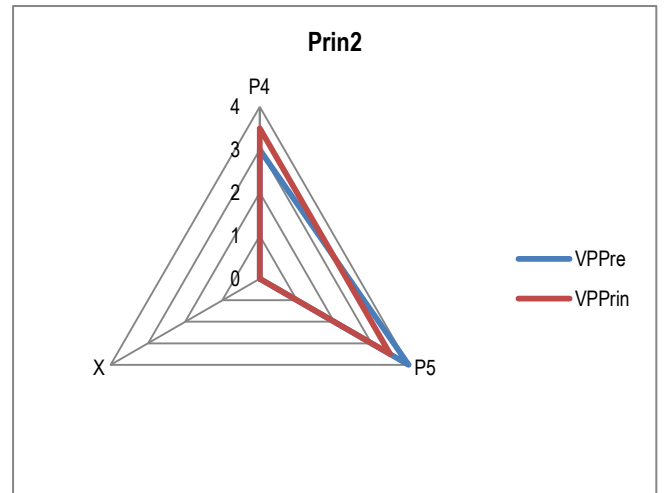
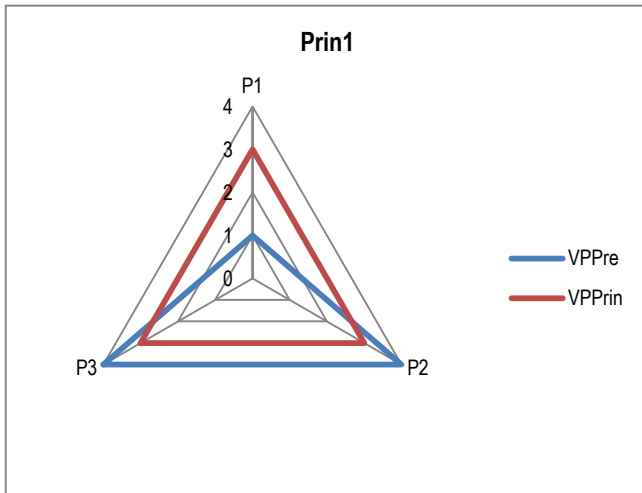
**ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA
“PETROECUADOR Y SUS FILIALES”**

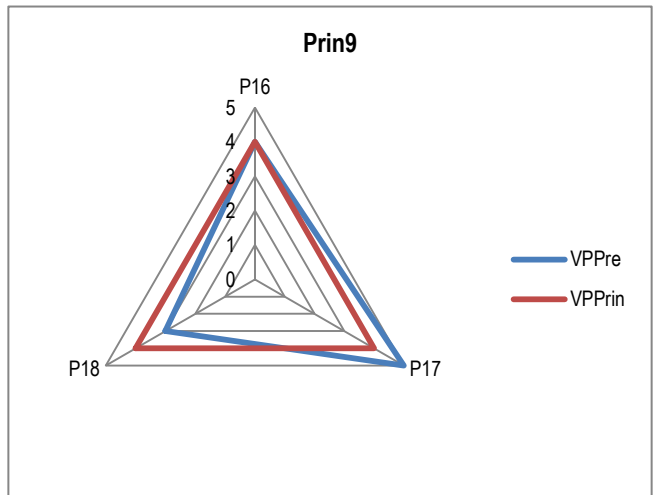
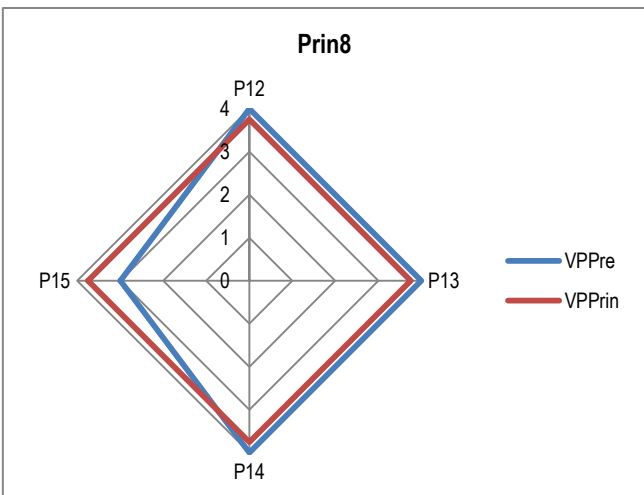
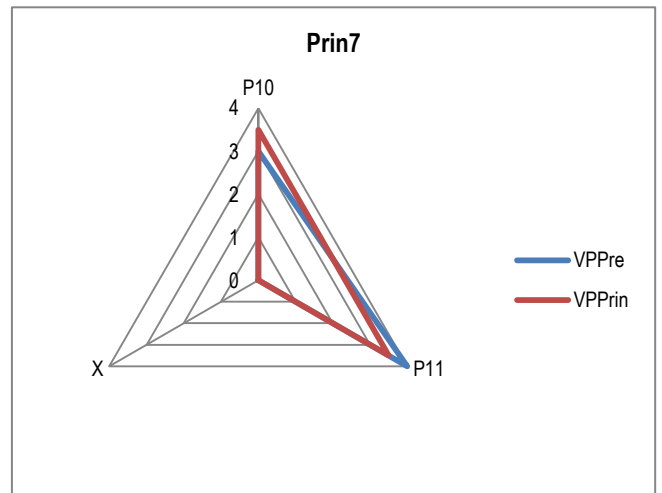
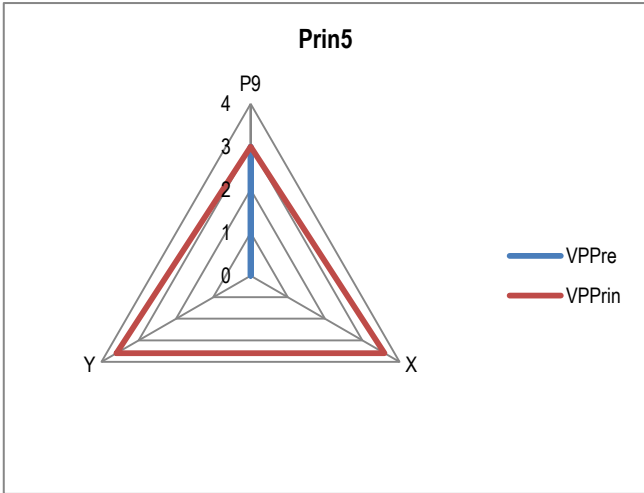






**REPRESENTACION GENERAL POR PRINCIPIOS DE ENCUESTAS
REALIZADAS A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA “PETROECUADOR Y
SUS FILIALES”.**





ANEXO 8 (Plan de mejoras por áreas)

Plan de mejora área N°1

ÁREA DE MEJORA N° 1	
Descripción del problema	Falta de inversión en educación y entrenamiento a sus asociados
Causas que provocan el problema	Desconocimiento sobre educación cooperativa.
Objetivo a conseguir	Capacitar a socios, empleados en educación cooperativa.
Acciones de mejora	Programas para socios y empleados con temas relacionados al cooperativismo.
Beneficios esperados	El conocimiento sobre el desempeño cooperativo dentro de la zona.

Plan de mejora área N°2

ÁREA DE MEJORA N°2	
Descripción del problema	Escaso proyecto ambiental
Causas que provocan el problema	Poco interés en el cuidado del medio ambiente.
Objetivo a conseguir	Concientizar a la comunidad sobre el cuidado ambiental
Acciones de mejora	Realizar programas de reciclaje y del cuidado ambiental. Implementar políticas de desarrollo sostenible y sustentable.
Beneficios esperados	El aporte del cuidado del medio ambiente por la sociedad.
ÁREA DE MEJORA N°2	
Descripción del problema	Escaso proyecto ambiental
Causas que provocan el problema	Poco interés en el cuidado del medio ambiente.
Objetivo a conseguir	Concientizar a la comunidad sobre el cuidado ambiental
Acciones de mejora	Realizar programas de reciclaje y del cuidado ambiental. Implementar políticas de desarrollo sostenible y sustentable.
Beneficios esperados	El aporte del cuidado del medio ambiente por la sociedad.

Plan de mejora área N°3

ÁREA DE MEJORA N°3	
Descripción del problema	Falta de servicios sociales para socios y empleados.
Causas que provocan el problema	Desconocimientos de los socios sobre los beneficios sociales que brinda la cooperativa.
Objetivo a conseguir	Buscar adquisición de servicios sociales.
Acciones de mejora	Brindar servicios de salud.
Beneficios esperados	Que los socios y empleados cuente con un dispensario médico o convenios.

Plan de mejora área N°4

ÁREA DE MEJORA N°4	
Descripción del problema	La cooperativa cuando realiza operaciones con otras organizaciones hace prevalecer su autonomía e independencia
Causas que provocan el problema	Desconocimiento por parte de los socios sobre este tema.
Objetivo a conseguir	Capacitar a los socios.
Acciones de mejora	Capacitar a los socios en educación cooperativa.
Beneficios esperados	Socialización de los convenios que la cooperativa consigue.

Plan de mejora área N°5

ÁREA DE MEJORA N°5	
Descripción del problema	Los socios perciben poca participación en la gestión de la cooperativa.
Causas que provocan el problema	Poca participación de los socios en la gestión de la cooperativa.
Objetivo a conseguir	Participar en la gestión de la cooperativa.
Acciones de mejora	Capacitar a los socios en educación cooperativa.
Beneficios esperados	Mayor aceptación de los socios y empleados en la participación en el desarrollo de la gestión de la cooperativa.

Plan de mejora área N°6

ÁREA DE MEJORA N°6	
Descripción del problema	Los socios perciben que las tomas de no se dan de manera democrática.
Causas que provocan el problema	Que las sucursales que se presenta en la zona de estudio no están en conocimiento de la actuación democrática que tienen sus matrices.
Objetivo a conseguir	Promover activamente la participación de los socios de las sucursales en las asambleas.
Acciones de mejora	Participación de delegados por sucursales en las asambleas generales.
Beneficios esperados	La difusión de los aspectos tratados, como la toma de decisiones y acuerdos.

Plan de mejora área N°7

ÁREA DE MEJORA N°7	
Descripción del problema	Compra, financia o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo
Causas que provocan el problema	Desconocimiento sobre Comercio Justo
Objetivo a conseguir	Cooperar entre cooperativas.
Acciones de mejora	Realizar convenios o alianza con sectores económico popular y solidario (agricultores, artesanos, microempresarios, ganaderos).
Beneficios esperados	La alianza entre cooperativas de ahorro y crédito y las cooperativas de producción.

Plan de mejora área N°8

ÁREA DE MEJORA N°8	
Descripción del problema	En opinión de los socios la cooperativa no propone el buen vivir.
Causas que provocan el problema	Dedicación del tiempo en exceso al trabajo.
Objetivo a conseguir	Dedicar tiempo al ocio-liberador.
Acciones de mejora	Realizar programas de integración deportiva, cultural entre socios, empleados y comunidad.
Beneficios esperados	Tiempo dedicado a la familia, a su bien estar, satisfacción de la necesidades.

Plan de mejora área N°9

ÁREA DE MEJORA N°9	
Descripción del problema	Por la percepción de los socios la cooperativa no tienen un buen comportamiento ético
Causas que provocan el problema	Por el trato en que brindan los empleados hacia los socios.
Objetivo a conseguir	Practicar el código de ética.
Acciones de mejora	Fomentar las prácticas éticas de las normas internas.
Beneficios esperados	Propiciar actos positivos, honestos para el desarrollo de la cooperativa.

Plan de mejora área N°10

ÁREA DE MEJORA N°10	
Descripción del problema	Los socios aprecian que no contribuyen al crecimiento patrimonial de la cooperativa.
Causas que provocan el problema	Desconocimientos de las funciones de la cooperativa.
Objetivo a conseguir	
Acciones de mejora	Capitación de los socios en educación cooperativa.
Beneficios esperados	Que se tenga el conocimiento sobre

ANEXO 8- A (DIAGRAMA DE PARETO)

