

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

**CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

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

**TEMA:**

**EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO CON  
ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE CARCHI**

**AUTORAS:**

**LORENA E. MEZA ZAMBRANO  
ALEXANDRA E. PAZMIÑO FALCONES**

**TUTOR:**

**ING. WLADIMIR ALEXANDER PALACIO ZURITA, M.Sc.**

**CALCETA, MAYO 2018**

## DERECHOS DE AUTORÍA

**Lorena Estefanía Meza Zambrano y Alexandra Elizabeth Pazmiño Falcones**, 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 Manabí Manuel Félix López, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual y su reglamento.

.....  
LORENA E. MEZA ZAMBRANO

.....  
ALEXANDRA E. PAZMIÑO FALCONES

## CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Wladimir Alexander Palacios Zurita certifica haber tutelado la tesis **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO CON UN ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE CARCHI**, que ha sido desarrollada por Lorena Estefanía Meza Zambrano y Alexandra Elizabeth Pazmiño Falcones, previa la obtención del título de Ingeniera Comercial Mención Especial en Administración Agroindustrial y Agropecuaria, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....

ING. WLADIMIR ALEXANDER PALACIOS ZURITA, M.Sc.

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han **APROBADO** la tesis **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO COOPERATIVO CON UN ENFOQUE EN EL BUEN VIVIR EN LA PROVINCIA DE CARCHI**, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por Lorena Estefanía Meza Zambrano y Alexandra Elizabeth Pazmiño Falcones, previa la obtención del título de Ingeniera Comercial Mención Especial en Administración Agroindustrial y Agropecuaria, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....

Ing. Carlos O. Valarezo Beltrón, Mg.

**MIEMBRO**

.....

Lic. María G. Montesdeoca Calderón, Mg

**MIEMBRO**

.....

Eco. Yesenia Aracely Zamora Cusme, Mg

**PRESIDENTE**

## AGRADECIMIENTO

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

A Dios, nuestro padre celestial por darme la vida que llevo, ya que sin el nada sería posible;

A mi madre y a mi hija por apoyarme en cada instante de mi existencia, por la confianza brindada en cada una de mis metas propuestas;

A mi esposo, por ser la persona que ha estado a mi lado en este largo periodo, por siempre estar hay en los momentos más duro de mi vida, por haberme dado la fuerza suficiente para salir adelante y culminar mis estudios universitarios;

A los facilitadores por la enseñanza y conocimiento brindados.

.....  
ALEXANDRA E. PAZMIÑO FALCONES

## DEDICATORIA

La presente tesis es dedicada a cada una de las personas que se mantuvieron conmigo hasta el final para conseguir el objetivo anhelado, a todos aquellos que creyeron y confiaron en mí, como lo son vuestros padres, familia, amigos y compañeros.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López por abrirnos la puerta de la universidad, a los profesores que me brindaron sus conocimientos.

A todos quienes contribuyeron desde la manera más sencilla hasta la más compleja, va dedicado este trabajo.

.....

ALEXANDRA E. PAZMIÑO FALCONES

## AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, por haberme otorgado una educación superior de calidad, la cual ha forjado mis conocimientos profesionales y creado en mí un ser humano ético y responsable, lo que la caracteriza como organización,

De manera muy especial agradezco a Jehová por su bondad inmerecida, por su amor incondicional, por ser mi guía, mi mejor amigo; el mejor padre, quien ha formado mi carácter y mi espíritu a través de sus palabras, las mismas que me dieron la fuerza y el valor para continuar a pesar de los obstáculos,

A mis padres que de manera desinteresada pulieron mi conducta y se esforzaron por educarme, aun cuando las condiciones no eran las mejores, por su amor fraternal y a su ahínco por ver lograr mis objetivos y los suyos,

A mis maestros, parte esencial de mi formación, por su paciencia, respeto, cariño, sabiduría y comprensión, que me motivaron a aprender, crear y contribuir con la ciencia,

A mis familiares y amigos por su interés de verme crecer profesionalmente y su apoyo del día a día con sus consejos y grandeza de corazón.

.....

LORENA E. MEZA ZAMBRANO

## DEDICATORIA

Dedico sobre todas las cosas este trabajo a Jehová, mi gran amigo; porque siendo imperfecta, se mantuvo cerca de mí todo el tiempo que ha sido necesario para concederme la sabiduría práctica, el raciocinio, la paciencia, respeto, valentía y el amor, lo que me ha permitido lograr uno de mis más grandes objetivos (ser profesional), cada instante que disfrute o tubo algún inconveniente no me abandonó, estuvo guiándome para que no tropiece, me motivó cuando sentía que esto era demasiado grande para mí, me abrió muchas puertas, me regaló muchas amistades ¡gente linda que jamás olvidaré!, me dio la oportunidad de saber distribuir mi tiempo y de compartirlo con las personas que más amo (mi familia) quienes tenía que dejar por mis estudios, formó en mí un ser humano capaz de sentir la necesidad de ayudar a los demás; algo que me llena de mucha felicidad. Todo lo que hoy soy es su obra, nada soy sin él, nada tengo si no está conmigo, ninguna de las cosas maravillosas que disfrute en la escuela podría haberlas tenido si él no hubiese estado presente en cada espacio de mi vida.

.....

LORENA E. MEZA ZAMBRANO



## CONTENIDO

Caratula .....	i
Derecho de Autoría .....	ii
Certificación De Tutor .....	iii
Aprobación Del Tribunal .....	iv
Agradecimiento .....	v
Dedicatoria .....	vi
Contenido .....	ix
Contenido De Cuadros .....	xiv
Contenido De Graficos .....	xv
Contenido De Fotos .....	xxi
Resumen .....	xxii
Palabras Claves .....	xxii
Abstract.....	xxiii
Key Words.....	xxiii
<b>CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento Y Formulación Del Problema .....	1
1.2. Justificación .....	3
1.3. Objetivos .....	4
1.3.1. Objetivo General .....	4
1.3.2. Objetivos Específicos .....	4
1.4. Idea A Defender .....	4
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
2.1. Evaluación Del Desempeño .....	5
2.1.1. Definición .....	5
2.1.2. Importancia de la Evaluacion del Desempeño.....	7
2.1.3. Objetivos de la evaluacion del desempeño .....	7
2.1.4. Métodos De Evaluación Del Desempeño .....	8
2.1.4.1. Método Inicial .....	8
2.1.4. Método Actuales y Nuevas Tendencias.....	8
2.1.5. Ventajas de la Evaluacion del Desempeño .....	8

2.1.6.	Beneficios De La Evaluación De Desempeño .....	9
2.1.7.	Barreras del Proceso De Evaluación Del Desempeño .....	11
2.1.8.	Modelos De Evaluación De Desempeño: Balance Social.....	13
2.2.	Economía Social.....	13
2.2.1.	Economía Popular Y Solidaria (EPS) .....	14
2.2.1.1	Antecedentes de la (EPS) .....	14
2.2.1.2	Conceptos Y Definiciones (EPS) .....	15
2.2.1.3	Características de la Economía Popular y Solidaria .....	18
2.2.1.4	Economía Popular y Solidaria en el Ecuador.....	19
2.2.1.5	Principios de la Economía Popular y Solidaria .....	20
2.3.	Buen Vivir (BV) .....	21
2.3.1.	La Constitución (BV).....	21
2.3.2.	Concepto Entorno (BV).....	22
2.3.3.	Definiciones (BV) .....	23
2.3.4.	Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) 2009-2013 .....	23
2.3.5.	El (BV) en el Ecuador .....	23
2.3.6.	Principios (BV) .....	24
2.4.	Cooperativismo.....	24
2.4.1.	Historia Del Cooperativismo En El Ecuador .....	24
2.4.2.	Definiciones de Cooperativismo .....	26
2.4.3.	Principios Cooperativos .....	27
2.4.4.	Valores Del Cooperativismo .....	28
2.5.	Cooperativas .....	28
2.5.1	Cooperativas en el Ecuador .....	29
2.5.2.	Definición de Cooperativas .....	29
2.5.3.	Clasificación De Las Cooperativas .....	29
2.6.	Responsabilidad Social Cooperativa y Empresarial .....	31
2.6.1.	Responsabilidad Social Cooperativa .....	31
2.6.2.	Responsabilidad Social Empresarial .....	32
2.6.2.1.	Principios Cooperativos y la Responsabilidad Social Cooperativa .....	33
2.6.2.2.	Modelo para la Construcción del Balance Social en Cooperativas de Ahorro y Crédito. ....	34

2.6.2.2.1. Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) .....	34
2.6.2.2.2. Modelo de Alianza Cooperativa Internacional (ACI) .....	35
2.6.2.2.3. Modelo Vasco.....	37
2.6.2.2.4. Sistema De Información Social Cooperativo (Sisco) .....	38
2.6.2.2.5. Modelo Alemán Die Genossenschaften (DGRV).....	40
2.7. Método Delphi .....	42
2.7.1. Características Del Método Delphi .....	43
2.7.2. Fases Del Método Delphi .....	44
2.7.3. Ventajas e Inconvenientes.....	44
2.8. Modelo Matemático Torgerson .....	45
2.9. Plan De Mejora .....	45
2.10. Diagrama Pareto.....	47
<b>CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO .....</b>	<b>48</b>
3.1. Ubicación.....	48
3.2. Duración .....	49
3.3. Variables De Estudio .....	49
3.3.1. Variables Dependiente .....	49
3.3.2. Variable Independiente.....	49
3.4. Tipo De Investigación .....	50
3.4.1. Investigación De Campo.....	50
3.4.2. Investigación Analítica .....	50
3.4.3. Investigación Bibliográfica-Documental .....	50
3.5. Métodos.....	51
3.5.1. Método Deductivo.....	51
3.5.2. Método Inductivo .....	51
3.5.3. Método Descriptivo .....	52
3.5.4. Método De Expertos .....	52
3.5.5. Metodología a utilizar en la matriz de los principios del VB, EPS,COOP RSE.....	52
3.5.5. Metodología a utilizada para el plan de mejora .....	53
3.6. Recopilación De Información.....	53
3.6.1. Técnicas De Investigación .....	53

3.6.2.	Encuestas.....	54
3.7.	Técnicas De Expertos.....	54
3.7.1.	Delphi .....	54
3.7.2.	Kendall.....	54
3.8.	Técnicas De Índices Integrales E Indicadores De Gestión .....	55
3.8.1.	Modelo Matemático Torgerson .....	55
3.8.2.	Alpha De Cronbach .....	56
3.8.3.	Rango Intecuartilico Relativo .....	57
3.9.	Técnicas Gráficas .....	58
3.9.1.	Columna Agrupada.....	58
3.9.2.	Diagrama Radial.....	58
3.9.3.	Herramientas Utilizadas.....	58
3.9.4.	Cuestionario De Preguntas.....	58
3.9.5.	Diagrama De Pareto.....	59
3.10.	Técnicas Estadísticas .....	59
3.10.1.	Población Y Muestra.....	59
3.11.	Procedimiento.....	60
	<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>64</b>
4.1.	Fase 1: Identificar las variables de evaluacion de desempeño cooperativo.....	64
4.1.1.	Búsqueda Y Elección De Las Variables .....	64
4.1.2.	Matriz Del Buen Vivir (Bv).....	64
4.1.3.	Matriz De Economía Popular Y Solidaria, Social Alternativa, Tercer Sector O Sector Emergente (Eps).....	65
4.1.4.	Matriz Cooperativismo (Coop) .....	65
4.1.5.	Matriz Responsabilidad Social Empresarial (Rse) .....	66
4.1.6.	Matriz General consolidada de Principios del Bv, Eps, Coop Y Rse ...	67
4.1.7.	Método De Expertos.....	70
4.1.8.	Base De Datos Expertos (Delphi) .....	70
4.1.9.	Aplicación-Análisis Kendall.....	71
4.1.10.	Técnicas De Índices Integrales E Indicadores De Gestión .....	75
4.1.10.1	Modelo Matemático Torgerson .....	75
4.1.10.2.	Rango Intercuartilico Relativo RIR.....	76

4.1.10.3 Alfa De Cronbach .....	79
4.2. Fase 2: Aplicación de la herramienta de evaluación de las variables existentes para la medición del desempeño cooperativo .....	80
Principio 1: Asociación Voluntaria, Equitativa Y Respeto A La Identidad Cultural.....	83
Principio 2: Control Democrático Y Participación En La Gestión De Los Miembros.....	86
Principio 3: Participación Económica, Solidaria Y Distribución Equitativa.....	90
Principio 4: Autonomía E Independencia .....	93
Principio 5: Educación, Capacitación E Información .....	96
Principio 6: Cooperación E Integración Del Sector Económico Popular Y Solidario.....	98
Principio 7: Compromiso Con El Entorno .....	101
Principio 8: Dignificación Del Trabajo Y Disfrute De La Vida .....	105
Principio 9: Comercio Justo, Ético Y Responsable.....	109
Analisis Discriminatorio .....	112
Principio 1: Asociacion voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.	113
Principio 2: Control democratico y participacion en la gestion de los miembros.....	114
Principio 3: Participacion economica, solidaria y distribucion equitativa.....	121
Principio 4: Autonomia e independencia.....	122
Principio 5: Educacion, capacitacion e informacion.....	123
Principio 7: Compromiso con el entorno.....	124
Principio 8: Dignificacion del trabajo y disfrute de la vida.....	125
Principio 9: Comercio justo, etico y responsable.....	132
4.3. Fase 3: Propuesta Del Plan De Mejoras.....	135
4.3.1. Ventajas y desventajas.....	135
4.3.2. Identificación de las causas del problema mediante el diagrama de pareto.....	136
4.3.3. Formulación De Los Objetivos.....	138
4.3.4. Acciones De Mejora.....	139
4.3.5. Planificación Y Seguimiento .....	141

4.3.6. Discusión .....	139
<b>CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>142</b>
5.1. Conclusion.....	142
5.2. Recomendaciones.....	143
Bibliografía .....	144
Anexos .....	154

## CONTENIDO DE CUADROS

<b>Cuadro 2.1.</b> Objetivos del Buen Vivir.....	24
<b>Cuadro 2.2.</b> Historia del Cooperativismo.....	25
<b>Cuadro 2.3.</b> Principios Cooperativos.....	27
<b>Cuadro 2.4.</b> Modelo de gestión para la responsabilidad social en cooperativas.....	33
<b>Cuadro 3.1.</b> Muestra de las cooperativas de ahorro y crédito consideradas para la evaluación.....	59
<b>Cuadro 3.2.</b> Muestra de las cooperativas de ahorro y crédito evaluadas....	60
<b>Cuadro 4.1.</b> Matriz general consolidada de principios del COOP, EPS, BV Y RSE.....	68
<b>Cuadro 4.2.</b> Principios/base consolidados para evaluar el desempeño cooperativo de las COAC y sus definiciones.....	69
<b>Cuadro 4.3.</b> Información de expertos.....	71
<b>Cuadro 4.4.</b> Valoraciones del coeficiente de conocimiento.....	72
<b>Cuadro 4.5.</b> Tabla de ponderación para Ka.....	73
<b>Cuadro 4.6.</b> Tabla de ponderación para Ka.....	74
<b>Cuadro 4.7.</b> Nivel de competencia de los expertos.....	75
<b>Cuadro 4.8.</b> Nivel de competencia d los expertos.....	77
<b>Cuadro 4.9.</b> Nivel de concenso	79
<b>Cuadro 4.10.</b> Indicadores para ser evaluados en las COAC	80
<b>Cuadro 4.11.</b> Muestra de las cooperativas de Ahorro y Crédito evaluadas.....	81

<b>Cuadro 4.12.</b> Calculo muestral mediante la fórmula para población finita...	81
<b>Cuadro 4.13.</b> COAC de la provincia del Carchi a encuestar.....	82
<b>Cuadro 4.14.</b> Ventajas y desventajas.....	136
<b>Cuadro 4.15.</b> Causas del problema.....	132
<b>Cuadro 4.16.</b> Acciones de mejora del principio uno.....	139
<b>Cuadro 4.17.</b> Acciones de mejora del principio dos.....	139
<b>Cuadro 4.18.</b> Acciones de mejora del principio tres.....	139
<b>Cuadro 4.19.</b> Acciones de mejora del principio cuatro.....	140
<b>Cuadro 4.20.</b> Acciones de mejora del principio cinco.....	140
<b>Cuadro 4.21.</b> Acciones de mejora del principio seis.....	140
<b>Cuadro 4.22.</b> Acciones de mejora del principio siete.....	140
<b>Cuadro 4.23.</b> Acciones de mejora del principio ocho.....	140
<b>Cuadro 4.24.</b> Acciones de mejora del principio nueve.....	141
<b>Cuadro 4.25.</b> Planificación y seguimiento de las acciones de mejora.....	141

## CONTENIDO DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 4.1.</b> Respuestas de los administradores principio uno.....	83
<b>Gráfico 4.2.</b> Respuestas de los socios promedio de las preguntas del principio uno	84
<b>Gráfico 4.3.</b> Respuestas de los socios de las preguntas del principio uno	84
<b>Gráfico 4.4.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio uno.....	85
<b>Gráfico 4.5.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio uno.....	85
<b>Gráfico 4.6.</b> Respuesta de los administradores principio dos.....	86
<b>Gráfico 4.7.</b> Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio dos.....	87
<b>Gráfico 4.8.</b> Respuestas de los socios de las preguntas del principio dos...	88
<b>Gráfico 4.9.</b> Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio dos.....	89
<b>Gráfico 4.10.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio	89

dos.....	
<b>Gráfico 4.11.</b> Respuestas de los administradores principio tres.....	90
<b>Gráfico 4.12.</b> Respuestas de los socios promedio de las preguntas del principio tres.....	91
<b>Gráfico 4.13.</b> Respuestas de los socios de las preguntas del principio tres.....	91
<b>Gráfico 4.14.</b> Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio tres.....	92
<b>Gráfico 4.15.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio tres.....	92
<b>Gráfico 4.16.</b> Respuestas de los administradores principio cuatro.....	93
<b>Gráfico 4.17.</b> Respuesta de los socios promedios de las preguntas del principio cuatro.....	94
<b>Gráfico 4.18.</b> Respuestas de los socios de las preguntas del principio cuatro.....	94
<b>Gráfico 4.19.</b> Respuestas de los empleados promedio de las preguntas del principio cuatro.....	95
<b>Gráfico 4.20.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio cuatro.....	95
<b>Gráfico 4.21.</b> Respuestas de los administradores principio cinco.....	96
<b>Gráfico 4.22.</b> Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio cinco.....	96
<b>Gráfico 4.23.</b> Respuestas de los socios de las preguntas del principio cinco.....	97
<b>Gráfico 4.24.</b> Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio cinco.....	97
<b>Gráfico 4.25.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio cinco.....	98
<b>Gráfico 4.26.</b> Respuestas de los administradores principio seis.....	98
<b>Gráfico 4.27.</b> Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio seis.....	99
<b>Gráfico 4.28.</b> Respuestas de los socios de las preguntas del principio seis.	99



<b>Gráfico 4.29.</b> Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio seis.....	100
<b>Gráfico 4.30.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio seis.....	100
<b>Gráfico 4.31.</b> Respuestas de los administradores principio cuatro.....	101
<b>Gráfico 4.32.</b> Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio siete.....	102
<b>Gráfico 4.33.</b> Respuestas de los socios de las preguntas del principio siete	102
<b>Gráfico 4.34.</b> Respuestas de los empleados promedio de las preguntas del principio siete.....	103
<b>Gráfico 4.35.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio siete.....	104
<b>Gráfico 4.36.</b> Respuestas de los administradores del principio ocho.....	105
<b>Gráfico 4.37.</b> Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio ocho.....	107
<b>Gráfico 4.38.</b> Respuestas de los socios de las preguntas del principio ocho.....	107
<b>Gráfico 4.39.</b> Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio ocho.....	108
<b>Gráfico 4.40.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio ocho.....	108
<b>Gráfico 4.41.</b> Respuestas de los administradores principio nueve.....	109
<b>Gráfico 4.42.</b> Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio seis.....	110
<b>Gráfico 4.43.</b> Respuestas de los socios de las preguntas del principio nueve.....	111
<b>Gráfico 4.44.</b> Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio siete.....	111
<b>Gráfico 4.45.</b> Respuestas de los empleados de las preguntas del principio nueve.....	112
<b>Gráfico 4.46.</b> El nivel de escolaridad de los miembros NO implica un impedimento para la afiliación a la cooperativa.....	113

<b>Gráfico 4.47.</b> Valor porcentual de la pregunta tres del principio uno.....	113
<b>Gráfico 4.48.</b> Se celebran con frecuencia las reuniones de la Asamblea General.....	114
<b>Gráfico 4.49.</b> Valor porcentual de la pregunta nueve del principio dos.....	114
<b>Gráfico 4.50.</b> Participan masivamente los afiliados en Asambleas Generales de Asociados.....	115
<b>Gráfico 4.51.</b> Valor porcentual de la pregunta diez del principio dos.....	115
<b>Gráfico 4.52.</b> Participan masivamente los afiliados en las reuniones del Consejo de Vigilancia.....	115
<b>Gráfico 4.53.</b> Valor porcentual de la pregunta doce del principio dos.....	116
<b>Gráfico 4.54.</b> El nivel de escolaridad NO impide el acceso a cargos institucionales del Consejo de Vigilancia.....	116
<b>Gráfico 4.55.</b> Valor porcentual de la pregunta quince del principio dos.....	116
<b>Gráfico 4.56.</b> 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.....	117
<b>Gráfico 4.57.</b> Valor porcentual de la pregunta diecisiete del principio dos....	117
<b>Gráfico 4.58.</b> La cooperativa elabora el Balance Social.....	118
<b>Gráfico 4.59.</b> Valor porcentual de la pregunta diecisiete del principio dos....	118
<b>Gráfico 4.60.</b> Posee normas explícitas para la selección de proveedores referenciando a los miembros de la economía popular y solidaria y del sistema financiero popular y solidario (EPS y SFPS).....	118
<b>Gráfico 4.61.</b> Valor porcentual de la pregunta veintidós del principio dos....	119
<b>Gráfico 4.62.</b> Elabora reportes de RSE.....	119
<b>Gráfico 4.63.</b> Valor porcentual de la pregunta veintiséis del principio dos	120
<b>Gráfico 4.64.</b> Publica los reportes de RSE.....	120
<b>Gráfico 4.65.</b> Valor porcentual de la pregunta veintisiete del principio dos...	120
<b>Gráfico 4.66.</b> Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Solidaridad.....	121
<b>Gráfico 4.67.</b> Valor porcentual de la pregunta treinta y uno del principio tres.....	121
<b>Gráfico 4.68.</b> Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o	122

financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas.....	
<b>Gráfico 4.69.</b> Valor porcentual de la pregunta cuarenta y uno del principio cuatro.....	122
<b>Gráfico 4.70.</b> La cooperativa realiza eventos de capacitación por cuenta propia para socios.....	123
<b>Gráfico 4.71.</b> Valor porcentual de la pregunta cuarenta y dos del principio cinco.....	123
<b>Gráfico 4.72.</b> Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje.....	124
<b>Gráfico 4.73.</b> Valor porcentual de la pregunta cincuenta y tres del principio siete.....	124
<b>Gráfico 4.74.</b> Utilizan materiales reciclados durante el proceso de prestación de servicios.....	124
<b>Gráfico 4.75.</b> Valor porcentual de la pregunta cincuenta y cuatro del principio siete.....	125
<b>Gráfico 4.76.</b> La edad NO es un impedimento en la contratación de trabajadores.....	125
<b>Gráfico 4.77.</b> Valor porcentual de la pregunta cincuenta y ocho del principio ocho.....	126
<b>Gráfico 4.78.</b> La nómina de empleados se compone de empleados solteros.....	126
<b>Gráfico 4.79.</b> Valor porcentual de la pregunta sesenta y dos del principio ocho.....	126
<b>Gráfico 4.80.</b> El nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios completos.....	127
<b>Gráfico 4.81.</b> Valor porcentual de la pregunta sesenta y cuatro del principio ocho.....	127
<b>Gráfico 4.82.</b> Las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan.....	127
<b>Gráfico 4.83.</b> Se aplican medidas para fomentar la formación de los	128

empleados.....	
<b>Grafico 4.84.</b> Valor porcentual de la pregunta sesenta y ocho del principio ocho.....	129
<b>Grafico 4.85.</b> La cooperativa realiza 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.....	129
<b>Grafico 4.86.</b> Valor porcentual de la pregunta sesenta y nueve del principio ocho.....	130
<b>Grafico 4.87.</b> Utiliza mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren posibles casos de discriminación.....	130
<b>Gráfico 4.88.</b> Valor porcentual de la pregunta setenta del principio ocho.....	130
<b>Gráfico.4.89.</b> La cooperativa implementa programas de salud y seguridad ocupacional.....	131
<b>Grafico 4.90.</b> Valor porcentual de la pregunta setenta y uno del principio ocho.....	131
<b>Grafico 4.91.</b> Permite reuniones de la asociación de empleados en horarios de trabajo para facilitar su actividad gremial.....	131
<b>Grafico 4.92.</b> Valor porcentual de la pregunta setenta y nueve del principio ocho.....	132
<b>Grafico 4.93.</b> La cooperativa realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.....	132
<b>Grafico 4.94.</b> Valor porcentual de la pregunta ochenta y uno del principio nueve.....	133
<b>Grafico 4.95.</b> Conoce los principios que regulan el comercio justo.....	133
<b>Grafico 4.96.</b> Valor porcentual de la pregunta ochenta cuatro del principio nueve.....	133
<b>Grafico 4.97.</b> Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos “piratas”, falsificados o fruto de robo de carga.....	134

<b>Grafico 4.98.</b> Valor porcentual de la pregunta noventa y dos del principio nueve.....	134
<b>Grafico 4.99.</b> Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc.....	134
<b>Grafico 4.100.</b> Valor porcentual de la pregunta noventa y tres del principio nueve.....	135
<b>Gráfico 4.101.</b> Diagrama de Pareto.....	138

## CONTENIDO DE FOTOS

<b>Foto 3.1</b> Mapa de la Provincia del Carchi.....	48
<b>Foto 3.2</b> Mapa del cantón Tulcán y la parroquia San Gabriel de (Montufar).....	49
<b>Anexo 9-A</b> Cooperativa De Ahorro Y Crédito Pablo Muñoz Vega.....	238
<b>Anexo 9-B</b> Cooperativa De Ahorro Y Crédito San Gabriel.....	194
<b>Anexo 9-C.</b> Cooperativa De Ahorro Y Crédito Educadores De Tulcán.....	240
<b>Anexo 9-D</b> Cooperativa De Ahorro Y Crédito Padre Vicente Ponce Rubio.....	241
<b>Anexo 9-E</b> Cooperativa De Ahorro Y Crédito Tulcán Ltda.....	243

## RESUMEN

En el Ecuador las cooperativas surgieron con la consigna de mejorar las condiciones socio-económicas y reducir nudos de desigualdad arraigados desde la antigüedad. La forma en que son gestionadas en aspectos sociales fue considerada para la evaluación de las variables de desempeño cooperativo prestando especial atención al Buen Vivir. En base a ello se estructuró un procedimiento de tres etapas consecutivas: selección de las variables de estudio, aplicación de la herramienta de evaluación y la propuesta de un plan de mejora. En la primera etapa se recopiló información relacionada a los temas en estudio con la finalidad de consolidar en una matriz general los principios del Buen Vivir, Economía Popular y Solidaria, Cooperativismo y Responsabilidad Social Empresarial, en la etapa dos se aplicó la herramienta de evaluación de las variables existentes para la medición del desempeño cooperativo, luego se tabularon y se analizaron sus resultados siendo sometidas a depuración para ser consultadas por expertos en temas de cooperativismo, estos peritos fueron elegidos mediante la herramienta kendall que mide el nivel de competencia, inmediatamente seleccionaron las variables apropiadas con la ayuda del modelo matemático torgerson y el alpha de cronbach le dio validación a la herramienta. En la etapa tres se elaboraron un plan de mejora que ayudará a solventar y alcanzar un nivel óptimo en su cargo. Se concluyó que las COAC en Carchi si está enmarcado en el cumplimiento de los principios señalados, con la particularidad de que se requiere mejorar algunos indicadores que están afectando su comportamiento, precisándose el plantear acciones correctivas que ayude al mejoramiento de la misma.

## PALABRAS CLAVES

Expertos, Cooperativismo, Principios, Responsabilidad, Cumplimiento

## **ASTRABTS**

In Ecuador cooperatives emerged with the slogan of improving the socio-economic conditions and reduce knots of ingrained inequality from ancient times. The way that they are managed in social aspects was considered for the assessment of the cooperative performance variables, paying special attention to the Good Living. According to this, a procedure of three consecutive stages was structured: selection of the variables of the study, application of the assessment tool and the proposal of an improvement plan. In the first stage it collected information related to the subjects under study with the aim of solidifying in a general matrix the principles of good living, Popular and Solidarity Economy, Cooperative and Social Responsibility, in the stage two was applied the tool of evaluation of the existing variables to the cooperative performance measurement, then their results were tabulated and analyzed being subjected to refinement to be consulted by experts on topics of cooperative, these experts were elected by the kendall tool that measures the level of competition, immediately selected the appropriate variables with the help of the mathematical model torgerson and the Cronbach alpha that gave validation to The tool. In stage three was developed an improvement plan that will help to solve and reach an optimum level in its charge. It was concluded that the COAC in Carchi are framed in the fulfilment with the stipulated principles above, with the particularity that some indicators need to get better that are affecting their performance, raising corrective actions that will help the improvement of the same.

## **KEY WORDS**

Experts, cooperative, principles, responsibility, compliance

# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

## **1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Desde varias décadas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) América apoyan el desarrollo cooperativo en la región como estrategia de lucha contra la pobreza, la promoción de la inclusión social y el trabajo digno. Sin embargo es necesario promover y fortalecer las cooperativas, es por ello que la OIT y la ACI por medio de su oficina Regional (ACI América), han decidido describir la situación del cooperativismo en la región. Esto se lo realiza para identificar cuáles son las condiciones idóneas para generar entornos que ayuden a las empresas, en particular las cooperativas, a desarrollarse de manera sostenible.

De la misma manera, en Ecuador, la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria creada el 5 de junio del (2012) entró en funciones en enero del (2013) para realizar el control y supervisión de las organizaciones del sector cooperativo financiero, con la necesidad de impulsar el desarrollo de la economía popular y solidaria, estableciendo que; en el Ecuador se registran un total de 927 cooperativas de ahorro y crédito, que suman 7.019.458 socios y 4.882.497 millones de dólares en activos; demostrando que el sector cooperativo en los últimos tres años ha crecido notablemente, representando de esta manera los alcances y desafíos del sector financiero popular y solidario en su afán por fomentar la inclusión económica y social a través de procesos de formación que buscan potenciar las capacidades intelectuales de la población y brindar apoyo financiero para la producción de bienes y servicios, haciendo uso de los recursos que se encuentran en el medio, como un apego a su relación dinámica y equilibrada entre la sociedad, estado y mercado que tiene como objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.



En la provincia de Carchi el cooperativismo ha jugado un papel muy importante en el desarrollo económico y social, mediante el apoyo a la microempresa, la agricultura, ganadería, y el comercio de productos elaborados de manera artesanal, que son las actividades básicas de la región, convirtiéndose en una de las principales fuentes de financiamiento, ha generado la necesidad de conocer el impacto social de las cooperativas y la relación que existe entre los beneficios y el éxito alcanzado por estas en un determinado periodo, a través de la presentación de sus balances sociales, sin embargo no se han desarrollado estudios que permitan establecer el grado de cumplimiento que tienen para con los principios del buen vivir, conforme a las normativas legales, que propicien el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados. Cabe destacar que la responsabilidad social corporativa, alude a un modelo estratégico de gestión que contempla los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de la actividad cotidiana de una cooperativa. Implica por tanto el compromiso renovado de las mismas con la comunidad, con su entorno y sus públicos de interés.

En este sentido, es preciso tener en cuenta que encarar una gestión con Responsabilidad Social implica profundizar la propia naturaleza solidaria de las empresas cooperativas, entendiendo a los siete principios del cooperativismo en un sentido amplio y en relación a las dimensiones que dan forma a la Responsabilidad Social.

Por tal razón esta investigación está direccionada a evaluar las variables de desempeño cooperativo con enfoque al Buen Vivir en las diferentes Cooperativa de Ahorro y Crédito de la provincia de Carchi, con la finalidad de profundizar las prácticas de responsabilidad social cooperativa de los dirigentes y personal que forman parte de estas instituciones, con el sentido de crear un ambiente favorable para la economía social, enmarcados en la promulgación de los principios del Buen Vivir y el direccionamiento de programas evaluativos de desempeño organizacionales en el cual incide la siguiente interrogante:

¿De qué manera se podría evaluar las variables de desempeño cooperativo con enfoque en el Buen Vivir en la Provincia del Carchi?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

La organización internacional del trabajo (OIT) (2009) en un estudio que realizó sobre el cooperativismo en América Latina revela que el cooperativismo es una alternativa de organización socio laboral para las personas que tengan menos fuente de ingreso, siendo un instrumento necesario para dejar a lado la pobreza e interesarse en nuevos procesos productivos que les permitan mejorar las condiciones de vida.

La evaluación de las variables en el desempeño cooperativo con enfoque en el Buen Vivir, está encaminada a identificar si estas entidades financieras están cumpliendo con todos los principios del cooperativismo y el Buen Vivir. Ante la propuesta de alcanzar dichos principios, esta investigación se justifica en el ámbito social, al conocer que las cooperativas cuentan con personas que están encaminadas a buscar mejoras que beneficien la calidad de vida de sus habitantes, fue necesario contar con el apoyo de la sociedad en general que al ser ejes importantes para el desarrollo de la comunidad, brindan a su vez aportaciones hacia sus accionistas, que son de gran ayuda para mejorar el estado o pueblo donde ellos habitan.

Metodológicamente se emplean métodos y técnicas necesarios para llevar a cabo una evaluación del desempeño cooperativo acorde a los principios del Buen Vivir. Tomando en consideración todas las estrategias aplicadas en la búsqueda de información del desenvolvimiento de las cooperativas para determinar los factores que conmueven el cumplimiento de algunos de los principios establecidos, por el Sumak Kawsay.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar las variables de desempeño en las cooperativas de Ahorro y Crédito de la provincia del Carchi para la identificación del nivel de cumplimiento de los principios del Buen Vivir.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar las variables de evaluación de desempeño cooperativo relacionadas con el Buen Vivir.

Aplicar las herramientas de evaluación de las variables existentes para la medición del desempeño cooperativo en Ahorro y Crédito con enfoque en el Buen Vivir.

Proponer un plan de mejoras a las cooperativas basadas en las deficiencias detectadas.

### **1.4. IDEA A DEFENDER**

La evaluación de las variables de desempeño cooperativo ayudará a diagnosticar la forma en que las cooperativas de Ahorro y Crédito de la provincia del Carchi, aportan al logro del Buen Vivir de sus miembros.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

#### **2.1.1. DEFINICIÓN**

A través del tiempo, en las organizaciones cada vez ha venido tomando más fuerza la idea de que el factor clave que determina su éxito es la forma en que aprovechan el trabajo de sus empleos, y que estos son un recurso sumamente valioso. Con base en esta idea surgió el término “recursos humanos”, y nació también la necesidad de saber cómo están siendo administrados y si éstos aportan a la organización con base en los parámetros que desea y necesita ésta. Para conocer esta incógnita es necesario poder evaluar su desempeño.

A pesar de la importancia de la evaluación de desempeño para las organizaciones, no siempre se ha tomado con el peso y relevancia que requiere, ya que, como señala Lavanda (2005) citado por Sánchez, J. y Calderón, V. (2012) la evaluación históricamente se restringió al simple juicio unilateral del jefe respecto al trabajo de su empleado, pero a medida que ha evolucionado la gestión de recursos humanos se han establecido generaciones de modelos de evaluación, hasta el punto que hoy en día se pueden encontrar modelos de evaluación de cuarta generación.

La evaluación del desempeño consiste en la identificación, medición y gestión del rendimiento humano en las empresas Carroll y Schneir, J. (1982) citado por Castaño, D. (2013). A través de una herramienta o un método de evaluación con el fin de tomar decisiones administrativas (promociones, despidos o incentivos) y el desarrollo de los empleados (la identificación de oportunidades de formación y áreas de mejora) Spence y Keeping, R. (2011) citado por Castaño, D. (2013).

Por su parte, para Chiavenato, I (1999) citado por Sánchez, J. y Calderón, V. (2012) la evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia personal.

Para Werther, W. y Davis, K. (2008) citado por Gómez, J. y Romero, J. (2014) la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización. Es un componente fundamental para la toma de decisiones, porque suministra información para la administración de los recursos humanos de una organización; además, sirve como indicador de la calidad de labor de los responsables de la administración de los recursos humanos.

Sánchez y Bustamante (2008) citado por Sánchez, J. y Calderón, V. (2012) señalan que las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando sus labores los empleados, a fin de identificar quiénes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación del desempeño, en donde es posible asignar calificaciones a los empleados, para que de esta forma se pueda discriminar entre empleados efectivos e inefectivos.

“Según estos autores mencionan que la evaluación del desempeño es el proceso de valoración del comportamiento de los empleados de manera individual y en función a sus actividades encomendadas que repercuten de forma directa en los resultados que la organización haya obtenido durante un periodo dado, determinando así el éxito de la misma”.

### **2.1.2. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Chiavenato (2000) citado por Mejía, Y. (2012) indica que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afectan a la persona en el desempeño del cargo.

Por tal razón, una evaluación del desempeño trae beneficios tanto al evaluador como al evaluado. Los beneficios son que está en condiciones de evaluar el potencial humano con él cuenta y define que aporta cada empleado, así mismo puede identificar aquellas personas que necesitan perfeccionar su funcionamiento y aquellas que pueden ser promovidas o transferidas según su desempeño.

“Su importancia radica en el mejoramiento de los procesos evaluativos mediante un sistema formal de evaluación de desempeño permitiendo perfilar en el área de gestión de recursos humanos los procesos retrospectivo para optimizar el desempeño de una organización”

### **2.1.3. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

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

## **2.1.4. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

### **2.1.4.1. MÉTODO INICIAL**

Existen diversos métodos para evaluar el desempeño humano. Evaluar el desempeño de un gran número de personas dentro de las organizaciones, mediante criterios que produzcan equidad y justicia y al mismo tiempo estimulen a las personas, no es una tarea fácil. Por, ello aunque existan unos métodos tradicionales y modernos que sirven de guías, muchas organizaciones construyen sus propios sistemas de evaluación, que ciñen a sus características peculiares, Chiavenato, I. (2009) citado por Castaño, D. (2013).

### **2.1.4.2. MÉTODOS ACTUALES Y NUEVAS TENDENCIAS**

Las limitaciones de los métodos tradicionales de evaluación del desempeño llevaron a las organizaciones a buscar soluciones creativas e innovadoras. Ahora surgen nuevos métodos de evaluación del desempeño que se caracterizan por una posición nueva ante el asunto: la autoevaluación y la autodirección de las personas, una mayor participación del trabajador en su propia planificación de desarrollo personal, enfoque en el futuro y en la mejora continua del desempeño Chiavenato, I. (2009) citado por Castaño, D. (2013).

## **2.1.5. VENTAJAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Bohlander, G. y Sherman, A. (2001) citado por citado por Mejía, Y. (2012) indican las ventajas que tiene una evaluación del desempeño:

- ✓ Mejora el Desempeño, mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.

- ✓ Políticas de compensación, la evaluación del desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante evaluaciones de desempeño.
- ✓ Decisiones de ubicación, las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.
- ✓ Necesidades de capacitación y desarrollo, el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.
- ✓ Planeación y desarrollo de la carrera profesional, la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- ✓ Imprecisión de la información, el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.
- ✓ Errores en el diseño de puesto, el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores. .

#### **2.1.6. BENEFICIOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

Chiavenato, I. (2007) citado por citado por Mejía, Y. (2012) indica que al realizar un programa de evaluación del desempeño planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios destacados son:



- **Beneficios para el jefe o gerente.**

- ✓ Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación, principalmente, que al contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- ✓ Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- ✓ Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño, como un sistema objetivo, y que mediante éste conozcan su desempeño.

- **Beneficios para el subordinado.**

Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.

- ✓ Conocer cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño, y, según la evaluación de desempeño cuáles son sus fortalezas y debilidades.
- ✓ Conoce qué disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, u otros.), y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, u otro medio de mejora.)

- **Beneficios para la organización:**

- ✓ Evalúa su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y define la contribución de cada empleado.

- ✓ Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tiene condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- ✓ Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), ya que estimula la productividad y mejora las relaciones humanas en el trabajo.

### **2.1.7. BARRERAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Según Chiavacci, M. (2008) citado por Brazzolotto, S. (2012) las barreras del proceso de evaluación de desempeño se clasifican en dos categorías:

- **Barreras metodológicas**

Estas barreras son inherentes a los formularios y al funcionamiento de los métodos de evaluación

- ✓ Dificultad en la recolección de la información sobre el desempeño
- ✓ Dificultad de análisis del desempeño del individuo

- **Elementos subjetivos de evaluador**

Estos elementos pueden ser recelos, preocupaciones y prejuicios que se desarrollan los evaluadores. Cuando los evaluadores incurren en algunos de los errores que se mencionan a continuación, se producen mediciones subjetivas del desempeño. Esto conduce a distorsiones en la calificación, ya que el evaluador no logra conservar su imparcialidad.

- ✓ Prejuicios personales: el evaluador tiene una opinión personal anterior a la evaluación, basada en estereotipos lo que puede distorsionar gravemente el resultado.
- ✓ Efecto de acontecimientos recientes: las calificaciones pueden verse afectadas en gran medida por las acciones más recientes del empleado.
- ✓ Tendencia central: algunos evaluadores evitan calificaciones muy altas o muy bajas, distorsionando de esta manera sus mediciones para que se acerquen al promedio.
- ✓ Efecto halo o aureola: una determinada cualidad determina la evaluación completa de una persona. Por ejemplo, un calificado que tiene buena apariencia, puede recibir una calificación más alta sobre cualidades posiblemente no relacionadas, como confiabilidad y cooperación.
- ✓ Lenidad opuesta Severidad: movidos por el deseo inconsciente de agradar, muchos evaluadores pueden adoptar actitudes sistemáticamente benévolas. Refleja la tendencia a equivocarse hacia el lado generoso, para evitar controversias.
- ✓ Efecto de contraste: tendencia que implica que la evaluación del subordinado queda afectada por la evaluación u observación previa del rendimiento de otra persona que se evalúa.
- ✓ Efecto contagio: es la influencia de las evaluaciones pasadas en la presente.
- ✓ Error de semejanza: cuando el evaluador califica de forma más positiva a quienes percibe que se parecen a él.
- ✓ Autocomparación: si la persona no realiza el trabajo tal y como lo realizaba el jefe, obtendrá menor calificación.

La corrección de estas y otras situaciones, se realiza mediante una adecuada capacitación y la utilización de métodos de evaluación acordes con el tipo de empresa, el empleado, y los objetivos organizacionales.

### **2.1.8. MODELOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: BALANCE SOCIAL**

En la actualidad, uno de los principales retos que presenta la elaboración del balance social es la inexistencia de un modelo estandarizado. El modelo internacionalmente más conocido es el Modelo del Instituto ETHOS basado en el modelo GRI (Global Reporting Initiative). A pesar de la existencia de estos modelos, muchas empresas prefieren crear formatos propios; otras adoptan mezclas de diferentes modelos en busca de mayor transparencia y calidad (Caldas, M. *et al.*, 2012).

Mediante los modelos de evaluación de desempeño se puede cuantificar lo cualitativo de la gestión cooperativa. El Balance Social Cooperativo se utiliza como una herramienta a través de la cual se cuanti-cualifica a las entidades cooperativas en ámbitos como el medioambiental, económico y social, tomando como referencia una serie de principios previamente establecidos y acordados.

## **2.2. ECONOMÍA SOCIAL**

Para Corragio (2011) citado por Dávila, M. (2014) las organizaciones de la economía social pueden ser dominadas “empresas”, pero no son empresas capitalistas “con rostro social o humano”. Su lógica es otra: contribuir a asegurar la reproducción con calidad creciente de la vida de sus miembros y sus comunidades de pertenencia o por extensión, de toda la humanidad. Su gobierno interno se basa en la deliberación entre miembros que tienen cada uno un voto, pero admite la división del trabajo y los sistemas de representación y control de las responsabilidades. No están exentas, sin embargo, de desarrollar prácticas que conspiran contra los valores trascendentes o los objetivos prácticos declarados, pero desde el inicio se autodefinen como “sin fines de lucro”, lo que no las vuelve anticapitalistas, pero sí las hace no-capitalistas.

“Es un concepto que designa a las empresas y organizaciones, especialmente las cooperativas, sociedades mutuales, asociaciones, fundaciones y empresas sociales, las cuales tienen la característica específica de producir bienes, servicios y conocimiento, a la vez que persiguen objetivos tanto sociales como económicos, y promueven la solidaridad” (OIT, 2014).

## **2.2.1. ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA (EPS)**

### **2.2.1.1. ANTECEDENTES DE LA (EPS)**

A partir de las últimas décadas del siglo XX, el término economía popular ha sido utilizado, de manera general, para referirse a las actividades desarrolladas por los que fueron excluidos o nunca consiguieron ingresar al mundo del trabajo asalariado, así como aquellos trabajadores que, debido a los bajos salarios, buscan en el trabajo por cuenta propia (individual o asociativo) el complemento de sus ingresos. Aunque anteceden el modo de producción capitalista y se encuentren presentes en otras formaciones sociales, las actividades de la economía popular se han vuelto más nítidas para la economista y el científico sociales, cuando con el nuevo modelo de acumulación de capital (no basado en el trabajo asalariado) asistimos al fenómeno de la proliferación de estrategias individuales y colectivas de sobrevivencia. Con el desempeño y el aumento de la pobreza, observamos en los grandes centros urbanos una gran cantidad de niños, jóvenes y adultos que se encuentran frente al desafío de inventar cualquier actividad para sobrevivir: hacer malabarismo en los semáforos, transformarse en hombre-estatua, recoger las latas de cerveza y gaseosas, vender ropa interior o comida elaboradas en sus propias casas, etc.

Además de las cooperativas y grupos de producción comunitario, observamos el gran número de pequeñas unidades económicas tales como puesto de venta de perros calientes, bares y pequeños mercados popular organizan familiarizarse o en grupos de dos o tres socios. Ya que no consiguen una ocupación en el mercado de trabajo formal y, como tienen que enfrentarse al desempleo

estructural y a los demás proceso de exclusión social, los actores de la economía popular organizan sus iniciativas, individual o asociativamente, contando nada más que su propia fuerza de trabajo (Sarria, s/f).

Argumentando que los conceptos de formalidad son insuficientes para el análisis de la complejidad de las relaciones económicas, a partir del inicio de la década del 80, del siglo pasado, algunos economistas y sociólogos comenzaron a desarrollar algunos marcos que podrían contribuir a la interpretación de las iniciativas económicas de los sectores populares. En ese sentido, considerar que más que clasificar a las actividades como “economía formal” y “economía informal”, es importante analizar el sentido y la racionalidad interna de los emprendimientos económicos generados por los propios trabajadores (Sarria, s/f).

El análisis de dichas iniciativas populares, no desde la perspectiva de la “economía informal”, sino de la economía popular, hizo posible una resignificación de esas prácticas, permitiendo que la economía popular, “se transformara en un poderoso medio para resistir a la exclusión política, cultural y social del mundo popular y su precaria economía” (Nyssens, 1998). Esa perspectiva fue útil, a su vez, para pautar el trabajo de diversos agentes y organizaciones (ONGs, iglesias, universidades) que pasaron a promover alternativas económicas, reconociendo a la cultura. Así, el concepto de economía popular empezó a ser utilizado también como un proyecto, articulado con otros movimientos sociales (Sarria, s.f).

#### **2.2.1.2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES (EPS)**

Según Sarria, I. y Tiribia (2012) citado por Suarez, C. (2016) considera a la Economía Popular y Solidaria como el conjunto de actividades económicas y prácticas sociales desarrolladas por el sectores populares con miras a garantizar, a través de la utilización de su propia fuerza de trabajo y de los recursos disponibles, la satisfacción de las necesidades básicas, tanto materiales como inmateriales.

La Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario (LOEPS-SEPS) 2011 promulgada por la Asamblea Nacional del Ecuador menciona:

- ✓ **Definición:** Se entiende por economía popular y solidaria a 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, basadas 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.(Art. 1).

La concepción de esta definición, abarca todo un sistema económico conformado por algunos sectores: de producción, consumo, transporte, financiamiento, este último agrupa a las cooperativas de ahorro y crédito. Cada uno de estos sectores ha sido construido colectivamente, a través de la asociación y de manera cooperante al servicio de la comunidad, privilegiando al ser humano y no al capital (Minchala, P. (2014).

- ✓ **Ámbito:** Se rigen por la presente ley, todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas de organización que, de acuerdo con la Constitución, conforman la economía popular y solidaria y el sector Financiero Popular y Solidario; y, las instituciones públicas encargadas de la rectoría, regulación, control, fortalecimiento, promoción y acompañamiento. Tampoco serán aplicables las disposiciones de la presente Ley, a las mutualistas y fondos de inversión, las mismas que se regirán por la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero y Ley de Mercado de Valores, respectivamente, (art. 2).
- ✓ **Objeto:** La presente Ley tiene por objeto:

- ✓ Reconocer, fomentar y fortalecer la Economía Popular y Solidaria y el Sector Financiero Popular y Solidario en su ejercicio y relación con los demás sectores de la economía y con el Estado;
- ✓ Potenciar las prácticas de la economía popular y solidaria que se desarrollan en las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y en sus unidades económicas productivas para alcanzar el Sumak Kawsay;
- ✓ Establecer un marco jurídico común para las personas naturales y jurídicas que integran la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario;
- ✓ Instituir el régimen de derechos, obligaciones y beneficios de las personas y organizaciones sujetas a esta ley; y,
- ✓ Establecer la institucionalidad pública que ejercerá la rectoría, regulación, control, fomento y acompañamiento, (art. 3).

Tiene por propósito principal “generar bienes y servicios para el autoconsumo o intercambio en el mercado y así generar ingresos a partir del trabajo y cooperación de instituciones” (IEPS, 2013) citado por De la Vega, P. 2014 esto es posible mediante el empleo de recursos para ejecutar actividades de producción, distribución, circulación y financiamiento para satisfacer las necesidades individuales, familiares y organizativas.

En este sentido el Art. 283-2 de la Constitución, establece que la Economía Popular y Solidaria está conformada por los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios (IEPS, 2013) citado por De la Vega, P. (2014) a continuación una descripción de estos sectores:

- **El sector asociativo:**

Son las asociaciones constituidas por personas naturales que lo hacen para mejorar el conjunto de actividades económicas a fin de producir, comercializar y consumir bienes y servicios para el desarrollo solidario y auto gestionado, a fin de



abastecerse de materias primas e insumos para actividades económicas productivas.

- **El sector cooperativo:**

Un medio para hacer de los trabajadores un recurso productivo, es el conjunto de entendidas como sociedades de personas que se unen en forma voluntaria para satisfacer necesidades económicas, sociales y culturales en común, a través de una empresa de propiedad conjunta y el trabajo de sus cooperados quienes realizan diferentes actividades de interés para ellos; para lo cual, comparten recursos, captan y administran ahorros, se abastecen de insumos, venden bienes y servicios en el mercado; dando como resultado: producción, distribución, circulación financiamiento y consumo de bienes y servicios.

- **El sector comunitario:**

Está constituido por el trabajo conjunto de organizaciones comunitarias que tienen por objeto la producción, comercialización, distribución y el consumo de bienes y servicios en forma solidaria y auto gestionado y que se vinculan por relaciones de territorio, culturales, de género y otras características en común.

### **2.2.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA**

Por su parte se reconocen dos características de la (EPS).

- ✓ Por un lado, está el reconocimiento a la reproducción ampliada de la vida que trasciende la obtención de ganancias materiales; basándose en estrategias que no solo buscan la obtención de ganancias monetarias y excedentes para el intercambio de mercancías dentro del mercado global, sino la creación de las condiciones que favorezcan dentro del proceso de formación humana, como: la socialización del conocimiento, de la cultura,

salud, vivienda, solidaridad, etc.; a través de relaciones de reciprocidad, cooperación y relaciones amistosas;

- ✓ Y por el otro lado está, el interés de las comunidades rurales en generar estas economías dadas por el tiempo histórico que tienen las localidades, basado en las políticas y las prácticas cotidianas de trabajo de los actores; con acciones espontáneas de solidaridad, no solo entre familias sino con vecinos y con acciones en las organizaciones como emprendimientos de guarderías comunitarias o cursos de formación profesional.

#### **2.2.1.4. ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIO EN ECUADOR**

En el Ecuador, para estudiar la Economía Popular, la Economía Comunitaria, o Economía Popular y Solidaria, es imprescindible recordar que en la Constitución de 1998 siendo considerada neoliberal; en el Artículo 242 se manifestaba en el Título XII, que:

- ✓ La organización y el funcionamiento de la economía responderán a los principios de eficiencia, solidaridad, sustentabilidad y calidad, a fin de asegurar a los habitantes una existencia digna e iguales derechos y oportunidades para acceder al trabajo, a los bienes y servicios y a la propiedad de los medios de producción. Constitución, (1998) citado por Suarez, C. (2016).

También sugería suprimir la indigencia, superar la pobreza, disminuir el desempleo y subempleo. Además constituía que el desarrollo sea “equitativo, regionalmente equilibrado, ambientalmente sustentable y democráticamente participativo”. De igual manera reconocía cinco tipos de empresas económicas en sus formas de propiedad y gestión: privadas, públicas, mixtas y comunitarias o de autogestión. Hubo una aclaratoria respecto a estas dos últimas en donde se establecía que el Estado las promoverá, reconocerá, garantizará y regulará. Con ello dentro de esta Constitución ya manifestaba elementos de dichas economías.

Sin embargo después de ocho años de haber extendido esta legislación constitucional, los resultados fueron escasos para disminuir la pobreza, desempleo y el subempleo. Con todo esto se plantea el modelo alternativo con más fuerza y con experiencias ecuatorianas que han hecho mérito de reconocimientos internacionales.

Ciertos principios que guían a las organizaciones de la EPS y del SFPS son universales y, por ende, aplicables casi sin modificaciones a distintos contextos y ubicaciones geográficas. La Alianza Cooperativa Internacional (ACI), por ejemplo, ha identificado a siete principios como elementos distintivos de las organizaciones cooperativas a nivel mundial: libre adhesión, control democrático de los socios, participación económica de los socios, autonomía e independencia, educación, entrenamiento e información, cooperación entre cooperativas, y compromiso con la comunidad (LOEPS, 2012).

#### **2.2.1.5. PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA**

La Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, promulgada por la Asamblea Nacional del Ecuador (2011) decretó, en su **Art. 4**, que las personas y organizaciones amparadas por esta ley, en el ejercicio de sus actividades, se guiarán por los siguientes principios, según corresponda:

1. La búsqueda del buen vivir y del bien común;
2. La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales;
3. El comercio justo y consumo ético y responsable;
4. La equidad de género;
5. El respeto a la identidad cultural;
6. La autogestión;

7. La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas;
8. La distribución equitativa y solidaria de excedentes.

## **2.3. EL BUEN VIVIR (BV)**

### **2.3.1. LA CONSTITUCIÓN**

El concepto del buen vivir ha tenido una importante influencia en el espíritu y la redacción de las nuevas constituciones de Ecuador (2008) y de Bolivia (2009). Además, ha permitido el desarrollo de nuevas leyes y de conceptos como el de Derechos de la Madre Naturaleza. Esta ideología del buen vivir impulsa un modelo de vida justo para todos.

Este modelo no se basa en el crecimiento continuo sino que desea conseguir un sistema equilibrado desde la estructura gubernamental. Se mantiene en la búsqueda de requisitos mínimos indispensables suficientes para que la población consiga alcanzar una vida digna. De esta manera los ciudadanos con acceso a oportunidades en condiciones similares a los demás, sin diferencia, discriminación, con equidad de género, respeto, pluriculturalidad, podrá desarrollar su potencial, sustentado en una economía solidaria y no de mercado.

La constitución ecuatoriana incorpora los principios del buen vivir o Sumak Kausay en sus artículos 275 al 278 (Título VII: Régimen del buen vivir), donde especifica que: "El Buen Vivir requerirá que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos, y ejerzan responsabilidades en el marco de la interculturalidad, del respeto a sus diversidades, y de la convivencia armónica con la naturaleza"

En la Constitución Política de Bolivia está presente de manera directa en el preámbulo los artículos 8, 80, 306 y 313. (Asamblea Nacional de Bolivia

(ed.) Constitución Política del Estado, febrero del 2009. Consultado el 10 de noviembre del 2012). Sumak Kawsay es un término propio de la cosmovisión ancestral andina de la vida; es una concepción que a lo largo de la historia de los pueblos y nacionalidades indígenas se ha mantenido vigente en su espíritu y vida comunitaria.

### **2.3.2. CONCEPTO ENTORNO AL (BV)**

Según Villalba (2015) para analizar las propuestas del (BV), lo primero que ha de reconocerse es que no existe una definición del mismo que sea reconocida y aplicable a todos los casos, y por tanto, tampoco existe una propuesta estratégica generalizable para su consecución. Este hecho queda igualmente claro al observar la prolijidad de términos que se utilizan, cada uno en un contexto diferente, para referirse al concepto: sumak kawsay, suma qamaña, ñande reko, buen vivir, vivir bien, vida plena, vida en armonía, buen convivir, vida dulce, vivir en paz, vivir a gusto, etc. En la pluralidad del (BV) están presentes múltiples ontologías, por lo que en sentido riguroso tendríamos que hablar de “buenos vivires” que pueden adoptar distintas formulaciones en cada contexto social y ambiental.

El concepto del Buen Vivir o Vivir Bien, podemos ver que es utilizado para instrumentar una estrategia política identitaria en la que los líderes indígenas, al mismo tiempo que resignifican su cultura, lanzan una propuesta alternativa al sistema capitalista. En esta confluencia, los líderes de los movimientos indígenas han puesto en común las diversas características culturales en las que se expresa el Buen Vivir, Vivir Bien, que tienen muchos elementos complementarios. Por eso lo llaman un concepto en construcción, pero también tratan de definirlo a partir de diferentes miradas (Caudillo, G. 2012).

### **2.3.3. DEFINICIONES DEL (BV)**

El Buen Vivir o Sumak Kawsay es la práctica andina y ancestral que según Oviedo, F. (2013) citado por Guerra, P. *et al.*, (2014) debe ser entendida como el conjunto de todas aquellas interrelaciones sociales bajo prácticas no individualizadoras, solidarias y cooperadas, que conllevan una racionalidad sustantiva de la vida. De forma análoga, el Buen Vivir, en la visión de Quiroga. D. (2009) citado por Guerra, P. *et al.*, (2014) “está planteado como una cosmovisión de armonía de las comunidades humanas con la naturaleza, en la cual el ser humano es parte de una comunidad de personas que, a su vez, es un elemento constituyente de la misma Pachamama, o madre tierra”

### **2.3.4. PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR (PNBV) 2009-2013**

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 plantea 12 grandes objetivos nacionales y el de Buen Vivir con la finalidad del desarrollo. Su logro solo es posible a partir de la recuperación del Estado y el rol estratégico de la planificación: “un cambio en el modo de Estado que recupere sus capacidades de gestión, planificación, regulación y distribución que profundice los procesos de desconcentración, descentralización y participación ciudadana. (PNBV 2009-2013). SENPLADES, (2009-2013) citado por Llano, L. 2013.

### **2.3.5. EL (BV) EN EL ECUADOR**

En el caso de Ecuador, el (BV) forma parte de una larga búsqueda de alternativas de vida fraguadas en el calor de las luchas populares, particularmente indígenas, desde mucho antes de que accediera a la presidencia Rafael Correa. Sus contenidos apuntan a transformaciones de fondo en la sociedad, economía, política y en la relación con la naturaleza. Se articularon con agendas de otros movimientos, en un heterogéneo conglomerado con fuerzas sobre todo urbanas,

hasta cristalizar en el proceso constituyente de 2007 y 2008 (Gudynas y Acosta, 2011).

### 2.3.6. PRINCIPIOS DEL (BV)

La SENPLADES (2013) manifiesta en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, principios y orientaciones basados en:

**Cuadro 2.1.** Objetivos del Buen Vivir

OBJETIVOS	
Objetivos 1	Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.
Objetivos 2	Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad
Objetivos 3	Mejorar la calidad de vida de la población.
Objetivos 4	Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
Objetivos 5	Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
Objetivos 6	Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.
Objetivos 7	Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global.
Objetivos 8	Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.
Objetivo 9	Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.
Objetivo 10	Impulsar la transformación de la matriz productiva.
Objetivo 11	Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.
Objetivo 12	Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

Fuente: SENPLADES, 2013.

Elaborado: Lorena Meza, Alexandra Pazmiño

## 2.4. COOPERATIVISMO

### 2.4.1. HISTORIA DEL COOPERATIVISMO EN EL ECUADOR

Según Miño, G. (2013) citado por Minchala, P. (2014) el cooperativismo en la actualidad es una fuerza que impulsa el crecimiento económico del país; la historia señala que por los años ha pasado por una serie de etapas, y en cada una de ellas ha sufrido algunos cambios; existieron gobiernos de turno impulsaron su crecimiento, y otros gobiernos que trataron de frenar su expansión.

Como una alternativa a la problemática de aquel entonces, se plantea nuevas formas de organizaciones como son las cooperativas, los talleres nacionales o bancos de crédito mutuo. Por su parte Robert Owen, conocido como padre del cooperativismo, demostró a los grandes empresarios industriales que se podía lucrar mejorando las condiciones de vida de los trabajadores a través de: reducir la jornada laboral, incrementar los salarios, eliminar el trabajo infantil de su factoría y brindando alojamiento a los obreros. Práctica que demostraron que una vez aplicadas superan los resultados esperados (Miño, W. 2013).

En la siguiente ilustración se resume la historia del cooperativismo en el Ecuador.

**Cuadro 2.2.** Historia del Cooperativismo

<b>ORIGEN DEL COOPERATIVISMO DE CRÉDITO</b>	
<b>Años</b>	<b>Etapas</b>
Primera década del siglo XX	Llegan las ideas cooperativas al Ecuador
	Difundidas por líderes gremiales, intelectuales y dirigentes laborales
	El nacimiento y expansión del capitalismo industrial, permitió el arribo de las ideas cooperativas a Latinoamérica y Ecuador.
<b>Intervención estatal</b>	
	Presidencia del Gerente Enrique Gallo
1937	<b>Creación de leyes:</b> Ley de Cooperativas Ley de Consumo Código del Trabajo Ley de Educación Superior Ley Orgánica del Banco Central
	<b>Tipo de Cooperativas:</b> De producción De consumo Mixtas
	<b>Cuerpos colegiados:</b> Asamblea General, Consejo de Administración Gerencia
1994 - 1988	Consolidación y expansión del cooperativismo en el país
<b>Desarrollo de las Cooperativas de Ahorro y Crédito</b>	
1970 - 1980	Crecimiento del sector informal. Crecimiento de la clase media urbana y alta Disminución de los agricultores y trabajadores, obreros y jornaleros y los artesanos y operarios Nace la Cooperativa San Francisco de Asís
1982	Se debilita la economía ecuatoriana
<b>Acción Estatal</b>	



1960	El Consejo Cooperativo Nacional (COCONA) establece nexos entre el sector cooperativo y el Estado para llevar a cabo planes de desarrollo de aspectos económicos-sociales.
1966 – 2011	Creación de la Dirección Nacional de Cooperativas, para controlar al sector cooperativo e iniciar procesos de difusión, fiscalización y promoción de las cooperativas Se crean las uniones de cooperativas, las organizaciones no gubernamentales, corporaciones, redes y la FECOAC.
<b>Marco regulatorio</b>	
1984 – 2012	Presidencia de León Febres Cordero: La Junta Monetaria emite regulaciones para las cooperativas de ahorro y crédito La Superintendencia de Bancos y Seguros se encarga de la supervisión financiera de las cooperativas de ahorro y crédito.
<b>Neoliberalismo en crisis</b>	
1990	El Ecuador implementa el modelo neoliberal, basado en la relación Estado y mercado, priorizo al capital y sin mayor intervención pública.
	Desaparece el CONADE
	Las pequeñas y medianas empresas quedaron desprovistas del apoyo estatal.
1994	Creación de la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero Desarrollo de los agentes privados en el mercado financiero Se debilitó el control de la Superintendencia de Bancos y Seguros sobre el sector financiero
1989	Intervención del Estado a la Cooperativa San Francisco de Asís
1992	Se presentó proyecto de creación de una Superintendencia de Cooperativas, pero fue vetado
1993	Política estatal privatizadora.
1998	Expansión y cobertura geográfica del sector cooperativo de ahorro y crédito
1999	Inicio de la crisis económica ecuatoriana, quiebre de 20 bancos y fortalecimientos del Sector Cooperativo.

Fuente: Miño Grijalva Wilson 2013 citado por Minchala, P. 2014

Elaborado: Lorena Meza, Alexandra Pazmiño

## 2.4.2. DEFINICIÓN DE COOPERATIVISMO

Según Endara (2011), indica que la organización cooperativa es una asociación voluntaria de personas unidas por un fin común, cuyas acciones se sustentan en valores y principios de apoyo mutuo, igualdad, libertad y autonomía, participación, educación continua, compromiso con la comunidad y con la naturaleza. En esa medida, el cooperativismo se constituye como una forma alternativa de procesos políticos y de estructuras colectivas que priorizan el buen gobierno, la coherencia entre medios y fines, y en definitiva, la búsqueda de avances cualitativos en la democracia. El cooperativismo, y la profundización de su estudio y sus prácticas, podrían constituirse como punto de referencia fundamental para las aplicaciones reales del concepto de Buen Vivir.

“El cooperativismo facilita el desarrollo de las relaciones económicas de una organización con la finalidad de promover el desarrollo humano sostenible y fomentar el progreso económico y social de las organizaciones, contribuyendo de este modo seguridad de las empresas y optimizar sus servicios”.

### 2.4.3. PRINCIPIOS COOPERATIVOS

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.

A manera de divulgación, anotamos estos principios siguiendo la propuesta de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) (Endara, S. 2011)

**Cuadro 2.3.** Principios Cooperativos

PRINCIPIOS	CONCEPTOS
<b>Principio 1.</b> Adhesión voluntaria abierta	Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo.
<b>Principio 2.</b> Control democrático de los socios	Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones..
<b>Principio 3.</b> Participación económica de los socios	Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital normalmente es propiedad común de la cooperativa. Normalmente, los socios reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado como condición para ser socio.
<b>Principio 4.</b> Autonomía e Independencia	Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa.
<b>Principio 5.</b> Educación, entrenamiento e información	Las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Ellas informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperación
<b>Principio 6.</b> Cooperación entre cooperativas	Las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.
<b>Principio 7.</b> Interés por la comunidad	Las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por los socios.

**Fuente:** Endara, S. (2011)

**Elaborado:** Meza, L. Pazmiño, A.

#### **2.4.4. VALORES DEL COOPERATIVISMO**

El cooperativismo, como movimiento y doctrina, cuenta con seis valores básicos. Estos son:

- ✓ Ayuda Mutua
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Democracia
- ✓ Igualdad
- ✓ Equidad
- ✓ Solidaridad

#### **2.5. COOPERATIVAS**

Es un grupo o asociación de personas que se han unido voluntariamente para satisfacer necesidades y aspiraciones económicas, sociales y/o culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta democráticamente controlada, autónoma y abierta (Fernández, A. Avelino, J. 2011).

Según Jaramillo, E. (2012) una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente que forman una organización democrática cuya administración y gestión debe llevarse a cabo de la forma que acuerden los socios, generalmente en el contexto de la economía de mercado o la economía mixta, aunque las cooperativas se han dado también como parte complementaria de la economía planificada. Su intención es hacer frente a las necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes a todos los socios mediante una empresa. La diversidad de necesidades y aspiraciones de los socios, que conforman el objeto social o actividad corporativizada de estas empresas, lo que conlleva a definir una tipología muy variada de cooperativas.

### **2.5.1. COOPERATIVAS EN EL ECUADOR**

Según Llambo, A. (2007) citado por Jaramillo, E. (2012) “Las Cooperativas en el Ecuador tienen una larga tradición histórica que se remonta a las épocas pre coloniales, cuando constituyó un factor importante para el desarrollo organizacional y cultural de su población. En efecto, en el antiguo Quito, hoy República del Ecuador, antes y después de la denominación de los incas y de la conquista de los españoles, existían formas de cooperación voluntaria de las colectividades agrarias para llevar a cabo obras de beneficio comunitario o de beneficio familiar, denominadas de diferentes maneras como mingas, trabajo mancomunado, cambia manos, entre otros.

### **2.5.2. DEFINICIÓN DE COOPERATIVAS**

Son cooperativas, las organizaciones económicas solidarias, constituidas como sociedades de derecho privado, con finalidad social y sin fin de lucro, auto gestionadas democráticamente por sus socios que, unen sus aportaciones económicas, fuerza de trabajo, capacidad productiva y de servicios, para la satisfacción de sus necesidades económicas, sociales y culturales, a través de una empresa administrada en común, que busca el beneficio inmediato de sus integrantes y mediano de la comunidad. En su actividad y relaciones, se sujetarán a los Valores y Principios Cooperativos, aprobados por la Alianza Cooperativa Internacional y su Declaración de Identidad (MIES s/f).

### **2.5.3. CLASIFICACIÓN DE LAS COOPERATIVAS**

LOEPS (Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria) (2011) citado por Santillán, T. (2013) define a las entidades que forman parte del Sector Cooperativo de la siguiente manera:

- ✓ **COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN:** “Son aquellas en las que sus socios se dedican personalmente a actividades productivas lícitas, en una sociedad de propiedad colectiva y manejada en común, tales como: agropecuaria, huertos familiares, pesqueras, artesanales, industriales, textiles”.
  
- ✓ **COOPERATIVAS DE CONSUMO:** Son aquellas que tienen por objeto abastecer a sus socios de cualquier clase de bienes de libre comercialización; tales como: de consumo de artículos de primera necesidad, de abastecimiento de semillas, abonos y herramientas, de venta de materiales y productos de artesanía.
  
- ✓ **COOPERATIVAS DE VIVIENDA:** “Las cooperativas de vivienda tendrán por objeto la adquisición de bienes inmuebles para la construcción o remodelación de viviendas u oficinas o la ejecución de obras de urbanización y más actividades vinculadas con ésta en beneficio de sus socios. En estas cooperativas la adjudicación de los bienes inmuebles se efectuará previo sorteo, en Asamblea General, una vez concluidas las obras de urbanización o construcción; y, se constituirán en patrimonio familiar. Los cónyuges o personas que mantienen unión de hecho, no podrán pertenecer a la misma cooperativa”.
  
- ✓ **COOPERATIVAS DE SERVICIO:** “Son las que se organizan con el fin de satisfacer diversas necesidades comunes de los socios o de la colectividad, los mismos que podrán tener la calidad de trabajadores, tales como: trabajo asociados, transporte, vendedores autónomos, educación y salud”
  
- ✓ **COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO (COAC):** El Art. 81 de la Ley del sector financiero, define a las (COAC) como “organizaciones formadas por personas naturales o jurídicas que se unen voluntariamente con el objeto de realizar actividades de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios y, previa autorización de la Superintendencia, con clientes o

terceros con sujeción a las regulaciones y a los principios reconocidos en la presente.

Según Chiriboga, L. (2007) citado por Luzuriaga, M. y Marcatoma, J. (2010) las cooperativas de Ahorro y Crédito son Sociedades Financieras de derecho privado, formadas por personas naturales o Jurídicas, que sin perseguir finalidades de lucro, tiene por objeto planificar y realizar actividades de trabajo en beneficio social o colectivo, es decir se han formado con el objetivo de prestar sus servicios a los sectores más olvidados de nuestros país, ya que son instituciones que siempre están buscando el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de una población.

## **2.6. RESPONSABILIDAD SOCIAL COOPERATIVA Y EMPRESARIAL**

### **2.6.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL COOPERATIVA**

La responsabilidad social Cooperativa es un tema que cada vez implica más espacios en las columnas y artículos de administración estratégica corporativa, perpetrando como una respuesta a la incertidumbre que aqueja al mundo por el casi irreversible daño al medio ambiente y la sustentabilidad de la vida en el planeta.

La naturaleza de ésta responsabilidad sostiene que las empresas no solo sean emporios que explotan de una u otra forma los recursos naturales, y sean indiferentes a los temas que afectan a la humanidad, desde la contaminación del medio ambiente, la pérdida de principios y valores en la humanidad y el deterioro de lo que se conoce como dignidad de la vida, la propuesta de ello es que los organismos públicos y privados aritméticamente se sumen a evitar la tan anunciada muerte letal de la vida en la tierra (Cortes, R. 2009).

## **2.6.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Las empresas desde siempre, han jugado un rol en la sociedad y como éstas se constituyen, son el pilar fundamental del mercado, sus actividades inciden directamente o indirectamente en el conjunto de la comunidad local, nacional y/o global, al igual que en el medio ambiente. Sin embargo, no siempre ha existido conciencia de la responsabilidad que le compete a las empresas en la solución, mitigación o directamente en la compensación que deben asumir para operar en determinados territorios y respecto de las externalidades negativas que generan sus actividades (RULESCOOP, 2015)

Castro y Puerto (2012) hacen referencia a la RSE como el compromiso que asumen las empresas hacia la sociedad en beneficio del desarrollo sostenible, es decir, es el equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social. La RSE intenta poner énfasis en demostrar cómo el mundo de los negocios puede mejorar la sociedad a través de comportamientos e informes transparentes e íntegros; respaldado por el compromiso de los asociados (Cooperativas de las Américas, 2015).

La responsabilidad social de la empresa se manifiesta en la creación de un código de ética que regule el comportamiento de todos, para que, con la aplicación de los valores de entrega a la misión, se conjunten las fuerzas y habilidades, coordinando los esfuerzos para proyectar a la empresa hacia el futuro con mejores servicios al cliente. Para ello es necesario que cada uno de los actores tome conciencia de su papel en el interior de la empresa y los propósitos de beneficio hacia el cliente (Martínez *et al.*, 2013).

Constituye un compromiso que las empresas asumen por el bienestar del entorno social que las rodea. Bajo este compromiso las empresas evitan o mitigan cualquier impacto negativo que sus empresas puedan causar sobre las personas

y potencian todos los impactos positivos que una inversión trae a las áreas en que se desarrollan las operaciones (Saldarriaga, C. 2013).

### 2.6.2.1. PRINCIPIOS COOPERATIVOS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL COOPERATIVA (RSC)

Un elemento jurídico fundamental y distintivo de las cooperativas con respecto a cualquier forma jurídica son los principios cooperativas que fueron establecido por la ACI. Los principios cooperativos se pueden considerar como guía de actuación tendentes a proveer tanto a socios como cooperativas de los valores que cada uno de ellos se establecen Mugarra. (2005). Citado por Gallardo, D. y Castilla, F. (2014).

**Cuadro 2.4.** Modelo de gestión para la responsabilidad social en cooperativas

<b>PRINCIPIOS COOPERATIVOS Y RSCoop</b>		
<b>PRINCIPIO COOPERATIVO</b>	<b>JUSTIFICACIÓN SOCIAL</b>	<b>DIMENSIÓN A ANALIZAR POR RSCoop</b>
P. Adhesión voluntaria y abierta	La incorporación a una cooperativa debe ser voluntaria, a la vez que se debe garantizar el libre acceso por parte de cualquier persona	Apertura de cooperativas Salida voluntaria No discriminación
P. Gestión democrática	La dirección de la cooperativa se lleva a cabo mediante el establecimiento, por parte de sus socios, de bases democráticas que garantizan la participación.	Participación en asamblea Accesibilidad a cargos sociales Participación uso de servicios cooperativos
P. Participación económica de los socios	Los socios contribuyen de manera equitativa y con un control democrático al capital de las cooperativas. Al menos parte de ese capital es normalmente propiedad común de las cooperativas.	Capital como propiedad común Compensación limitada al capital Asignación de excedentes Distribución Valor Añadido Cooperativo Esfuerzo económico exigido a socios
P. Autonomía e independencia	Deberá vigilarse constantemente que las cooperativas no pierdan su autonomía a pesar de los acuerdos que estas pudieron adoptar.	Independencia financiera Hipotética cesión de derechos políticos
P. Educación, formación e información	La labor formativa y educativa que prestan a los socios, representantes, directores y empleados es esencial para la cooperativa ya que contribuye,	Destinatarios Fondo de Educación Tipo de educación Incidencia promovidas directamente No discriminación



		en última instancia, a reforzar el movimiento cooperativo.	
P. Cooperación cooperativas	entre	La colaboración cooperativa se establece tanto como un fin, el de obtener ventajas de cualquier índole, como un medio, el de contribuir a definir el futuro de estas sociedades.	Cooperación empresarial cooperativa Interrelación de capital Cooperación educativa cooperativa Cooperación aspecto representativo
P. Interés por la comunidad		La integración de la sociedad cooperativa a la comunidad en la que lleva a cabo sus operaciones debe ser patente y articularse a través de diferentes actividades	Preocupación medioambiental Influencia comunidad cercana Responsabilidad con los trabajadores

**Fuente elaborada:** Gallardo, D. y Castilla, F. 2014

**Elaborado:** Mugarra (2005)

### **2.6.2.2. MODELO PARA LA CONSTRUCCION DEL BALANCE SOCIAL EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO**

Existen varios modelos para la elaboración del Balance Social estos son: Modelo de la Universidad de la Plata (Argentina), Modelo de Antioquia (Colombia), Modelo para el país Vasco, Modelo de la OIT, Modelo ACI, modelo para la empresa peruana, Modelo para la empresa Venezolana, Modelo SISCO y el Modelo DGRV. Pero los modelos que vamos a desarrollar son aquellos que sus estructura son las más adaptables para la Economía Popular y Solidaria de las que dependen las cooperativas en el Ecuador.

#### **2.6.2.2.1. MODELO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

La OIT es la primera delegación especializada de la ONU en 1946. Su interés ha sido promocionar a las cooperativas, desarrollarlas en el ámbito económico y social a así lograr la difusión mundial de las cooperativas.

El modelo propuesto es promocionado a muchos países latinoamericanos. El primer país que acogió el modelo fue Colombia, mediante un convenio entre la OIT y la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), al cual se sumó la Cámara Júnior.

El Balance Social es una herramienta de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar la Gestión Social termino cuantitativos y cualitativos en un periodo determinado. Según la OIT el Balance Social por sí solo no podrá conseguir transformar una empresa, pero si es aplicado en un ambiente favorable, será un elemento de enorme utilidad. Los objetivos principales del Balance Social son los siguientes.

- ✓ Realizar el diagnóstico para el cumplimiento de su Responsabilidad Social
- ✓ Permite calcular el costo/beneficios
- ✓ Dispone información de Recursos Humanos y los sectores
- ✓ Instrumento de gestión, actualiza políticas y programas.

Las variables se refieren a las actividades que pueden tener un cambio y los indicadores ayudan a expresar la variación. Los indicadores deben ser presentados en términos de:

- ✓ **Eficacia:** Grado de satisfacción a través del producto o servicio
- ✓ **Efectividad:** Optimo utilización de recursos
- ✓ **Impacto:** Evaluar Costo-Beneficio

#### **2.6.2.2.2. MODELO DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI)**

Alianza Cooperativa Internacional (ACI) es una organización privada que representa a cooperativas en todo el mundo. Fue constituida en el año de 1895 en la ciudad de Londres, sus miembros pertenecen a las organizaciones cooperativas nacionales internacionales.

Para la ACI las cooperativas están basadas en valores y principios de funcionamiento. El desarrollo de una política de responsabilidad social, muestran una serie de efectos sociales “en la búsqueda de una sociedad más participativa y

democrática, liderada por una ciudadanía activa, sustentada en principios éticos”. Para las cooperativas el balance social debe ser una herramienta que evalúe la acción integral de la organización. El modelo adoptado por la ACI hace referencia a los Principios Cooperativos Universales y utiliza como instrumentos de comprobación las variables y los indicadores (ACI, 2002) citado por Martínez, P. (2014).

✓ **Primer Principio: Membrecía abierta y voluntaria**

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para todas las personas dispuestas a utilizar sus servicios.

✓ **Segundo Principio: Control democrático de los miembros**

Las cooperativas son vigiladas por sus miembros los cuales participación activamente en la toma de decisiones.

✓ **Tercer Principio: Participación económica de los miembros**

Los socios apoyan de manera equitativa y controlan el capital de las cooperativas.

✓ **Cuarto Principio: Autonomía e independencia**

Las cooperativas son autónomas y de ayuda mutua, controladas por sus socios.

✓ **Quinto Principio: Educación, formación e información**

Las cooperativas ofrecen educación a sus socios, gerentes y empleados, para así poder contribuir eficazmente al desarrollo de las cooperativas.

✓ **Sexto Principio: Cooperación entre cooperativas**

Las cooperativas sirven a sus socios eficientemente y mejoran el movimiento cooperativo.

✓ **Séptimo Principio: Compromiso con la comunidad**

Las cooperativas trabajan para el desarrollo de su comunidad mediante políticas aceptadas por sus socios.

### **2.6.2.2.3. MODELO VASCO**

Según Mugarra, E. y Blanco M. (2003) citado por Martínez, P. (2014) en el año 2003, el Instituto Cooperativos de la Universidad de Deusto presento ante el Concejo Superior de Cooperativas de Euskadi; la Propuesta de contenido de un Balance Social para aplicar a las cooperativas vascas según su tamaño y sector.

Este modelo buscaba reunir la mayor cantidad de avances registrados con buenos resultados obtenidos en organizaciones desarrolladoras, tiene como base a los Principios Universales e indicadores que manifiesten la acción social cooperativa.

Las categorías y dimensiones básicas del Balance Social del país Vasco.

- ✓ Asociación Voluntaria y Abierta
- ✓ Apertura Cooperativas
- ✓ Salida Voluntaria
- ✓ No discriminación
- ✓ Control democrático de los miembros
- ✓ Participación en Asambleas
- ✓ Accesibilidad a Cargos Sociales
- ✓ Participación en uso de los Servicios de la Cooperativa
- ✓ Participación económica

- ✓ Capital como propiedad común
  - ✓ Compensación limitada al capital
  - ✓ Asignación de excedentes
  - ✓ Distribución Valor Agregado Cooperativo
  - ✓ Esfuerzo económicos exigidos a socios.
- 
- ✓ Autonomía e independencia
  - ✓ Independencia Financiera
  - ✓ Hipotética cesión de Derechos Políticos
  - ✓ Educación, Entrenamiento e Información
  - ✓ Destinatarios Fondos de Educación
  - ✓ Tipo de educación
  - ✓ Incidencias promovida directamente
  - ✓ No discriminación
- 
- ✓ Cooperación entre cooperativas
  - ✓ Cooperación empresarial cooperativa
  - ✓ Interrelación de capital
  - ✓ Cooperación Educativa Cooperativa
- 
- ✓ Compromiso con la comunidad
  - ✓ Preocupación Medio Ambiental
  - ✓ Influencia comunidad cercana
  - ✓ Responsabilidad con los trabajadores.

#### **2.6.2.2.4. MODELO SISTEMA DE INFORMACIÓN SOCIAL COOPERATIVO (SISCO)**

Según Mugarra, E. y Blanco M. (2003) citado por Martínez, P. (2014) es una plataforma de información social que se constituye con las organizaciones de la Economía Solidaria para así poder integrar la información social, demográfica y

económica con lo cual se podrá realizar un análisis social y económico. Una de las características más importantes es la administración con las personas que se encuentran en el proceso de la cooperativa como son los socios, proveedores, empleados. El balance social es el resultado visible de la gestión empresarial mediante el cumplimiento del proyecto social.

La estructura del Balance Social que plantea el Sistema de Información Social Cooperativo (SISCO) se muestra a continuación. Mostrando las variables e indicadores con las que cuenta.

- ✓ Membresía abierta y voluntaria
- ✓ Apertura Cooperativa
- ✓ Retiro de Asociados
- ✓ Responsabilidad Asociativa
  
- ✓ Control democrático de los miembros
- ✓ Participación y gestión democrática
- ✓ Accesibilidad a cargos sociales
  
- ✓ Participación económica de los miembros
- ✓ Concentración de aportes
- ✓ Utilización de servicios
- ✓ Aplicación de excedentes
- ✓ Movimientos de fondos sociales
- ✓ Utilización de servicios sociales
- ✓ Autonomía e independencia
- ✓ Relaciones de supervisión con el Estado
- ✓ Relaciones de tributación
- ✓ Relaciones de cooperación con el estado
- ✓ Relaciones con organizaciones empresariales no cooperativas
- ✓ Educación, entrenamiento e información

- ✓ Ámbito informativo
- ✓ Ámbito formativo
- ✓ Ámbito de capacitación
- ✓ Ámbito de investigación y desarrollo
- ✓ Ámbito de extensión educativo a la comunidad
  
- ✓ Cooperación entre cooperativas
- ✓ Interoperación
- ✓ Integración
- ✓ Formación de fondos conjuntos
- ✓ Solidaridad con entidades del sector cooperativos y solidario
  
- ✓ Compromiso con la comunidad
- ✓ Política social externa
- ✓ Participación comunitaria
- ✓ Preocupación con el medio ambiente
  
- ✓ Disfrute de la vida y dignificación del trabajo
- ✓ Promoción de la cultura
- ✓ Promoción de deporte y la recreación
- ✓ Programas de utilización del tiempo libre
- ✓ Atención de grupo especiales

#### **2.6.2.2.5. MODELO ALEMÁN DIE GENOSSENSCHAFTEN (DGRV)**

Según Mugarra, E. y Blanco M. (2003) citado por Martínez, P. (2014) la DGRV es la confederación Alemana de Cooperativas unas 5670 trabajan con este modelo. En Alemania una de cada cinco personas pertenecen algún tipo de cooperativa, para el desarrollo de la economía del país las cooperativas han apoyado de una manera importante y han ayudado a fortalecer las áreas rurales. La DGRV tiene mucha práctica en el establecimiento de cooperativas en muchos países de

Europa del este y de igual manera colabora en América Latina, Asia y África. Es la organización más importante de Alemania y se relaciona con varias organizaciones como la Unión Internacional Raiffeisen (IRU), la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), la Confederación Latinoamericana de Cooperativas de Ahorro y Crédito (COLAC), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito (WOCCU).

El concepto de Balance Social según DGRV es una herramienta de gestión que permite evaluar el cumplimiento de la misión institucional con la aplicación de los principios cooperativos ya si poder establecer un autocontrol y rendir cuentas de una forma transparente.

El modelo del Balance Social según DGRV cuenta con 4 niveles.

- ✓ **Nivel 1 Compromiso:** La Cooperativa realiza pequeñas acciones con la comunidad.
- ✓ **Nivel 2 Innovación:** La cooperativa cuenta con apoyo de planificación.
- ✓ **Nivel 3 Integración:** La cooperativa integra temas sociales y medioambientales.
- ✓ **Nivel 4 Transformación:** La cooperativa integra el concepto de responsabilidad social.

La estructura del Balance Social cuenta con indicadores cuantitativos y cualitativos, la elaboración se realiza en Excel mediante unas planillas de indicadores para cada institución cooperativa.

Indicadores cuantitativos y cualitativos

- ✓ **Código:** secuencia de los indicadores
- ✓ **Indicadores:** Nombre y descripción del indicador



- ✓ **Observaciones:** Elementos que se necesitan para el calculo
- ✓ **Fuente información:** Principales documentos para calcular el indicador.
- ✓ **Área responsable del cálculo:** identificación del área que se va a calcular.
- ✓ **Frecuencia del Calculo:** Frecuencia de indicadores trimestrales, semestrales y anual.

Los indicadores responden a los siguientes principios

- ✓ Membresía abierta y voluntaria
- ✓ Control democrático de los miembros
- ✓ Participación económica de los miembros
- ✓ Autonomía e independencia
- ✓ Educación, formación e información
- ✓ Cooperación entre cooperativas
- ✓ Compromiso con la comunidad, gobierno, medio ambiente y proveedores
- ✓ Publico interno (talento humano)
- ✓ Gestión

## 2.7. MÉTODO DELPHI

Según Linston y Turoff (2002) citado Reguant, M. y Torrado, M. (2016) puede ser descrito como un método de estructuración de un proceso de comunicación grupal que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo. Somerville (2008) citado Reguant, M. y Torrado, M. (2016) lo define como un proceso iterativo, normalmente de tres o cuatro rondas de preguntas, cada una basadas en resultados de la consulta previa y cuyo propósito es la explotación abierta acerca de un tópico hasta llegar al consenso con las contribuciones repetidas de todo un grupo.

Por su parte Gordon, T. (1994) citado Reguant y Torrado (2016) añade que se trata de un debate controlado y en este mismo sentido, según Varela, R. *et al.*,

(2012) citado Reguant y Torrado (2016) lo que se persigue es obtener el grado de consenso o acuerdos entre especialistas sobre el problema planteado, en un lugar de dejar la decisión a un solo profesional. Landeta, J. (1999) citado Reguant. y Torrado (2016) pone el énfasis en su finalidad perspectiva, basada en esa misma condición “obtención de una opinión grupal fidedigna a partir de un conjunto de expertos”.

### **2.7.1. CARACTERÍSTICAS DEL MÉTODO DELPHI**

Cabero he Infante (2014) citado Reguant y Torrado (2016) mencionan que los tipos de estudios que se adaptan a la utilización de este método, serán fundamentalmente aquellos que reúnan las siguientes características:

- ✓ La información es insuficiente o inexistente
- ✓ El problema se presta para la exploración mediante juicios subjetivos sobre bases colectivas.
- ✓ Se requiere la participación de una cantidad mayor de expertos de los que pueden o es aconsejable que interactúen en un intercambio presencial.
- ✓ Los encuentros presenciales periódicos del grupo resultan muy costosos en tiempo o dinero.
- ✓ Se requiere un perfil de grupo heterogéneo y se intuye que esta diferencia puede ocasionar liderazgos dentro del grupo, que produzcan sesgos.
- ✓ Esta técnica resulta idónea, cuando se requiere el anonimato de los participantes que están dispersos geográficamente

### **2.7.2. FASES DEL MÉTODO DELPHI**

Como lo mencionan Cabero he Infante, (2014) citado Reguant, y Torrado, (2016) la puesta en acción implica llevar a cabo diferentes tipos de fases, las cuales se pueden concretar en las siguientes:

**Fase 1:** Formulación del problema, identificación del objetivo para el cual se lleva a cabo el estudio, formulación de las preguntas que se le realizan a los expertos, y determinación del número de vueltas que se llevarán a cabo. Las preguntas deben ser precisas, cuantificables, e independientes.

- ✓ **Fase 2:** Determinación de los criterios para la selección de los expertos.
- ✓ **Fase 3:** Elección de los expertos.
- ✓ **Fase 4:** Desarrollo práctico-realización de las diferentes vueltas.
- ✓ **Fase 5:** Explotación de resultados, y elaboración del informe.

### **2.7.3. VENTAJAS E INCONVENIENTES**

Como técnica presenta una serie de ventajas e inconveniente, que de acuerdo con la síntesis que realiza Mengual, S. (2011) citado Cabero, J. Infante, A. (2014).

- **Ventajas:**

- ✓ Es una forma rápida y relativamente eficiente en la adquisición de opiniones de expertos.
- ✓ Si está bien diseñado, el procedimiento requiere menos esfuerzo de los encuestados que una conferencia.
- ✓ Puede ser un ambiente altamente motivador.
- ✓ La retroalimentación sistemática puede ser novedosa e interesante.
- ✓ Los procedimientos sistemáticos ofrecen objetividad de los resultados.
- ✓ Existe un sentido de responsabilidad compartida entre los panelistas debido al anonimato, lo que disminuye la deseabilidad social.
- ✓ La información puede ser obtenida de un grupo importante de expertos que se encuentran geográficamente muy disperso y que pueden ser diversos orígenes o viven en lugares remotos.
- ✓ El investigador tiene una mayor capacidad para centrar la atención del grupo sobre el tema de interés.

- ✓ Aumenta las aportaciones de razón
  - ✓ Es un medio relativamente barato para la recogida de opiniones de grupo.
- **Inconvenientes:**
    - ✓ El análisis inductivo de la respuesta al cuestionario inicial puede llevar problemas en la interpretación.
    - ✓ La naturaleza indemostrable del Delphi condiciona su utilidad en cuanto a la influencia de acontecimientos imprevistos, como los descubrimientos científicos, la política y los acontecimientos en la naturaleza.
    - ✓ La motivación de los miembros del panel para participar en el proceso y el mantenimiento del interés en cada ronda de preguntas posteriores.
    - ✓ El tiempo de inversión en la preparación y ejecución de las rondas de preguntas cuando se utiliza el método convencional (p.e., correo postal), los métodos de entrega del cuestionario y las dificultades en la digitalización del mismo cuando se utiliza una vía de administración online.

## **2.8. MODELO MATEMÁTICO TORGERSON**

El Modelo Matemático Torgerson, es una variante del método Thurstone. Este modelo trata de dar objetividad a los criterios de los expertos u otro personal encuestado, al convertir la escala ordinal en escala de intervalo (cualitativo a cuantitativo), y de esta forma conocer los límites, en valores reales, en que se encuentra cada categoría (Medina; Piloto; Nogueira; Hernández; Alonso; Viteri, 2011).

## **2.9. PLAN DE MEJORA**

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) s/f. define que el plan de mejoras se constituye en un objetivo del proceso de mejora continua, y por tanto, en una de las principales fases a desarrollar dentro del

mismo. La elaboración de dicho plan requiere el respaldo y la implicación de todos los responsables universitarios que, de una u otra forma, tengan relación con la unidad.

Para llevar a cabo las acciones de mejora propuesta es necesario especificar las tareas concretas que deberán realizarse para la consecución de los objetivos. Para ello hay que determinar quién es responsable de la puesta en marcha y la ejecución de las acciones de mejora, las diferentes tareas a desarrollar, los recursos humanos y materiales necesarios, el periodo de consecución, la fecha de inicio, los indicadores de seguimiento y los responsables de realizar el control y seguimiento (ANECA, s/f).

Para su elaboración será necesario establecer los objetivos que se proponen alcanzar y diseñar la planificación de las tareas para conseguirlos.

El plan de mejoras permite:

- ✓ Identificar las causas que provocan las debilidades detectadas.
- ✓ Identificar las acciones de mejora a aplicar.
- ✓ Analizar su viabilidad.
- ✓ Establecer prioridades en las líneas de actuación.
- ✓ Disponer de un plan de las acciones a desarrollar en un futuro y de un sistema de seguimiento y control de las mismas.
- ✓ Negociar la estrategia a seguir.
- ✓ Incrementar la eficacia y eficiencia de la gestión.
- ✓ Motivar a la comunidad universitaria a mejorar el nivel de calidad.

## **2.10. DIAGRAMA DE PARETO**

Es una herramienta que se utiliza para priorizar los problemas o las causas que los generan. Se puede utilizar para identificar un producto o servicio para el

análisis de la mejora de calidad, organizando en forma sistemática los problemas o posibles causas

El diagrama de Pareto, también llamado curva 80-20, según este concepto, si se tiene un problema con muchas causas, podemos decir que el 20% de las causas resuelven el 80 % del problema y el 80 % de las causas solo resuelven el 20 % del problema, el diagrama de Pareto es una gráfica para organizar datos de forma que estos queden en orden descendente, de izquierda a derecha y separados por barras (Alayo, R. y Bacerra, A. s/f).

Para Domenech, (2012) citado por Medina y Mejía (2013) es una herramienta grafica de los datos obtenidos sobre un problema, que ayuda a identificar cuáles son los aspectos prioritarios que hay que tratar. Su fundamento parte de considerar que un pequeño porcentaje de las causas, el 20%, producen la mayoría de los efectos, el 80%. Se trataría pues de identificar ese pequeño porcentaje de causas vitales para actuar prioritariamente sobre él.

## CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

Este capítulo presenta las técnicas y su metodología, que se utilizaron en la investigación con sus respectivas herramientas, plan de recolección de información para su respectivo análisis en el capítulo cuatro:

### 3.1. UBICACIÓN

El presente trabajo se llevó a cabo en la provincia de Carchi, situada al norte del Ecuador, en las Hoyas del Carchi y del Chota, limita al norte con la República de Colombia, al sur con la provincia de Sucumbíos y al Oeste con las provincias de Esmeraldas e Imbabura. Está integrada por los cantones de Tulcán capital de la provincia, Espejo, Montufar, Huaca, Mira, Bolívar.



Foto 3.1 Mapa de la Provincia del Carchi  
Fuente: Google maps. (2015)

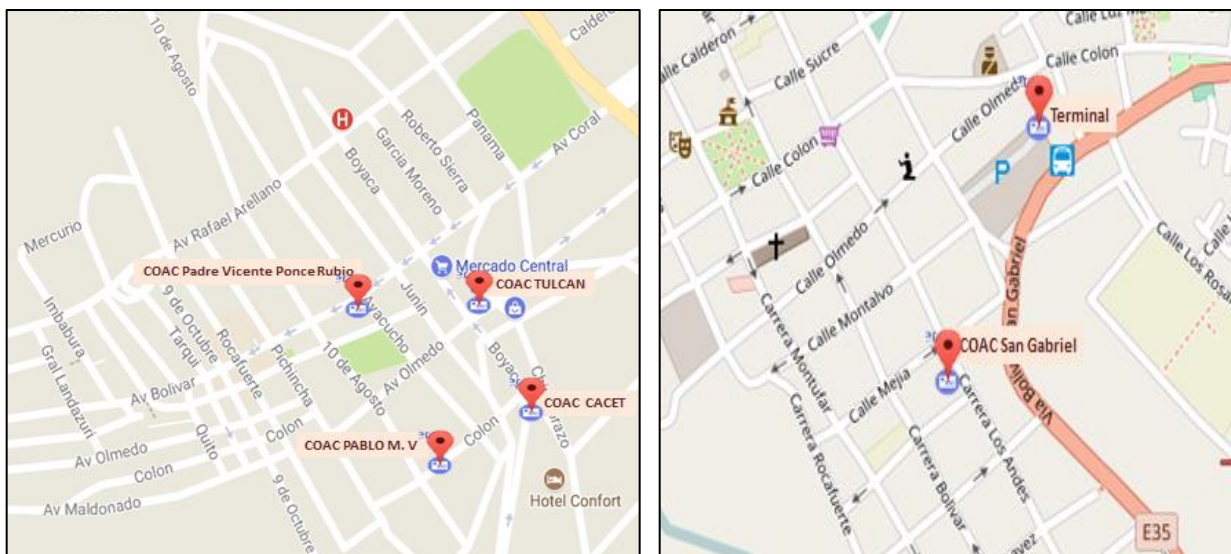


Foto 3.2 Mapa del cantón Tulcán y la parroquia San Gabriel de (Montufar)  
Fuente: Google maps. (2015)

### 3.2. DURACIÓN

El proceso investigativo tuvo una duración de nueve meses, lo cual incluye el tiempo de recopilación de información, planificación, desarrollo y obtención de resultados.

### 3.3. VARIABLES DE ESTUDIO

Las variables de estudios, se dividieron en (variable dependiente e independiente) detalladas a continuación:

#### 3.3.1. VARIABLES DEPENDIENTE

El Buen Vivir en el sector cooperativo ahorro y crédito

#### 3.3.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Desempeño cooperativo



### **3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación está diseñada en base a los criterios de Hernández *et al.*, (2012) como un estudio de tipo no experimental, la cual se realiza sin manipular deliberadamente las variables y se basa fundamentalmente en la observación de los fenómenos tal y como suceden en su contexto natural para su posterior análisis, extendiéndose como un enfoque cualitativo.

#### **3.4.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

Para autores como Leiva (2010) se realiza en lugares no determinados específicamente para ello, sino más bien corresponde al medio donde se encuentran los sujetos observados o donde ocurren los hechos o fenómenos investigados. En el presente estudio permitió mantener un contacto directo con los representantes legales, empleados y socios de las COAC de la provincia de Carchi lo que contribuyó a la obtención de una información actualizada, veraz y confiable, pudiéndose evaluar y procesar eficientemente para conseguir los resultados.

#### **3.4.2. INVESTIGACIÓN ANALÍTICA**

Permitió analizar y sintetizar algunos de los problemas existentes en las cooperativas, y que estuvieron relacionadas a la falta de cumplimiento de los principios o normativas legales, que además de ser estudiadas de manera sistemática y en base a los resultados obtenidos se propuso un plan de mejoras.

#### **3.4.3. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA-DOCUMENTAL**

A través de la investigación bibliográfica se dio sustento teórico a la investigación, utilizando fuentes primarias y secundarias como libros, páginas web, revistas científicas y referencias personales, que sirvieron para generar mayor

conocimiento sobre las variables en estudio y permitiendo identificar la situación en las cooperativas y corregir las falencias que se han presentado en relación al cumplimiento del Buen Vivir. También se tuvo la necesidad de conocer datos de las cooperativas existentes, por lo que fue necesario adquirir los números telefónicos, direcciones y reseñas históricas de las instituciones.

### **3.5. MÉTODOS**

De acuerdo a Aguilera (2013) los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad; es decir consiste en ordenar y convertir un tema en problema de investigación y llevar a cabo la aprehensión de la realidad. En este sentido los métodos aplicados permitieron seleccionar los elementos más significativos para diseñar los procedimientos a realizarse en la investigación de manera sistemática.

#### **3.5.1. MÉTODO DEDUCTIVO**

Sugiere tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares, por tanto, consiste en la aplicación de leyes universales o premisas de los casos generales a los singulares o particulares Boscan (2013) en este sentido se hizo uso de instrumentos y herramientas que permitieron conseguir los objetivos propuestos mediante la identificación de las variables por parte de los expertos y así se llegó a encuestar a los administradores, socios y empleados.

#### **3.5.2. MÉTODO INDUCTIVO**

Consiste en utilizar razonamientos para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación tiene carácter general (Boscan, 2013). Este método permitió estudiar el nivel factibilidad que tuvieron las variables del desempeño cooperativo en cuanto

al enfoque del Buen Vivir, esto fue realizado mediante un proceso de depuración y consolidación de principios del Buen Vivir, Economía Popular y Solidaria, Cooperativos y Responsabilidad Social propuestos por diferentes autores.

### **3.5.3. MÉTODO DESCRIPTIVO**

Normalmente este método es utilizado conjuntamente con el de gráficos, con el propósito de entender este último en mejor forma, ya que los solos gráficos muchas veces no se entienden, haciendo indispensable su interpretación de manera descriptiva (Estupiñan, 2013). Con ayuda del método descriptivo se logró analizar de forma sistemática los resultados obtenidos de las variables evaluadas, permitiendo conocer la situación actual de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Carchi.

### **3.5.4. MÉTODO DE EXPERTOS**

Para autores como Castro et al.,(2014) es un proceso sistemático e interactivo de obtención y consenso de opiniones de un grupo de expertos, este método permitió establecer las variables con la que se evaluó las cooperativas de ahorro y crédito de Carchi, estas fueron consultadas y aprobadas por especialistas en temas de cooperativismo, los que fueron elegidos de acuerdo a su grado de conocimiento argumentación.

### **3.5.5. METODOLOGÍA A UTILIZAR EN LA MATRIZ DE LOS PRINCIPIOS DEL BV, EPS, COOP Y RSE**

La metodología utilizada para la selección de los principios, variables, dimensiones, e indicadores fue por medio del establecimiento de la línea base que consistió en una investigación aplicada, considerando la idoneidad de cada una de las variables cualitativas y apoyada de una matriz, analizado de forma horizontal, del mismo modo su viabilidad en la obtención de información fue tanto

como de las fuentes primarias y secundarias, por lo tanto las características y su proceso fue el siguiente:

- ✓ Identificación de las variables relacionadas
- ✓ Establecimiento de categorías o niveles
- ✓ Procedimiento del análisis horizontal
- ✓ Definición conceptual
- ✓ Indicador o medida (variable depurada)

### **3.5.6. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA EL PLAN DE MEJORA**

Para la implementación de la propuesta, se utilizó la metodología de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Por medio de esta información se estableció el plan de mejoras, luego del proceso de evaluación.

En seguida se describe los pasos de su elaboración:

- ✓ Identificar el área de mejora
- ✓ Detectar las principales causas del problema
- ✓ Formular el objetivo
- ✓ Seleccionar las acciones de mejora
- ✓ Realizar planificación y su seguimiento

## **3.6. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN**

### **3.6.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

La técnica de investigación se constituye como los procedimientos operativos, metodológicos y sistemáticos que se encargan de operativizar a la investigación, por medio de la recogida, validación y análisis de la información de acuerdo a

Ramirez (2014) la técnica empleada para el estudio “evaluación de las variables de desempeño cooperativo” fueron las encuestas.

### **3.6.2. ENCUESTAS**

La encuesta quedó compuesta por una serie de preguntas elaboradas en base a los indicadores de las variables estudiadas permitiendo recolectar datos en la investigación, esta técnica proporcionó datos precisos e información confiable sobre las variables relacionadas a las cooperativas y los objetivos del Buen Vivir (ver anexo 7-8).

## **3.7. TÉCNICAS DE EXPERTOS**

### **3.7.1. DELPHI**

Se empleó la técnica de trabajo con expertos Delphi para establecer la herramienta de evaluación del desempeño cooperativo, mediante la consulta a personas con conocimientos sobre el entorno cooperativo; los cuales brindaron información que permitió determinar los indicadores utilizados para medir el desempeño de estas instituciones con sus asociados enfocado al Buen Vivir.

### **3.7.2. KENDALL**

La técnica del Kendall consistió en el diseño de una ficha de expertos (anexo 5) que permitió conocer su instrucción académica, año de experiencia, institución laboral, área laboral, y temas de su dominio; destacándose de esta manera según Palacios *et al.*, (2016) el perfil del experto en el sector cooperativo.

En la autoevaluación del grado de conocimiento (Kc) de los candidatos a expertos, fue necesario el establecimiento de una tabla con los principales temas de estudios (EPS, COOP, RS, BV, e Indicadores para evaluar el desempeño)

cuyos datos fueron evaluados de acuerdo a la siguiente escala 0 – 10 según Álvarez (2015) reflejando el ( $K_c$ ) Coeficiente de conocimiento de cada candidato; (ver cuadro 4.4) así mismo se formó una tabla de ponderación (ver cuadro 4.5), para conocer la fuente de argumentación ( $K_a$ ) en una escala de; alto (8 -10) A, medio (4 -7) M y bajo (1 -3) B de acuerdo a Gómez *et al.*, (2013), permitiendo establecer a los especialistas de acuerdo a su nivel de competencia ( $K_p$ ) alto, mediante la (ecuación 3.1 y 3.2) según Palacios (2015).

$$K_C = \frac{(c1+c2+c3+c4+c5+c6+c7+c8+c9)}{9} * 0,1 \text{ Ecuación [3.1]}$$

$$\text{Ecuación [3.2]} \quad K = \frac{K_c + K_a}{2}$$

### 3.8. TÉCNICAS DE ÍNDICES INTEGRALES E INDICADORES DE GESTIÓN

#### 3.8.1. MODELO MATEMÁTICO TORGERSON

El objetivo principal del modelo matemático fue entender los fenómenos presentes en un área específica y predecir cuál sería su comportamiento en el futuro que afecte dicha área, por ello fue necesario encontrar el problema y formular un modelo en base a ese problema identificando las variables asociadas a este, para establecer hipótesis, llegar a conclusiones y comparar datos.

En la evaluación de las variables de desempeño cooperativo se empleó el modelo matemático Torgerson para valorar las calificaciones de los expertos hacia los principios, y poder definir el nivel de cumplimiento de estos por las cooperativas y sus asociados.

### 3.8.2. ALPHA DE CRONBACH

La prueba alpha es la estadística preferida para obtener una estimación de la confiabilidad de consistencia, los valores típicos de esta prueba van de 0 a 1, porque conceptualmente, este coeficiente, al igual que los otros coeficientes de confiabilidad, se calcula para responder a la pregunta de qué tan semejante es ese conjunto de datos. Lo que determina, esencialmente, es la semejanza en una escala que va de 0 (absolutamente no semejante) a 1 (perfectamente idénticos). Debe tomarse en consideración, que cuando el valor del coeficiente alfa es demasiado alto (mayor a 0.90), ello puede deberse a la existencia de redundancia entre los reactivos, estímulos o preguntas (Reidl, 2013).

Para García *et al.*, (2010) el coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) es un modelo de consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría o empeoraría la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem. El mayor valor teórico de Alfa es 1, y en general 0.80 se considera un valor aceptable (a mayor valor - mayor fiabilidad). Sin embargo Celina y Campo (2005) citado por Bojórquez *et al.*, (2013) destacan que la mayoría de los instrumentos disponibles muestran aceptable un alfa de Cronbach superior a 0.70, revelando una fuerte relación entre las preguntas, mientras que un valor inferior revela una débil relación entre ellas; también puede arrojar un valor negativo, indicando que hubo error en el cálculo o inconsistencia en la escala (LACCEI, 2013).

La técnica de Cronbach consistió en validar el formato de la encuesta y conocer la fiabilidad de la misma. De acuerdo a algunos peritos en la materia consideran que el nivel de fiabilidad debe estar entre (>0.6 o >0.8) y la (fórmula 3.1) se tomó en consideración para determinar el alfa. Según Cronbach (1951) citado por Alvarado (2016) la escala de evaluación del alpha de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right] \quad [3.1]$$

Alpha < 0.6 Confiabilidad baja  
 0.6 < Alpha < 0.75 Confiabilidad regular  
 0.75 < Alpha < 0.85 Confiabilidad buena  
 0.85 < Alpha < 1 Confiabilidad excelente

**Dónde:**

K = es el número de ítems del instrumento

Vi = es la suma de varianzas de los ítems

Vt = varianzas total

**3.8.3. RANGO INTECUARTILICO RELATIVO (RIR)**

Según Ayala (2015) se define como la diferencia entre los percentiles de orden 0.75 y 0.25 es decir, el cuartil superior menos el cuartil inferior (los percentiles a su vez corresponden a medidas de posición que dividen en cien partes iguales a un conjunto de datos ordenados de menor a mayor, que en términos de porcentajes cada uno corresponde a un 1%) Palomio (2015).

Según Olivo (2014) el rango Intercuartílico IQR (o rango intercuartil) es una estimación estadística de la dispersión de una distribución de datos. Consiste en la diferencia entre el tercer el primer cuartil (formula 3.2). Mediante esta medida se eliminan los valores extremadamente alejados. Otra fórmula que respaldó la validación de la herramienta por una parte fue la representación del nivel de consenso (fórmula 3.3).

$$RIR = (Q3 - Q1)/M \quad [3.3]$$

$$C = \left[ 1 - \left( \frac{Vn}{Vt} \right) \right] * 100 \quad [3.2]$$



### **3.9. TÉCNICAS GRÁFICAS**

#### **3.9.1. COLUMNA AGRUPADA**

Se desarrolló mediante los resultados de los administradores, socios y empleados reflejando los valores promedios tanto de las preguntas como de los principios, también detallado en características porcentuales y así llevar a cabo el respectivo análisis.

#### **3.9.2. DIAGRAMA RADIAL**

En este diagrama los resultados se reflejaron de dos formas, la primera que muestra comparando las respuestas de cada cooperativa estudiada con el valor promedio por cada pregunta (VPpre) y la segunda se mide con el valor promedio por principio (VPprin) de cada encuesta realizada.

#### **3.9.3. HERRAMIENTAS UTILIZADAS**

Las herramientas para la evaluación que se utilizaron, fue en base al método definido mencionados a continuación:

#### **3.9.4. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS**

El cuestionario es un conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación. Se estructuró el formato de preguntas en primer lugar para que los expertos calificaran los apropiados para la investigación, una vez aprobados se formuló las dirigidas a los administradores, otras enviadas a los socios y empleados, con la finalidad de conocer las respuestas de dos perspectivas distintas.

### 3.9.5. DIAGRAMA DE PARETO

Este diagrama permitió identificar las principales causas del problema, para luego darle solución ya que la superación de cada área a mejorar inicia cuando se descubre de donde es su origen, y por último este ayudó a formular el objetivo a conseguir de cada acción de mejora con su planificación y beneficios esperados.

### 3.10. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS

#### 3.10.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

Según la plataforma de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria SEPS (2015) existen 8 cooperativas de ahorro y crédito registradas y activas en la provincia de Carchi, las cuales se detallan a continuación (cuadro 3.1).

**Cuadro 3.1.** Muestra de las Cooperativas de ahorro y crédito consideradas para la evaluación

N	Grupo	Razón social	Cantón	Parroquia
1	Cooperativa de Ahorro y Crédito	Pablo Muñoz Vega LTDA.	Tulcán	Tulcán
2	Cooperativa de Ahorro y Crédito	Tulcán LTDA.	Tulcán	Tulcán
3	Cooperativa de Ahorro y Crédito	San Gabriel LTDA.	Montufar	San Gabriel
4	Cooperativa de Ahorro y Crédito	Educadores Tulcán LTDA.	Tulcán	González Suárez
5	Cooperativa de Ahorro y Crédito	Padre Vicente Ponce Rubio	Tulcán	Tulcán
6	Cooperativa de Ahorro y Crédito	10 de Septiembre	Tulcán	Tulcán
7	Cooperativa de Ahorro y Crédito	5 de Mayo de Santa Martha de Cuba	Tulcán	Santa Martha De Cuba
8	Cooperativa de Ahorro y Crédito	La Paz LTD.	Montufar	La Paz

Elaborado: Meza, L. y Pazmiño, A. (2017)

Fuente: Plataforma de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2015.

De acuerdo a Salgado *et al.*, (2017) existen cooperativas que son poco visibles para toda la ciudadanía como es el caso de la cooperativa 5 de Mayo de Santa Martha de Cuba, La Paz LTD. y 10 de Septiembre, el dilema principalmente se centra en (accesibilidad a la entidad en términos de territorio), en algunos de los casos por el establecimiento de estas cooperativas por parte de grupos indígenas, con quienes por razones culturales e idioma se limita la posibilidad de un acercamiento a la entidad y mantener relación social con ellos. Razón por la cual

se tuvo acceso a 5 entidades consideradas las más reconocidas por la población y que se muestran en el (cuadro 3.2), dando a conocer el total de cooperativas que serían evaluadas.

**Cuadro 3.2.** Muestra de las Cooperativas de Ahorro y Crédito evaluadas.

Grupo	Razón social	Provincia	Cantón	Parroquia
Cooperativa de Ahorro y Crédito	Pablo Muñoz Vega LTDA.	Carchi	Tulcán	Tulcán
Cooperativa de Ahorro y Crédito	Tulcán LTDA.	Carchi	Tulcán	Tulcán
Cooperativa de Ahorro y Crédito	San Gabriel LTDA.	Carchi	Montufar	San Gabriel
Cooperativa de Ahorro y Crédito	Educadores Tulcán LTDA.	Carchi	Tulcán	González Suárez
Cooperativa de Ahorro y Crédito	Padre Vicente Ponce Rubio	Carchi	Tulcán	Tulcán

**Elaborado:** Meza, L. y Pazmiño, A. (2017)

**Fuente:** Plataforma de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2015.

Para el cálculo de las muestras de empleados y socios, se definió el posible número de encuestas que podían ser aplicadas de manera finita mediante fórmula 3.4 propuesta por Ochoa (2016).

$$n = \frac{N \cdot G^2 \cdot Z^2}{(N-1)E^2 + G^2 + Z^2} \quad [3.4]$$

$n$ = Tamaño de la muestra.

$N$ = Universo o población.

$G^2$ = Varianza  $(0,50)^2$ .

$Z$ = Nivel de confianza.

$E$ = Limite aceptable de error muestral. Rango del 2% al 6%.

### 3.11. PROCEDIMIENTO

El procedimiento que se ha seguido para conseguir los objetivos planteados en esta investigación, en este caso determinar el nivel de incidencia y responsabilidad social que tiene las cooperativas de ahorro y crédito (COAC) en

el cumplimiento de los principios establecidos enfocados al Buen Vivir, se ha estructurado en tres fases las cuales se describen a continuación:

**FASE N° 1** Identificar las variables de evaluación de desempeño cooperativo relacionadas con el Buen Vivir. Comprende lo siguiente:

- Búsqueda y elección de los modelos de evaluación.
  - ✓ Elaboración de la matriz del Buen Vivir.
  - ✓ Elaboración de la matriz de Economía Popular y Solidaria.
  - ✓ Elaboración de la matriz del Cooperativismo.
  - ✓ Elaboración de la matriz de Responsabilidad Social Empresarial.
  - ✓ Elaboración de la matriz general consolidada.
- Selección de los expertos.
  - ✓ Búsqueda de expertos.
  - ✓ Desarrollo de la técnica Kendall.
- Evaluación de los modelos.
  - ✓ Aplicación del modelo matemático Torgerson.
  - ✓ Desarrollo del Rango Intercuartílico Relativo.
  - ✓ Validación de la herramienta mediante el alfa de Cronbach.

Una vez que se obtuvo la información pertinente de todas las COAC de la provincia de Carchi, se determinó las herramientas de evaluación de desempeño, diseñadas por investigaciones anteriores (modelo de evaluación de desempeño cooperativo), que sirvieron de base para la medición de los factores internos y externos que influyen en el desempeño de las cooperativas, valorando ciertos parámetros en función a los principios establecidos enfocados al Buen Vivir. Además se les dio una ponderación a los indicadores mediante el modelo matemático de Torgerson.

**FASE N° 2.** Aplicar las herramientas de evaluación de las variables existentes para la medición del desempeño cooperativo de ahorro y crédito con enfoque en el Buen Vivir.

La herramienta de evaluación diseñada para las COAC, mediante la matriz general consolidada de principios, permitió determinar los indicadores a medir en cada una de ellas para su respectivo análisis, dando inicio a las siguientes actividades:

- Aplicación de la herramienta de evaluación en las COAC
  - ✓ Desarrollo de las encuestas dirigidas a los administradores
  - ✓ Desarrollo de las encuestas dirigidas a los socios
  - ✓ Desarrollo de las encuestas dirigidas a los empleados
- Tabulación y análisis de los datos.
  - ✓ Análisis discriminatorio (cuál de las cooperativas está cumpliendo más los principios).

La primera actividad a desarrollar en esta etapa es aplicar el instrumento de evaluación para medir el desempeño de las cooperativas, cuya herramienta presentaba las variables e indicadores de medición, la misma fue analizada, evaluada y procesada por los expertos, quienes ayudaron a identificar las variables más apropiadas para el diseño y aplicación de las encuestas dirigidas a los administradores, socios y empleados, mediante los resultados obtenidos en este proceso se hizo un análisis discriminatorio donde se dio a conocer las problemáticas existentes y aquellas que tienen mayor incidencia, así como también se definió cuáles son las áreas que requiere alguna modificación o mejora.

**FASE N° 3.** Propuesta de plan de mejoras a las cooperativas basadas en las deficiencias detectadas. Comprende lo siguiente:

- Identificación de las áreas de mejora.
- Determinación de las principales causas mediante el diagrama de Pareto.
- Formulación del objetivo.
- Selección de las acciones de mejora.
- Planificación y seguimiento.

Una vez que se obtuvieron los resultados y se conocieron los factores que determinan la falta de cumplimiento de los principios con enfoque en el Buen Vivir se desarrolló la propuesta del plan de mejora, en función de los derechos y deberes que cada institución financiera deben cumplir.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En esta etapa de la investigación se detalla el proceso para la recolección, procesamiento y análisis de los datos, relacionadas a las variables en estudio, luego de haber identificados las debilidades se presentaron áreas de mejoras para las COAC de la provincia del Carchi.

### **4.1. FASE 1: IDENTIFICAR LAS VARIABLES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO COOPERATIVO**

#### **4.1.1. BÚSQUEDA Y ELECCIÓN DE LAS VARIABLES**

El presente procedimiento permitió buscar, identificar y definir las variables del desempeño mediante el establecimiento de matrices del: 1) Buen Vivir; 2) Economía Popular y Solidaria, Social, Alternativa, Tercer Sector o Sector Emergente; 3) Cooperativismo; 4) Responsabilidad Social Empresarial, y por último consolidando una matriz final generalizada determinada como modelo, con la que se evaluaron las COAC de la provincia del Carchi:

#### **4.1.2. MATRIZ DEL BUEN VIVIR (BV)**

Mediante la búsqueda de información de los principios del Buen Vivir definidos por diversos autores de acuerdo a estudios realizados definen que la Constitución plantea enfocar las políticas programas de la Función Ejecutiva hacia la consecución de objetivos nacionales encaminados a conseguir el “BV” (De la Cuadra, 2015). El Buen Vivir (BV) en esta se concibe como la convivencia en armonía con la comunidad y el medio ambiente por ejercicios pleno de todos los derechos en equidad e igualdad.

Se analizaron los 15 principios del Buen Vivir con sus respectivas dimensiones, variables e indicadores quedando como base y presentadas a continuación: a) Justicia y equidad social; b) Igualdad e integración; c) Reciprocidad; d) Complementariedad; e) Solidaridad; f) Trabajo y tiempo creativo; g) Democracia y participación en toma de decisiones; h) Sostenibilidad ambiental; i) Libertad; j) Redistribución; k) Educación y cultura; l) Aspectos personales y espirituales; m) Salud y nutrición; n) Seguridad; o) Bienestar y prácticas sociales (ver anexo 1).

#### **4.1.3. MATRIZ DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA, SOCIAL ALTERNATIVA, TERCER SECTOR O SECTOR EMERGENTE (EPS)**

Estos principios en Ecuador los recoge la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, en España según la Ley de Economía Social, también la (REAS) Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria estableció sus principios en la carta de Economía Solidaria, en Colombia de acuerdo a la Ley de Economía Solidaria fomenta sus principios.

Todos estos una vez identificados se relacionaron de acuerdo a su definición, agrupándose en los siguientes: a) Prelación de trabajo sobre el capital y los intereses colectivos sobre los individuales; b) Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural; c) Autogestión y autonomía; d) Participación económica, solidaria y distribución equitativa; e) Educación, capacitación y comunicación; f) Cooperación e integración del sector EPS; g) Compromiso con el entorno; h) Comercio justo y consumo responsable; i) Sin carácter lucrativo; j) Organización de la producción; k) Búsqueda del Buen Vivir y el bien común (ver anexo 1).

#### **4.1.4. MATRIZ COOPERATIVISMO (COOP)**

De acuerdo a estudios e implementación de balance social y modelos de gestión aplicados a las cooperativas, se presentaron estos principios propuestos por la



ACI (Alianza Cooperativa Internacional), según INCOOP (Instituto Nacional de Cooperativismo) aplicó balance de gestión social a las cooperativas de Paraguay, otro como Corporación Mondragón presentado en España, de acuerdo a las comunidades Vascas acentuaron su modelos de gestión, también diversas memorias de sustentabilidad realizados en Colombia por BSIC (Balance Social de Identidad Cooperativa), en Ecuador el COOPROGRESO, la Politécnica de Manabí y (CACPECO), el modelo Alemán DGRV (Die Genossenschaften), en Argentina el Banco CREDICOOP, la universidad de la Plata y por último el reporte social de FUCAC (Federación Uruguaya de Cooperativas de Ahorro y Crédito).

De todos estos se recolectaron y se analizaron para luego establecer los principios finales nombrados a continuación: a) Membresía abierta y voluntaria; b) Control democrático y participación en la gestión de los miembros; c) Participación económica de los miembros; d) Autonomía e independencia; e) Educación, entrenamiento e información; f) Cooperación entre cooperativas; g) Compromiso con la comunidad; h) Dignificación del trabajo y disfrute de la vida (ver anexo 1).

#### **4.1.5. MATRIZ RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)**

Para la determinación de los principios RSE se consideraron tales como los de Brown, Ssif, Bosch, Pacto global de Naciones Unidas, ISO 26000 Responsabilidad Social, el GRI (Global Reporting Initiative), Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidad Social en Perú, Paraguay, Bolivia, Argentina, CERES (Consocio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, la COBORSE (Corporación Boliviana de RSE), entre otros.

A continuación se redactan los principios pertinentes aplicados en la RSE: a) Uso sustentable de recursos y protección del medio ambiente; b) Transparencia; c) Respeto a los derechos humanos; d) Condiciones laborales justas y seguras; e) Comportamiento ético; f) Cumplimiento legal; g) Producción y consumo seguro; h) Gobierno-participación; i) Impacto en la comunidad (ver anexo 1).

#### **4.1.6. MATRIZ GENERAL CONSOLIDADA DE PRINCIPIOS DEL BV, EPS, COOP Y RSE**

Se estructuró una matriz general con los temas principales (BV, EPS, COOP, RSE) obteniendo información de fuentes primarias y secundarias, por medio del establecimiento de categorías o niveles sobre los principios, variables, dimensiones, e indicadores. A través del análisis horizontal se logró consolidar las conceptualizaciones propuestas por diversos autores que sirvieron para desarrollar nuevas definiciones, así mismo se establecieron los indicadores de medición para las variables seleccionadas es decir (principios consolidados), con la finalidad de establecer las variables apropiadas para evaluar el desempeño de las COAC de la provincia del Carchi, considerando en primer lugar los principios del Buen Vivir que son de vital importancia en el área nacional, en segundo lugar por encontrarse registradas en la SEPS por tanto deben cumplir con sus principios internos, en tercer lugar estas entidades deben estar regidas por el ordenamiento internacional de cooperativas (ACI), y finalmente los principios RSE puesto que este es un factor clave para el éxito de cualquier organización (cuadro 4.1

**Cuadro 4.1.** Matriz general consolidada de principios del BV, SEPS, Coop y RSE.

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. Complementariedad. Justicia y equidad social.	1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.		1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.
Control democrático y participación en la gestión de los miembros.	Autogestión y autonomía.	Democracia y participación en toma de decisiones. Libertad.	2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.	Transparencia. Comportamiento Ético.	2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.
Participación económica de los miembros.	Participación económica, solidaria y distribución equitativa. Sin carácter lucrativo.	Reciprocidad. Redistribución.	3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.		3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.
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. Impacto en la comunidad.	7. Compromiso con el entorno.
Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	Prelación del trabajo sobre el capital y los intereses colectivos sobre los individuales.	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. Organización de la Producción.	9. Comercio justo, ético y responsable.	Producción y consumo seguro. 9. Comercio justo, ético y responsable.

**Cuadro 4.2.** Principios/base consolidados para evaluar el desempeño cooperativo de las COAC y sus definiciones

Nº	Principios	Definición
1	Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural	Libertad de asociarse sin discriminación alguna, ya sea por su sexo, raza, color de piel, creencias y el respeto de las diversas culturas de los socios
2	Control democrático y participación en la gestión de los miembros	Libertad de elegir y ser elegido (un socio, un voto) para la administración y gestión de la cooperativa
3	Participación económica, solidaria y distribución equitativa	Igualdad en los certificados de aportación económica al ser miembro activo de la cooperativa y la distribución de beneficio colectivo al generar superávit
4	Autonomía e independencia	La gestión cooperativa es de carácter privado y autonomía de los socios, controladas y supervisadas por sector EPS
5	Educación, capacitación e información	Brindar educación y capacitación a los miembros de las cooperativas en cuanto a los valores y principios, adaptación a las TIC
6	Cooperación e integración del sector EPS	Crear sinergia cooperativa para el fortalecimiento y fomentar alianzas e integración con organizaciones pertenecientes o no al sector EPS
7	Compromiso con el entorno	Permite monitorear los impactos causados por la entidad y también promueve al cumplimiento de aportes a la comunidad, sociedad y cuidado ambiental
8	Dignificación del trabajo y disfrute de la vida	Promueve a un salario justo y digno, mediante políticas institucionales basadas en la soberanía de trabajo y el vivir mejor
9	Comercio justo, ético y responsable	Acciones del comercios justo mediante certificaciones de calidad, en cuanto al intercambio y distribuciones considerando los criterios sociales, ambientales y económicos

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

Luego de diseñar el instrumento de evaluación para las COAC, mediante los indicadores correspondiente a cada uno de ellos, dando como resultado final la propuesta de una encuesta con 142 indicadores de gestión para la evaluación del desempeño cooperativo ahorro y crédito, también se conceptualizaron los principios proporcionando una mejor identificación, ver cuadro 4.2.

#### **4.1.7. MÉTODO DE EXPERTOS**

El proceso de selección de los expertos consistió en la evaluación de los diferentes actores de las entidades financieras que formaban parte del área administrativa tales como; Junta general de socios, junta de vigilancia, consejo de administración y gerente general, quienes hicieron la valoración respectiva de las variables que midieron el desempeño cooperativo.

#### **4.1.8. BASE DE DATOS EXPERTOS (DELPHI)**

La identificación de los especialistas es un factor clave en la presente investigación, según Landeta (1999) citado por Alvarez y Fonseca (2015) para establecer el tamaño óptimo del grupo señala un mínimo de 7 y un máximo de 30 integrantes con especialización sobre en el tema en estudio, permitiendo presentar una propuesta de nueve posibles expertos. De acuerdo a Sosa (2016) también se deben considerar las características que debe poseer el equipo de expertos tales como:

- ✓ Estar integrados por entre 7 y 15 personas
- ✓ Garantizar la diversidad de conocimientos de los miembros del equipo
- ✓ Contar con miembros que posean conocimientos sobre sistemas de gestión
- ✓ Disponer de la presencia de algún experto externo
- ✓ Nombrar un miembro de la Dirección como coordinador del equipo de trabajo

Para Heinemann (2003) citado por Palacios *et al.*, (2016) el trabajo con expertos no se centra únicamente en conseguir relatos de hechos experimentados, sino más bien en conocer las experiencias y actitudes, formas típicas de comportamiento y estrategias fructuosa para la resolución de problemas mediante la conversación con los entrevistados en calidad de expertos. Palacios *et al.*, (2016) destaca que el perfil del experto en el sector cooperativo debe basarse en el área de estudio, años de experiencia, área laboral y temas de su dominio.

El cuadro 4.3 refleja los perfiles de cada uno de los expertos seleccionados, los mismos que pertenecían a entidades del sector cooperativo de ahorro y crédito, con la finalidad de que contribuyan a seleccionar de manera oportuna las variables apropiadas para la evaluación de las 5 entidades objeto de estudio.

**Cuadro 4.3.** Información de base de expertos

Expertos	Profesión	Años de experiencia	Institución donde labora	Área laboral
E1	Ingeniero comercial	22	Cooperativa de ahorro y crédito Padre Vicente Ponce Rubio	Gerencia
E2	Auditor	30	Cooperativa de ahorro y crédito Pablo Muñoz Vega	Gerencia
E3	Ingeniero comercial	16	Cooperativa de ahorro y crédito San Gabriel	Gerencia
E4	Ingeniero comercial	23	Cooperativa de ahorro y crédito Tulcán Ltda	Gerencia
E5	Ingeniero comercial	20	Cooperativa de ahorro y crédito Educadores de Tulcán	Gerencia
E6	Auditora	21	Cooperativa de ahorro y crédito Calceta Ltda	Financiero
E7	Economista	15	Cooperativa de ahorro y crédito Santa Lucía	Crédito
E8	Licenciado	8	Cooperativa de ahorro y crédito Agrícola Junín	Gerencia
E9	Ingeniero comercial	5	Cooperativa de ahorro y crédito Calceta Ltda	Jefe talento humano

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

#### 4.1.9. APLICACIÓN-ANÁLISIS KENDALL

Para identificar el nivel de competencia de los expertos de acuerdo a Álvarez (2015) se lo realiza mediante la aplicación de un cuestionario donde se le pide a cada experto autoevaluarse en una escala de 0 a 10 sus conocimientos, siendo 10 la máxima puntuación. Entre los temas que debían tener dominio

para la investigación son: Cooperativismo, Economía Popular y Solidaria, Buen Vivir, Responsabilidad Social Empresarial e Indicadores para medir el desempeño. Para el cálculo del Coeficiente de conocimiento (Kc) se hizo uso de la ecuación 3.1.

$$K_C = \frac{(c1+c2+c3+c4+c5+c6+c7+c8+c9)}{9} * 0,1 \text{ Ecuación [3.1]}$$

Los resultados obtenidos a través del cuadro 4.4 muestra que los 9 expertos obtuvieron calificaciones aceptables que se encuentran en un rango de (8 –10) cumpliendo con la base metodológica propuesta por Palacios *et al.*, (2015), indicando que 1 es absoluto desconocimiento y 10 pleno conocimiento de la temática en estudio.

**Cuadro 4.4.** Valoraciones del coeficiente de conocimiento.

Temas de conocimientos	Coeficiente de conocimiento								
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Cooperativismo en el Ecuador.	9	8	9	10	10	10	9	10	10
Economía Popular y Solidaria.	9	8	10	10	10	10	9	10	10
Principios del Cooperativismo.	10	9	10	10	9	10	9	10	10
Situación del Cooperativismo en la actualidad.	9	9	9	9	9	10	9	10	9
Buen Vivir.	8	7	8	9	9	9	8	9	9
Responsabilidad Social Empresarial.	8	7	9	9	10	10	9	9	10
Indicadores para evaluar el desempeño.	9	9	10	9	9	9	10	9	10
Kc	<b>0,89</b>	<b>0,81</b>	<b>0,93</b>	<b>0,94</b>	<b>0,94</b>	<b>0,97</b>	<b>0,90</b>	<b>0,96</b>	<b>0,97</b>

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

En la tabla de ponderación se sumó los valores del grado de influencia de cada una de las fuentes de argumentación según Álvarez (2015), permitiendo valorar cuantitativamente el coeficiente de argumentación (Ka) de los especialistas (ver cuadro 4.5).

**Cuadro 4.5.** Tabla de ponderación para Ka.

<b>TABLA DE PONDERACIÓN PARA Ka</b>				
<b>FUENTE DE ARGUMENTACIÓN</b>		<b>GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS</b>		
		<b>(A)</b>	<b>(M)</b>	<b>(B)</b>
¿Conoce usted acerca de la evolución que han tenido las cooperativas en los últimos años en cuanto a su desempeño?		0,05	0,04	0,03
¿Conoce usted el papel que juegan las cooperativas en la EPS?		0,15	0,10	0,08
¿Conoce de qué manera cumplen las cooperativas con los principios EPS, BV, COOP, RSE?	EPS	0,06	0,05	0,03
	BV	0,06	0,05	0,03
	COOP	0,06	0,05	0,03
	RSE	0,06	0,05	0,03
¿Podría usted establecer relaciones entre los principios?		0,12	0,10	0,05
¿Podría usted detectar las variables que existe en el cumplimiento de los principios EPS, BV, COOP, RSE?		0,24	0,20	0,12
¿Estaría en capacidad de elegir los indicadores que medirán el cumplimiento de las variables detectadas?		0,20	0,16	0,10
		<b>1,00</b>	<b>0,80</b>	<b>0,50</b>

**Elaborado por:** Meza, L. y Pazmiño, A.

El cuadro 4.6 muestra las respuestas del grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios de los 9 expertos, reflejando la fuerte relación que tenían sobre los temas de EPS, BV, COOP, RSE, reflejado con los valores promedio de Ka que se encuentran en un rango superior a (0,8).



Cuadro 4.6. Tabla de ponderación para Ka.

Fuente de argumentación		Experto 1			Experto 2			Experto 3			Experto 4			Experto 5			Experto 6			Experto 7			Experto 8			Experto 9		
		Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios			Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios			Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios			Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios			Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios			Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios			Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios			Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios			Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios		
		(A)	(M)	(B)	(A)	(M)	(B)	(A)	(M)	(B)	(A)	(M)	(B)	(A)	(M)	(B)	(A)	(M)	(B)	(A)	(M)	(B)	(A)	(M)	(B)	(A)	(M)	(B)
1	¿Conoce usted acerca de la evolución que han tenido las cooperativas en los últimos años en cuanto a su desempeño?	0,05			0,05			0,05			0,05			0,05			0,05				0,05			0,04			0,04	
2	¿Conoce usted el papel que juegan las cooperativas en la EPS?	0,15			0,15			0,15			0,15			0,15			0,15			0,15			0,15			0,15		
3	¿Conoce de qué manera cumplen las cooperativas con los principios EPS, BV, COOP, RSE?	EPS	0,06			0,05			0,06			0,06			0,05			0,06			0,05			0,06			0,06	
		BV	0,06			0,05			0,05			0,06			0,05			0,06			0,05			0,06			0,06	
		COOP	0,06			0,05			0,06			0,06			0,05			0,06			0,05			0,06			0,06	
		RSE	0,06			0,05			0,05			0,06			0,05			0,06			0,05			0,05			0,06	
4	¿Podría usted establecer relaciones entre los principios?	0,12			0,10			0,12			0,12			0,10			0,12			0,10			0,12			0,12		
5	¿Podría usted detectar las variables que existe en el cumplimiento de los principios EPS, BV, COOP, RSE?		0,20		0,20			0,20			0,20			0,24			0,24			0,24			0,24			0,20		
6	¿Estaría en capacidad de elegir los indicadores que medirán el cumplimiento de las variables detectadas?		0,16		0,16			0,16			0,16			0,20			0,20			0,20			0,20			0,16		
<b>TOTAL</b>		<b>0,56</b>	<b>0,36</b>	<b>0,00</b>	<b>0,20</b>	<b>0,66</b>	<b>0,00</b>	<b>0,44</b>	<b>0,46</b>	<b>0,00</b>	<b>0,56</b>	<b>0,36</b>	<b>0,00</b>	<b>0,64</b>	<b>0,30</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,59</b>	<b>0,35</b>	<b>0,00</b>	<b>0,89</b>	<b>0,09</b>	<b>0,00</b>	<b>0,51</b>	<b>0,40</b>	<b>0,00</b>
<b>Ka</b>		<b>0,92</b>			<b>0,86</b>			<b>0,90</b>			<b>0,92</b>			<b>0,94</b>			<b>1,00</b>			<b>0,94</b>			<b>0,98</b>			<b>0,91</b>		

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

Por último se concretó con los resultados o código de interpretación de los coeficientes de competencia según Gómez *et al.*, (2013), considerando que la competencia es:

Alta ( $0,8 > K \leq 1,0$ )

Media ( $0,5 > K \leq 0,8$ )

Baja ( $K < 0,5$ )

El cuadro 4.7 muestra el coeficiente de competencia ( $K_p$ ) de cada uno de los candidatos a expertos, resultando que los 9 especialistas obtuvieron una puntuación mayor a ( $0,8 >$ ) y menor ( $\leq 1,0$ ) indicando el nivel de aceptabilidad para formar parte del panel de experto, con un valor promedio de (0.93).

**Cuadro 4.7.** Nivel de competencia de los expertos.

Expertos	$K_c$	$K_a$	$K$	Competencia
E1	0,89	0,92	0,90	Alto
E2	0,81	0,86	0,84	Alto
E3	0,93	0,90	0,91	Alto
E4	0,94	0,92	0,93	Alto
E5	0,94	0,94	0,94	Alto
E6	0,97	1,00	0,99	Alto
E7	0,90	0,94	0,92	Alto
E8	0,96	0,98	0,97	Alto
E9	0,97	0,91	0,94	Alto
$K_p$			<b>0,93</b>	

Fuente: Gómez et al., (2013)

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

#### **4.1.10. TÉCNICAS DE ÍNDICES INTEGRALES E INDICADORES DE GESTIÓN**

##### **4.1.10.1. MODELO MATEMÁTICO TORGERSON**

En el establecimiento del modelo matemático fue necesario la aplicación de una encuesta a los expertos, para conocer su criterio sobre los 142 indicadores de gestión que permitían evaluar el desempeño de cada una de las variables, para el cual se categorizaron de la siguiente manera:

- (5) - (TA) Totalmente apropiado.
- (4) - (A) Apropiado.
- (3) - (NAND) Ni apropiado ni desapropiado.
- (2) - (I) Inapropiado.
- (1) - (TI) Totalmente inapropiado.

Las respuestas obtenidas en la tabulación fueron utilizadas en la tabla acumulada para eliminar las categorías que se repetían con frecuencia, permitiendo determinar el coeficiente de concordancia entre los indicadores. De acuerdo a esta evaluación Torgerson permitió eliminar aquellos que obtenían un valor menor a (4) concretándose que solo 98 indicadores eran pertinentes para la evaluación de las COAC (ver Anexo 6- Torgerson 2).

#### **4.1.10.2. RANGO INTERCUARTILICO RELATIVO (RIR)**

Según Landeta (1999) citado por Álvarez y Fonseca (2015) se recomienda el criterio de estabilidad a través del Rango Intercuartílico Relativo para conocer si existe convergencia entre los expertos, considerando que este debe ser menor a un valor predeterminado arbitrariamente, para el cual se estableció un rango de aceptabilidad ( $> 0,1$  y  $< 0,5$ ). Mediante las medidas tendenciales (Varianza, mediana y cuartiles) se obtuvo una visión del conjunto de resultados obtenidos en cada una de las preguntas, señalando el grado de dispersión de las respuestas (Álvarez y Fonseca 2015) (figura 4.1).

**Cuadro 4.8.** Nivel de competencia de los expertos.

	Principio 1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural							Principio 2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros																					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29
Varianza	0,1	0,1	1,1	0,2	0,3	0,0	0,2	0,1	0,5	0,8	0,4	1,0	0,2	0,5	1,0	0,5	1,4	0,9	0,3	0,9		0,5	0,5	0,2	0,3	0,5	0,7	1,0	
Mediana	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4		5	4	5	4	4	4	3	
Quartil 1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4		4	4	5	4	4	3	3	
Quartil 3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4		5	4	5	5	5	4	4	
RIR	0,0	0,0	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,3	0,3	0,2	0,5	0,5	0,2	0,0		0,2	0,0	0,0	0,3	0,3	0,3	0,3	

	Principio 3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa									Principio 4. Autonomía e independencia					Principio 5. Educación, capacitación e información							Principio 6. Cooperación e integración del sector EPS										
	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46	I47	I48	I49	I50	I51	I52	I53	I54	I55	I56	I57	I58	I59	I60	I61
Varianza	1,9	0,1	0,5	0,4	0,5	0,8	0,8	0,4	0,7	0,9	0,0	0,7	0,0	0,5		1,7	0,3	0,1	1,8	1,3	0,3	0,3	2,0			0,2	0,1	0,3	0,3			
Mediana	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4		5	5	5	3	4	5	5	4			5	5	4	4			
Quartil 1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3		4	4	5	3	3	4	4	2			5	5	4	4			
Quartil 3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4		5	5	5	5	5	5	5	5			5	5	5	5			
RIR	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	0,0	0,3	0,4	0,0	0,3	0,0	0,3		0,2	0,2	0,0	0,7	0,5	0,2	0,2	0,8			0,0	0,0	0,3	0,3			

	Principio 7. Compromiso con el entorno																																
	I62	I63	I64	I65	I66	I67	I68	I69	I70	I71	I72	I73	I74	I75	I76	I77	I78	I79	I80	I81	I82	I83	I84	I85	I86	I87	I88	I89	I90	I91	I92	I93	
Varianza	1,3			0,3	0,7																		1,1	0,3	0,3	0,9	0,3	0,3	0,6	1,3	0,3	0,7	
Mediana	4			4	4																		4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	
Quartil 1	3			3	3																		3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
Quartil 3	5			4	4																		5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
RIR	0,5			0,3	0,3																		0,5	0,3	0,3	0,5	0,2	0,0	0,3	0,3	0,2	0,3	

Principio 8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida																													
	194																												
Varianza	1,9		0,9																										
Mediana	4		4																										
Quartil 1	4		4																										
Quartil 3	5		5																										
RIR	0,3		0,3																										

Principio 9. Comercio justo, ético y responsable																
	I127	I128	I129	I130	I131	I132	I133	I134	I135	I136	I137	I138	I139	I140	I141	I142
Varianza	0,6	0,3	0,3	0,8		0,8	0,2	0,5	0,9	1,2	0,4	0,8	2,3	0,5	0,3	
Mediana	4	5	4	4		4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
Quartil 1	3	4	4	3		3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
Quartil 3	4	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
RIR	0,3	0,2	0,3	0,5		0,5	0,0	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,5	0,0	0,3	

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

Una vez de haber obtenido los valores correspondientes al RIR se pudo conocer que 4 de los 98 indicadores no cumplían con la metodología propuesta por Campo y Celina (2010), debido a que se encontraban por encima de (0,5) cuando se estableció un rango de aceptabilidad ( $>0,1$  y  $<0,5$ ) permitiendo eliminarlos directamente, de esta manera el total de indicadores se redujo a 94 (ver anexo 6-Torgenson 3).

Así mismo se verificó el nivel de consenso ( $C=0,95$ ) entre las respuestas confirmando que la herramienta era válida y no era necesario el establecimiento de una segunda ronda de encuestas. Para el cálculo del nivel de consenso se utilizó la siguiente formula:

$$C = \left[ 1 - \left( \frac{Vn}{Vt} \right) \right] * 100 \quad [3.1]$$

**Cuadro 4.9.** Nivel de consenso

		8			
	Vn				
	26	34	<b>Sección 1</b>		0,960
	120		<b>ABS</b>		0,960
	286		<b>Sección 2</b>		100
	406		<b>Concenso</b>		95,98108747
	<b>Vt</b>	846			

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

#### 4.1.10.3. ALPHA DE CRONBACH

Mediante el modelo de consistencia interna de las correlaciones entre los ítems (Alpha de Cronbach) se pudo evaluar el nivel de fiabilidad de la herramienta con la eliminación de los 4 ítems de acuerdo a García *et al.*, (2010). Para validar los resultados obtenidos se aplicó la metodología propuesta por Cronbach (1951) citado por Alvarado (2016) donde a través del uso de la formula correspondiente indica la escala de evaluación del alpha, obteniéndose una confiabilidad buena de  $\alpha= 0,79$ . De esta manera se aplicó la encuesta a los miembros de las cooperativas utilizando un cuestionario con los 94 indicadores apropiados.

**Cuadro 4.10:** Indicadores para ser evaluados en las COAC

Nº	PRINCIPIOS	COAC			Total Indicadores Validos
		Indicadores Propuestos	Indicadores Depurado (TORGERSON)	Indicadores Depurado (ALFA DE CRONBACH)	
1	Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.	7	7	7	<b>94</b>
2	Control democrático y participación en la gestión de los miembros.	22	20	20	
3	Participación económica, solidaria y distribución equitativa.	10	10	10	
4	Autonomía e independencia.	5	4	4	
5	Educación, capacitación e información.	8	8	6	
6	Cooperación e integración del sector EPS.	9	4	4	
7	Compromiso con el entorno.	22	3	3	
8	Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	43	28	26	
9	Comercio justo, ético y responsable.	16	14	14	
<b>Total de indicadores antes y después de depurar</b>		<b>142</b>	<b>98</b>	<b>94</b>	

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

#### **4.2. FASE 2: APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES EXISTENTES PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO COOPERATIVO**

Para dar cumplimiento a esta fase fue necesaria la determinación del tamaño de la muestra y el desarrollo de encuestas a los miembros de las entidades cooperativas, considerándose las fuentes principales de información sobre el desempeño cooperativo en la provincia de Carchi.

Tomando como base lo expuesto por Salgado, R. (2017) sobre el sector cooperativo en la provincia y la accesibilidad a estas entidades del sistema financiero, se establece mediante el cuadro 4.1 el número de cooperativas que fueron partícipes en la evaluación, y que pertenecían en su mayoría al Cantón Tulcán.

**Cuadro 4.11.** Muestra de las Cooperativas de Ahorro y Crédito evaluadas.

Grupo	Razón social	Provincia	Cantón	Parroquia
Cooperativa de Ahorro y Crédito	Pablo Muñoz Vega LTDA.	Carchi	Tulcán	Tulcán
Cooperativa de Ahorro y Crédito	Tulcán LTDA.	Carchi	Tulcán	Tulcán
Cooperativa de Ahorro y Crédito	San Gabriel LTDA.	Carchi	Montufar	San Gabriel
Cooperativa de Ahorro y Crédito	Educadores Tulcán LTDA.	Carchi	Tulcán	González Suárez
Cooperativa de Ahorro y Crédito	Padre Vicente Ponce Rubio	Carchi	Tulcán	Tulcán

**Elaborado:** Meza, L. y Pazmiño, A. (2017)

**Fuente:** Plataforma de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2015.

La fórmula 3.4 propuesta por Ochoa (2016), permitió conocer el número de encuesta que serían aplicadas a los socios y empleados de las cooperativas (cuadro 4.2).

$$n = \frac{N * G^2 * Z^2}{(N - 1)E^2 + G^2 + Z^2} [3.4]$$

Coefficiente de confianza	50%	68,27%	90%	95%	95,45%	99%	99,37%
Z	0,647	1,00	1,645	1,96	2,00	2,58	3,00

n= 380

N= 164.753

G<sup>2</sup>= (0,50)<sup>2</sup>

Z= (1,96)<sup>2</sup>

E= 5/100 = 0,05

**Cuadro 4.12.** Cálculo muestral mediante la fórmula para población finita.

#### SOCIOS

$$n = \frac{164.753 * (0,50)^2 * (1,96)^2}{(164.753 - 1)(0,05)^2 + (0,50)^2 + (1,96)^2}$$

$$n = \frac{158228,781}{416,35}$$

$$n = 380$$

#### EMPLEADOS

$$n = \frac{131 * (0,50)^2 * (1,96)^2}{(131 - 1)(0,05)^2 + (0,50)^2 + (1,96)^2}$$



$$n = \frac{125.812}{4.6501}$$

$$n = 27$$

**TOTAL DE POBLACION FINITA DE SOCIOS Y EMPLEADOS A ENCUESTAR**

**407**

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

Fuente: Ochoa, 2016

Considerándose que el número de encuestas eran muy extenso, se optó por emplear el muestreo por conveniencia para la determinación de la muestra, por motivo de que el comercio en la provincia es dinámico y las entidades cooperativas manejan sus sistemas en función a las necesidades, tiempos y accesibilidad de sus socios y empleados; fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos a investigar de acuerdo a Otzen, T. y Materola, C. (2017). Los valores asignados para cada entidad se muestran en el cuadro 4.3.

**Cuadro 4.13.** COAC de la provincia del Carchi a encuestar

Nº	COAC	Provincia	Cantón	Parroquia	Nº Trabajadores	Nº Socios
1	Pablo Muñoz Vega LTDA.	Carchi	Tulcán	Tulcán	10	36
2	Tulcán LTDA.	Carchi	Tulcán	Tulcán	15	81
3	San Gabriel LTDA.	Carchi	Montufar	San Gabriel	30	71
4	Educadores Tulcán LTDA.	Carchi	Tulcán	González Suárez	20	56
5	Padre Vicente Ponce Rubio	Carchi	Tulcán	Tulcán	25	36
<b>Total a Encuestar</b>					<b>100</b>	<b>280</b>
					<b>380</b>	

Elaborado por: Meza, L. y Pazmiño, A.

Los resultados obtenidos en el desarrollo de las encuestas se presentan mediante VPpre (valor promedio por pregunta) y VPprin (valor promedio por principios) graficados en columnas agrupadas y diagrama radial.

## PRINCIPIO 1: ASOCIACIÓN VOLUNTARIA, EQUITATIVA Y RESPECTO A LA IDENTIDAD CULTURAL

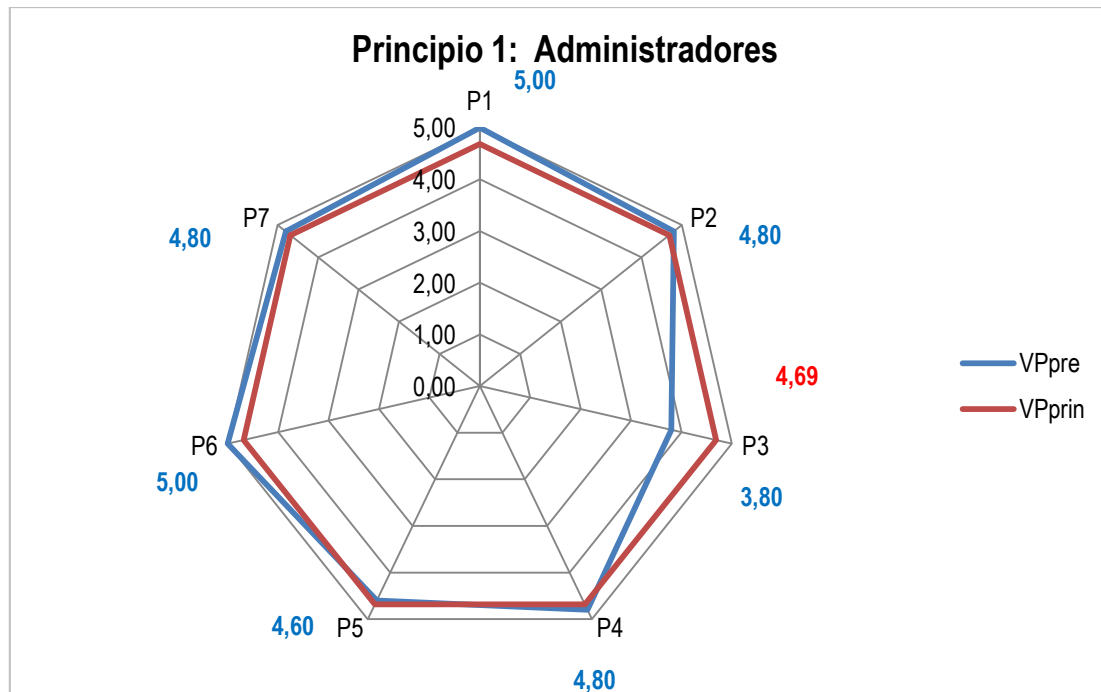
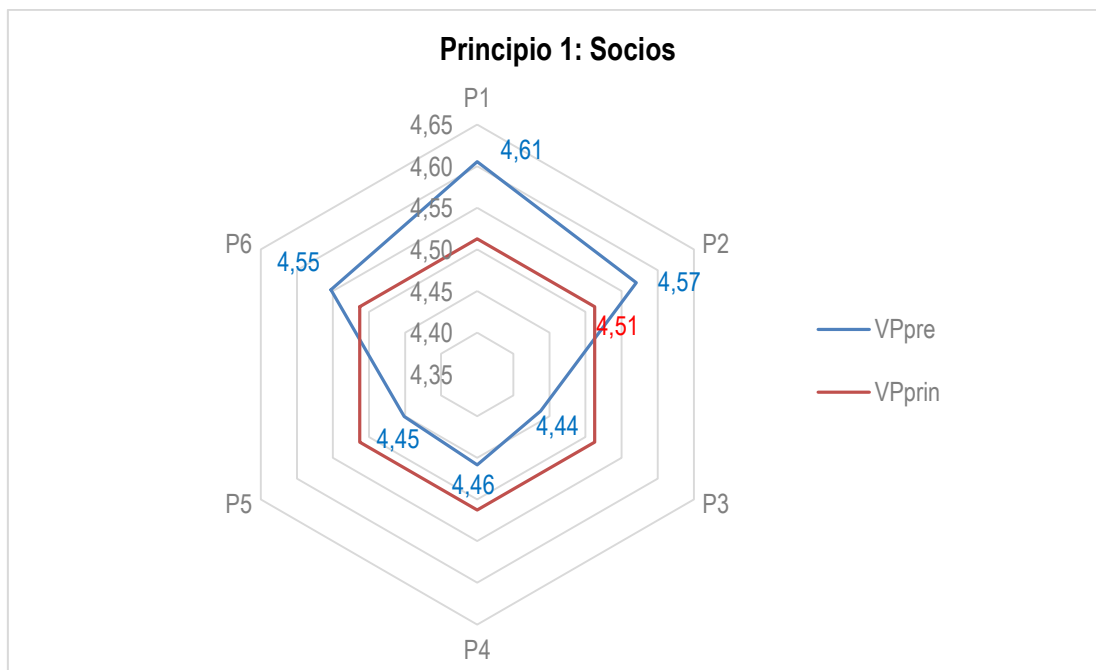
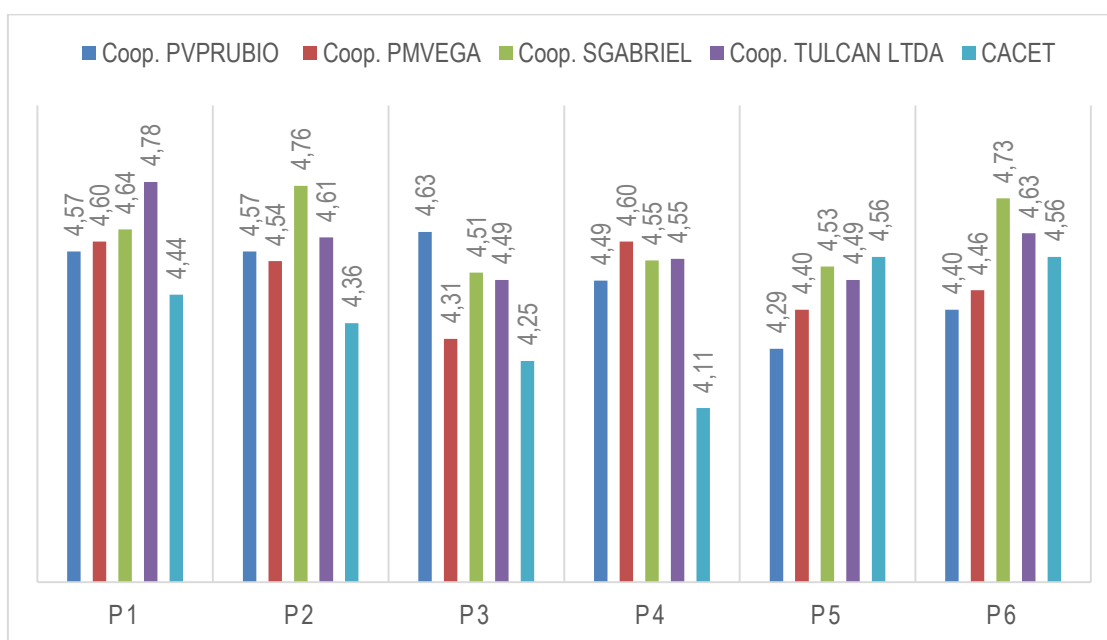


Gráfico 4.1. Respuestas de los administradores principio uno.

Mediante el gráfico 4.1 se detalla que el principio uno tiene un promedio de 4.69, lo que indica que si se está cumpliendo, sin embargo al analizar cada una de las preguntas podemos observar que en la (P1=5,00) respecto a la afiliación de un socio no existen distinciones de género, tampoco la edad del socio implica impedimento (P2=4,80) del mismo modo la (P3=3,80) el 60% de los administradores indican que el nivel de escolaridad de los miembros NO implica un impedimento para la afiliación a la cooperativa, la (P4=4,80) destaca el cumplimiento al respeto a la identidad cultural, así como también (P5=4,60) se está facilitando la participación de todos; dentro de este principio también se describe que los socios pueden comentar fácilmente las quejas y sugerencias (P6=5,00) y recibir solución (P7= 4,80).



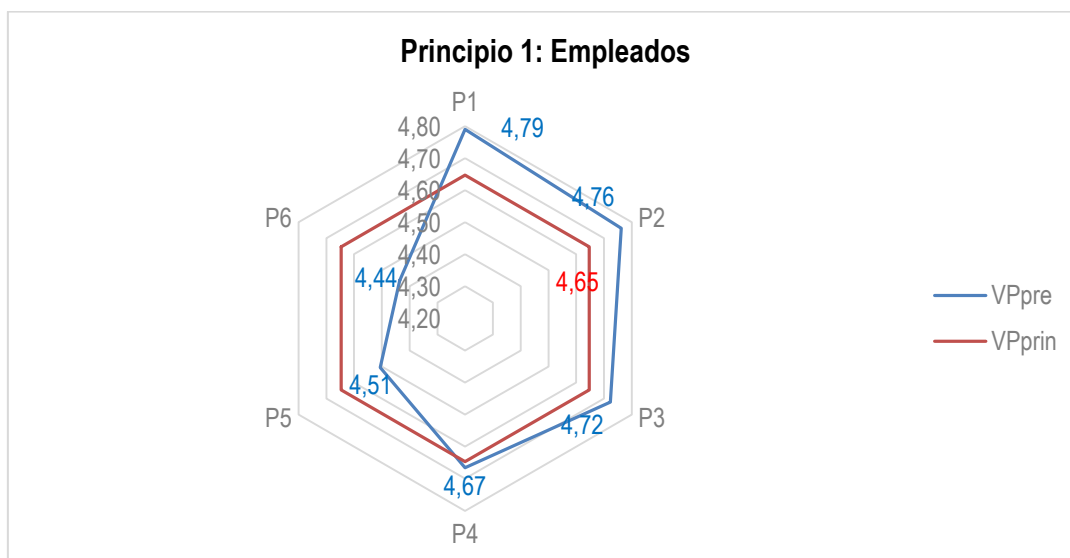
**Gráfico 4.2.** Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio uno.



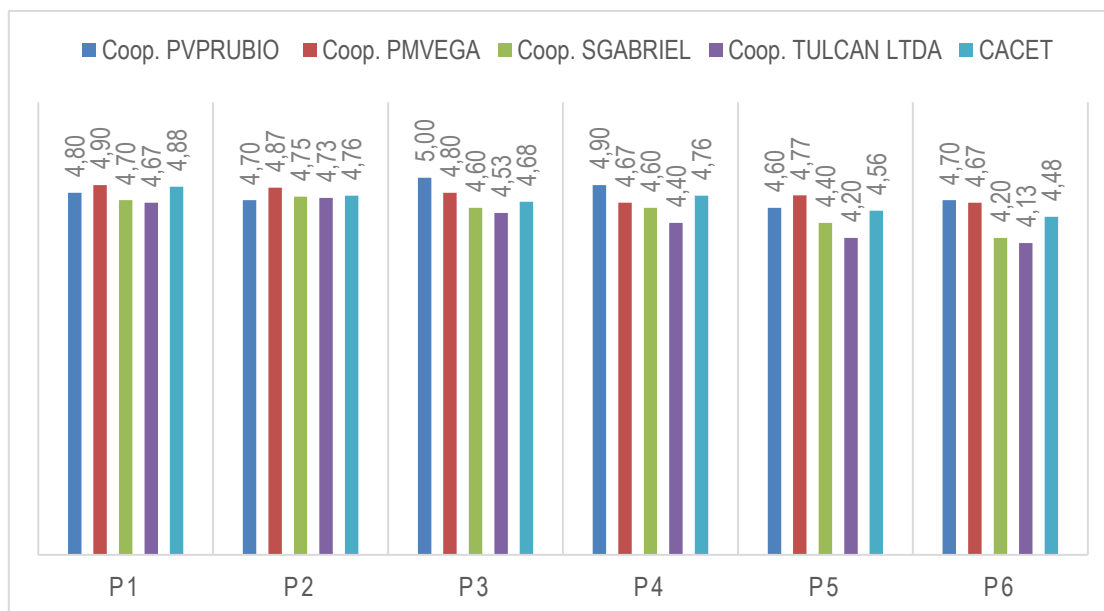
**Gráfico 4.3.** Respuestas de los socios de las preguntas del principio uno.

Las preguntas destinadas a los socios de las cooperativas de acuerdo a este principio son seis, en el gráfico 4.2 se observa el nivel de cumplimiento por pregunta de cada una de las entidades financieras, y el gráfico 4.3 muestra que (P1=4,61) los requisitos de afiliación no implican un impedimento para integrarse, del mismo (P2=4,57) modo existe la igualdad de oportunidades para todos, también se respeta la cultura de donde proviene el afiliado representado

con (P3=4,44). De manera que están de acuerdo (P4=4,46) y se facilita la participación de todos, contribuyendo fácilmente (P5=4,45) sus aportaciones, quejas y sugerencias, dándole (P6=4,55) solución, para finalizar los asociados respondieron que están de acuerdo con el buen desempeño (Prin1=4,51) del principio uno en la organización cooperativa.



**Gráfico 4.4.** Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio uno.

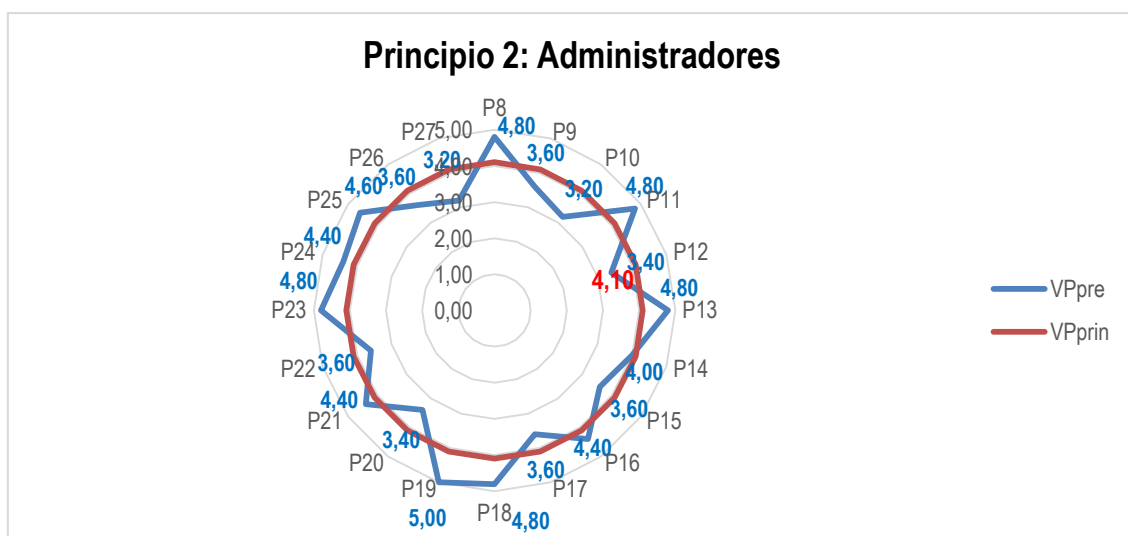


**Gráfico 4.5.** Respuestas de los empleados de las preguntas del principio uno

El formato de la encuesta dirigida a los empleados en el principio uno está conformada por seis preguntas (gráfico 4.4) manifestando que tanto los

requisitos de afiliación son básicos, existiendo la oportunidad para todos y respetando la cultura del afiliado mediante la participación, comentando fácilmente cualquier aportación ya sean quejas o sugerencias y dándole solución, por lo tanto (gráfico 4.4) los empleados están de acuerdo con la práctica (Prin1=4,65) de la asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.

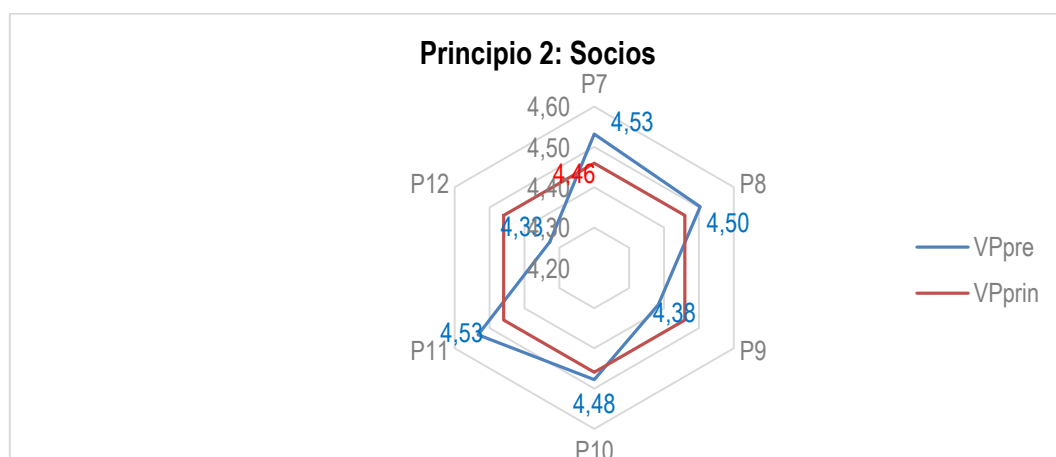
## PRINCIPIO 2: CONTROL DEMOCRÁTICO Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LOS MIEMBROS



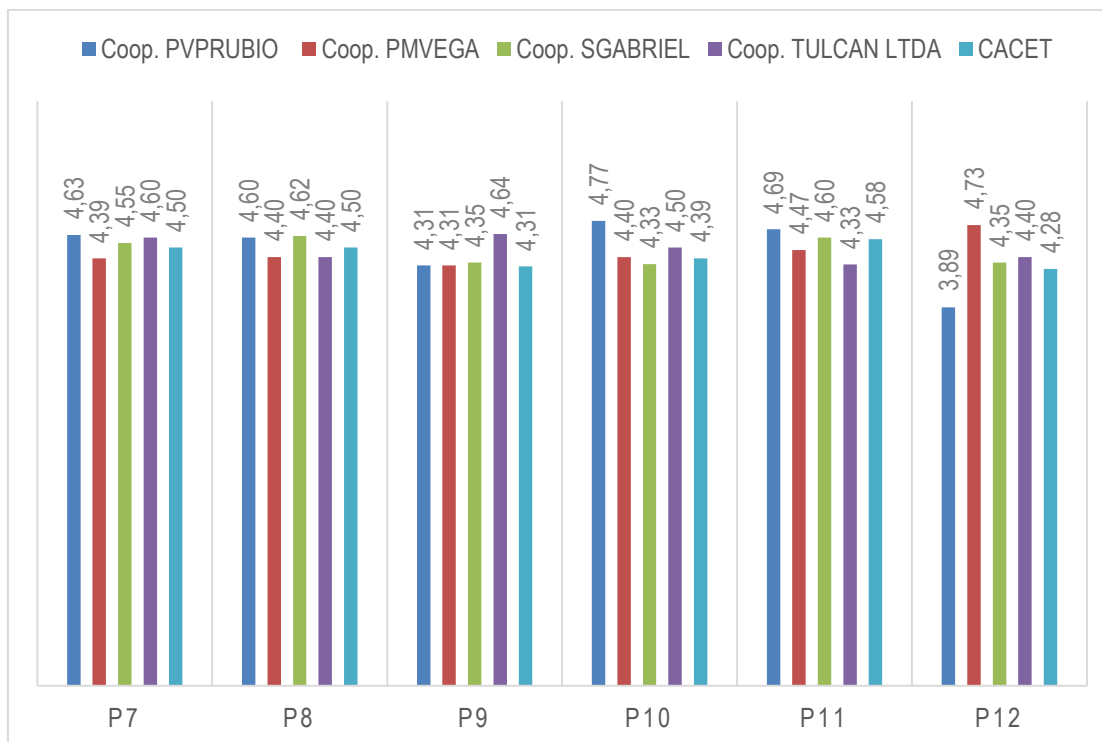
El gráfico 4.6 del principio dos indica que si se está cumpliendo con un promedio de 4,10. La pregunta (P8=4,80) menciona que la toma de decisiones se da democráticamente, la (P9=3,60) refleja la celebración de reuniones frecuentes de la asamblea general, (P10=3,20) destaca la participación masiva de los afiliados en la Asamblea General de Asociados, (P11=4,80) indica que se celebran con frecuencia las reuniones de Consejo de Vigilancia, (P12=3,40) muestra la participación masiva de los afiliados en las reuniones de Consejo de Vigilancia, (P13=4,80) revela que existe equidad de género en la accesibilidad a cargos institucionales para los Consejo-Gerencia-Direcciones, (P14=4,00) manifiesta que la edad de los socios no es un impedimento para acceder a cargos institucionales.

La (P15=3,60) destaca que el nivel de escolaridad no implica el acceso a cargos institucionales, (P16=4,40) refleja la importancia que el nivel de escolaridad de los miembros del Consejo de Administración sea estudios universitarios, (P17=3,60) muestra que no se están realizando capacitaciones o inducción sobre cooperativismo a los nuevos socios, (P18=4,80) recalca que la información sobre aspectos sociales y ambientales son conocidas por terceros, (P19=5,00) demuestra que las cooperativas tienen identificados sus grupos de interés; (P20=3,40) dentro de esta pregunta podemos observar que estas entidades tienen falencias en la elaboración de los Balance Social; la (P21=4,40) revela que se da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como son las cooperativas del sector EPS y SFPS.

En la (P22=3,60) se da énfasis en que las cooperativas no tienen normas explícitas para la selección de sus proveedores, la (P23=4,80) indica que las cooperativas se basan en un código de ética formal que rige su conducta y proceder, de la misma manera en la (P24=4,40) se menciona que las entidades si poseen un procedimiento específico para el control de la práctica corrupta, (P25=4,60) refleja la aplicación de la RSE como parte de un estrategia empresarial, la (P26=3,26) demuestra que no se están elaborando ni publicando (P27=3,20) de manera correcta los Reportes de Responsabilidad Social Empresarial.



**Gráfico 4.7.** Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio dos.



**Gráfico 4.8.** Respuestas de los socios de las preguntas del principio dos.

En el principio dos del control democrático y participación en la gestión de los miembros se desarrollaron seis preguntas destinadas a los socios, en el gráfico 4.7 se muestran los valores promedio de cada una de las cooperativas encuestadas y en el gráfico 4.8 en cambio se observa (P7=4,53) que las decisiones internas se toman de manera democrática, por lo tanto en la participación de los socios la (P8=4,50) colaboración se maneja de una forma activa en la gestión cooperativa,

Luego la (P9=4,38) existencia equitativa en cargos institucionales, y también se capacita a los nuevos socios (P10=4,48) en temas de cooperativismo, por lo tanto se (P11=4,53) encuentran de acuerdo con la elaboración del balance social, utilizando la (P12=4,33) RSE como reporte, y en el término del resultado (Prin2=4,46) expresando la buena gestión interna.

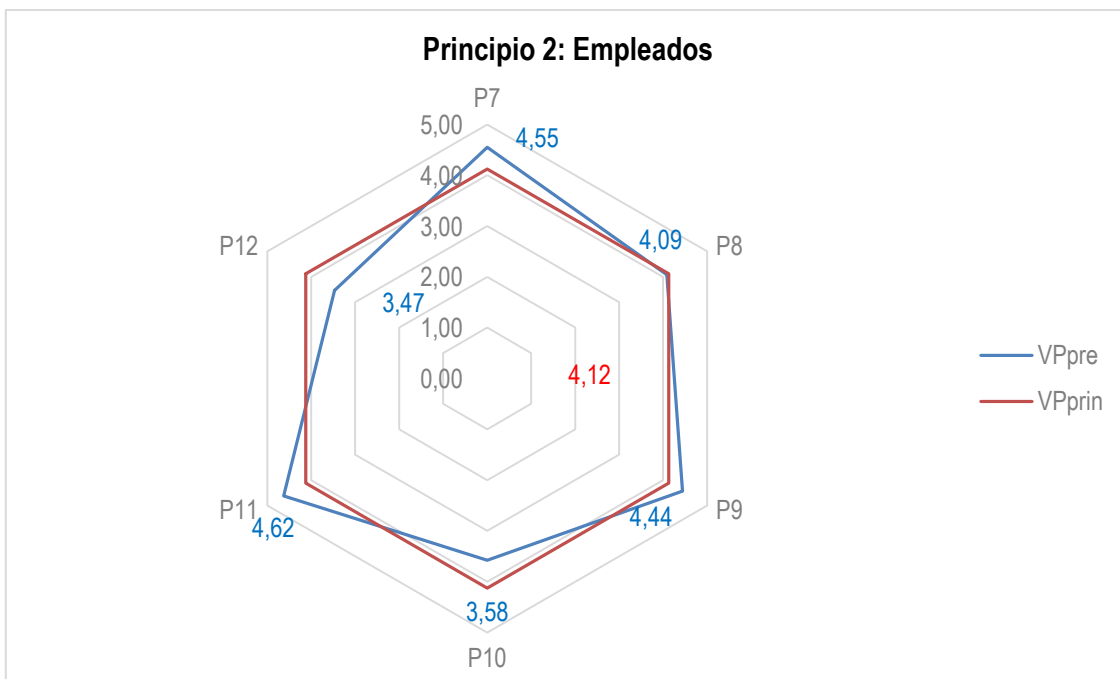


Gráfico 4.9. Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio dos.

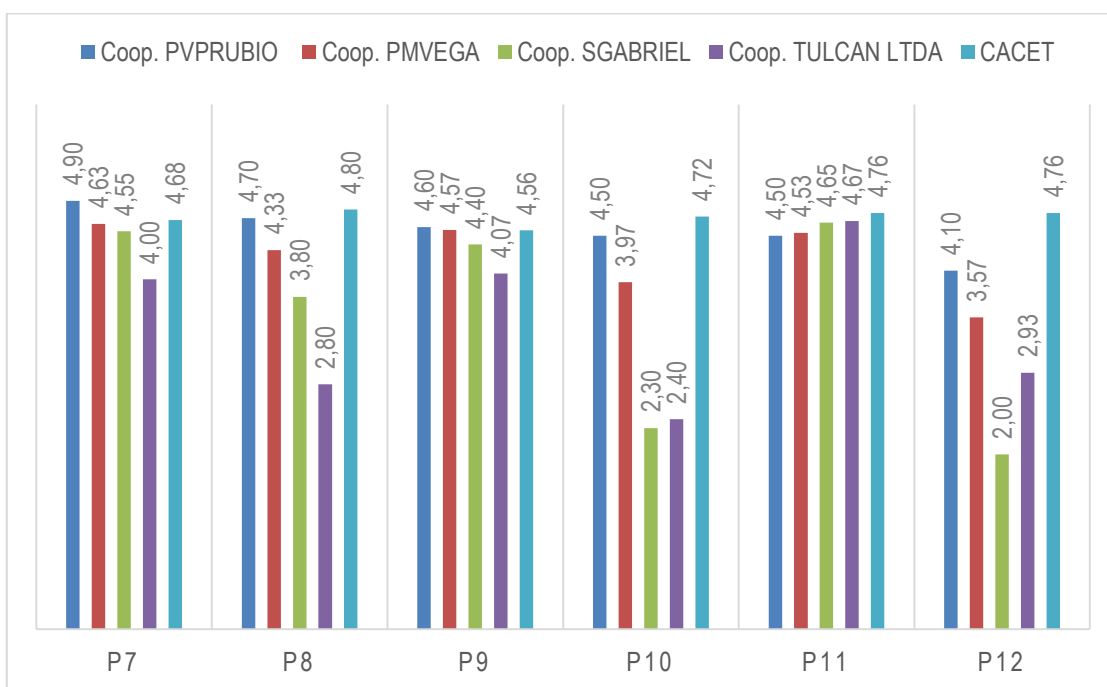


Gráfico 4.10. Respuestas de los empleados de las preguntas del principio dos.

Desde el punto de vista de los empleados en el gráfico 4.9 se presentan los resultados de cada una de las cooperativas, por lo tanto se predomina que no todas las entidades estudiadas, independientemente no promedian un buen valor, en lo que genera una baja participación en su gestión, y desde una



perspectiva general el gráfico 4.10 resalta que es muy bueno el desempeño cooperativo del principio dos (VPprin2=4,12).

### PRINCIPIO 3: PARTICIPACIÓN ECONÓMICA, SOLIDARIA Y DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA.

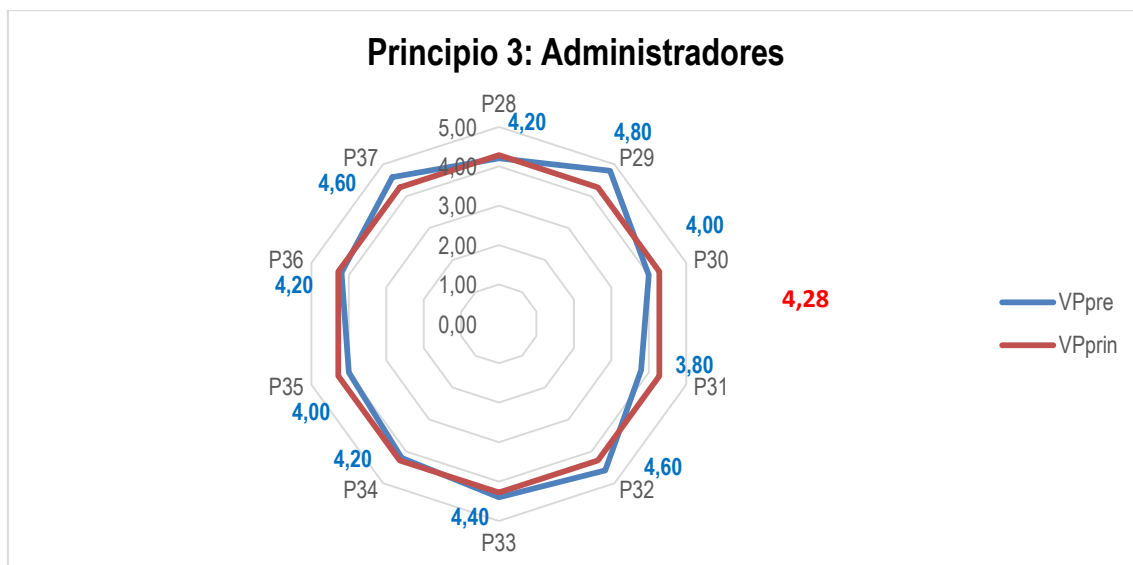
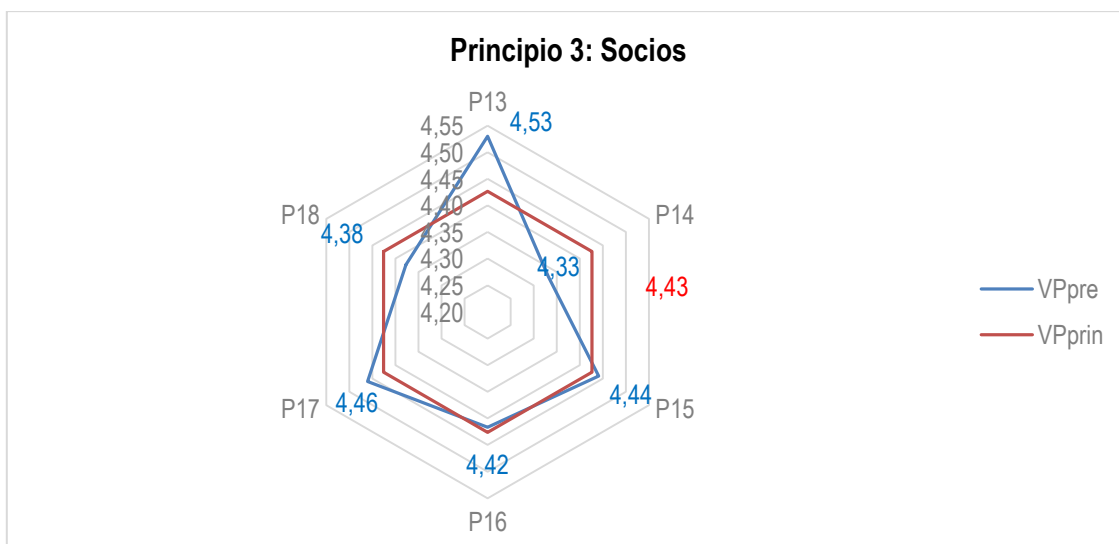


Gráfico 4.11. Respuestas de los administradores principio tres.

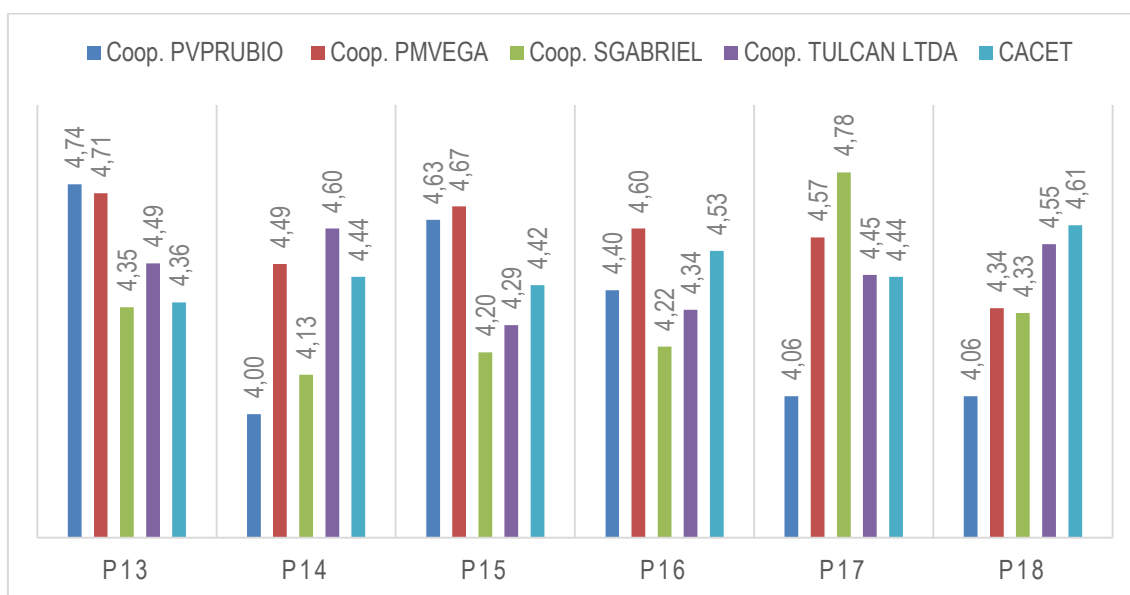
En este principio se realizaron diez preguntas (gráfico 4.11) entre ellas se encuentran reflejado el valor promedio de 4,28 indicando que este principio le hace falta un 0,72 para su cumplimiento total. De acuerdo al (P28=4,20) se destaca que los socios poseen el mismo número de certificado y aportes del capital, (P29=4,80) considera que estas entidades tienen políticas que regulan los créditos que reciben los socios, (P30= 4,00) señala que las cooperativas ejecutan un valor destinados a fondos de educación, (P31=3,80) destaca que no se están destinando fondos de solidaridad,

La (P32=4,60) informa que se están ejecutando valores destinados a la capacitación de los empleados, (P33=4,40) describe que existe una política de maximización de utilidades y excedentes en las entidades, (P34=4,20) menciona que poseen una política clara y definida para el manual interno entre otros documentos, la (P35=4,00) manifiesta que la asamblea decide sobre el

reparto de las utilidades y excedentes, (P36=4,20) refleja la distribución de los excedentes por igual entre los socios, (P37=4,60) destaca que estas entidades invierten en servicios sociales para los asociados.



**Gráfico 4.12.** Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio tres.



**Gráfico 4.13.** Respuestas de los socios de las preguntas del principio tres.

Según lo señalado en el gráfico 4.12 relacionado con el principio tres, los resultados muestran un buen nivel de desempeño de cada una de las cooperativas encuestadas, por lo tanto (P13=4,53) presenciando que los asociados contribuyen de manera equitativa al crecimiento patrimonial, luego

(P14=4,33) distribuyendo los excedentes a través de servicios sociales y en el caso de las políticas internas (P15=4,44) si se regulan los créditos que pueda recibir un socio, también es el caso del (P16=4,42) enfoque a la maximización de utilidades, explicando (P17=4,46) que la asamblea decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente, es pertinentes decir que las sociedades estudiadas invierten (P18=4,38) en servicios sociales.

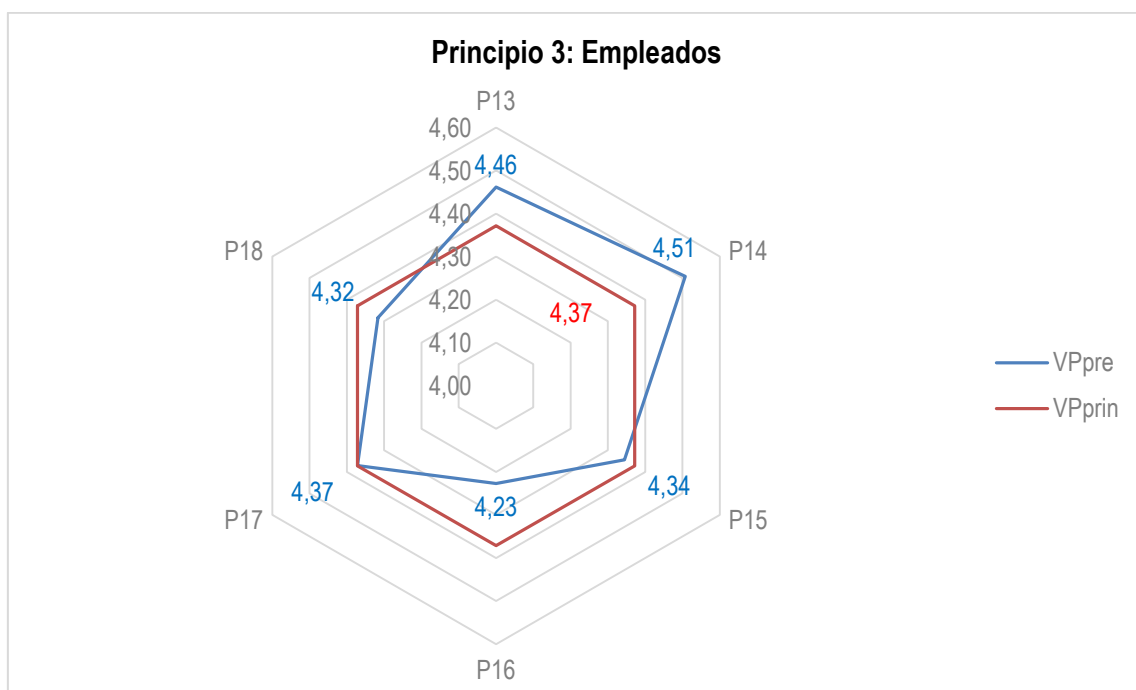


Gráfico 4.14. Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio tres.

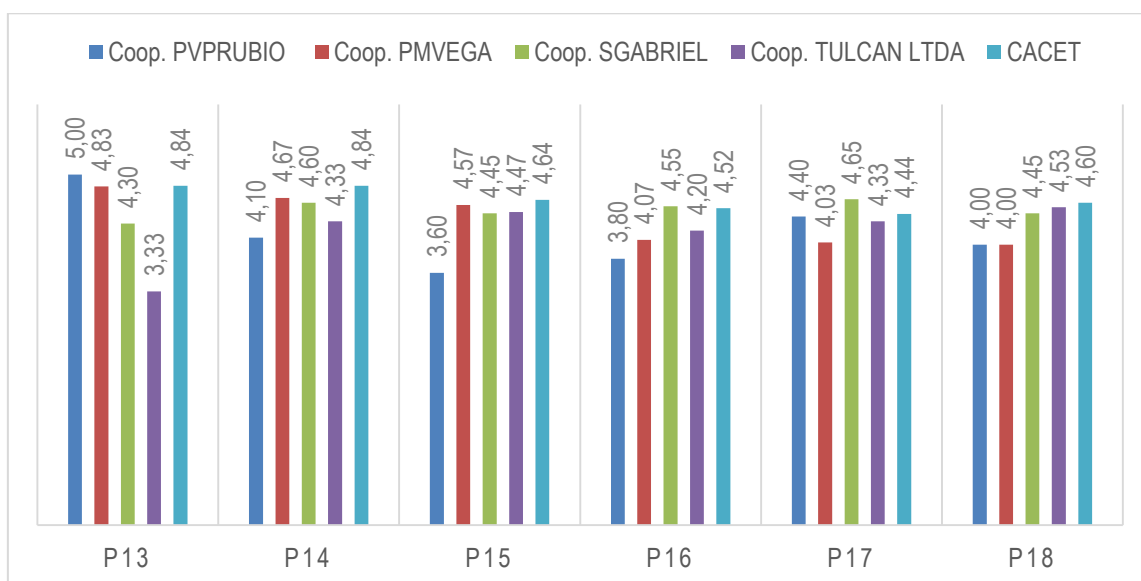
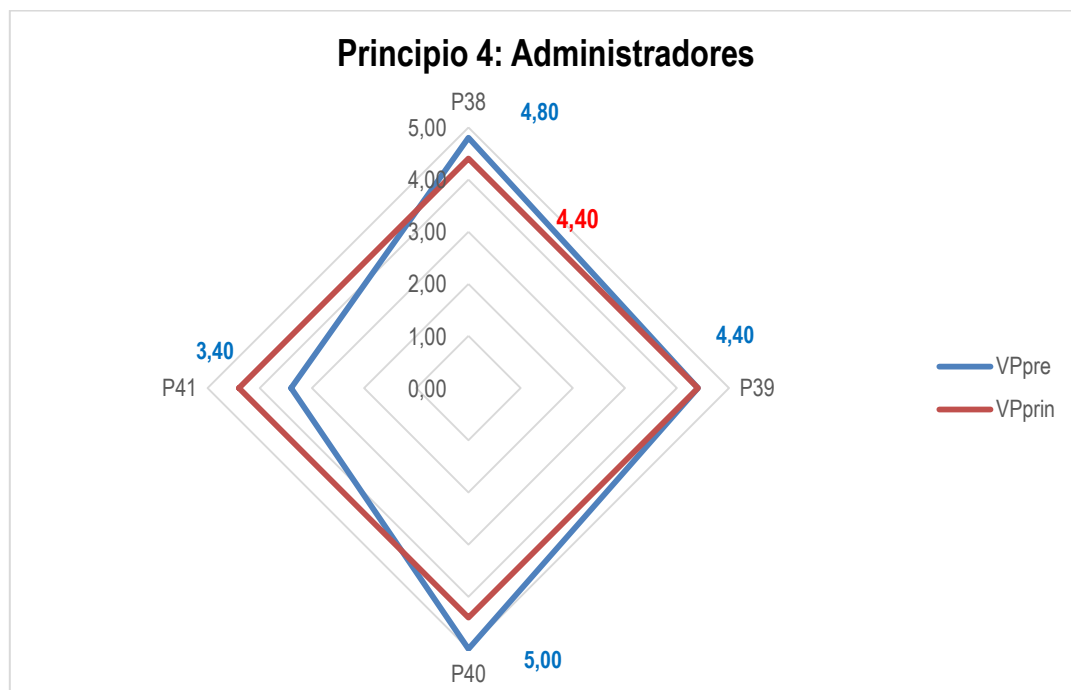


Gráfico 4.15. Respuestas de los empleados de las preguntas del principio tres.

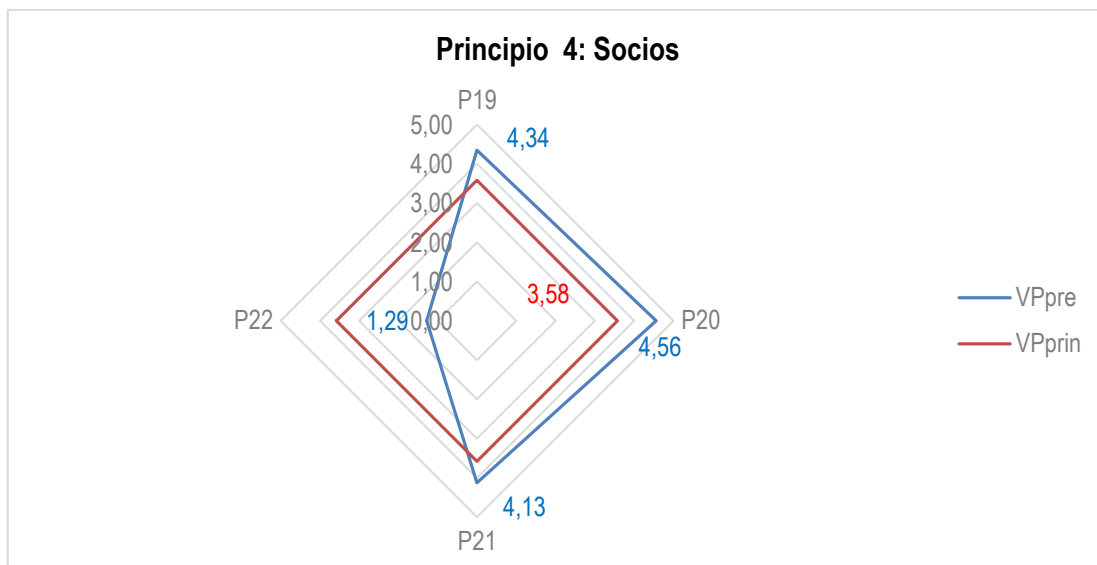
El gráfico 4.14 y 4.15 nos manifiestan que, de manera general las cooperativas practican la participación económica y solidaria, de característica individual comentan que contribuyen al patrimonio y distribuyen los excedentes en servicios sociales, también se encuentra establecido política que regulen los créditos y de maximización de utilidades, el que decide sobre el reparto de utilidades es la asamblea general, entonces se puede decir que se practica (Prin3=4,37) el principio.

#### PRINCIPIO 4: AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA

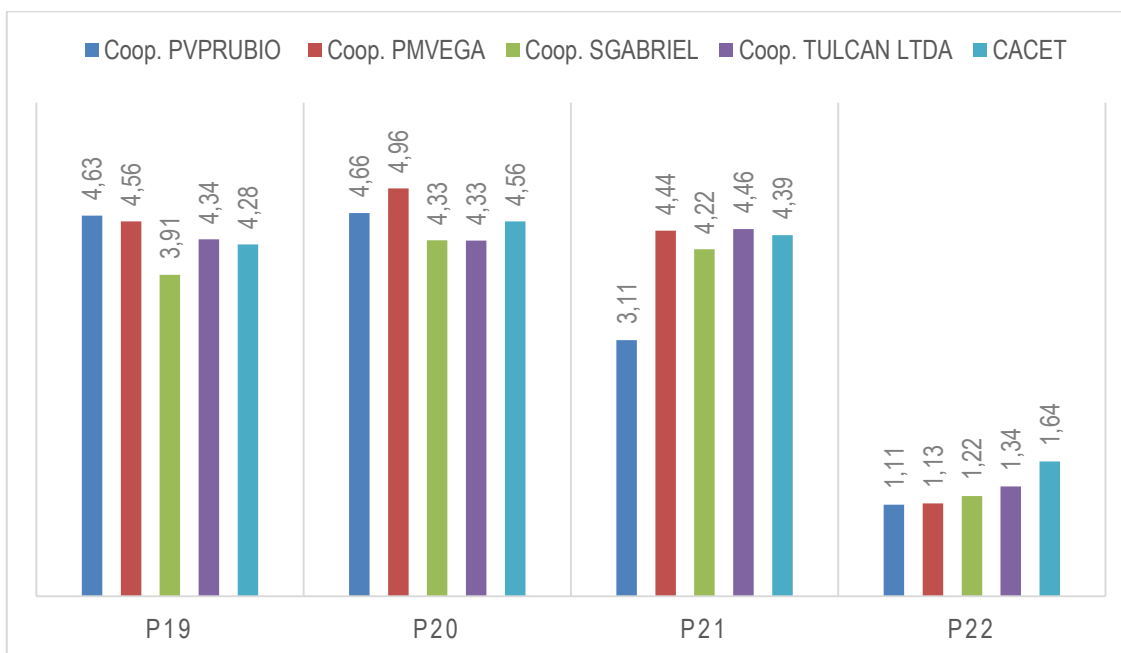


**Gráfico 4.16.** Respuestas de los administradores principio cuatro.

El siguiente gráfico 4.16 resaltan (P38=4,80) que las cooperativas informan los resultados económicos del año, también poseen (P39=4,40) acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS, luego señalan (P40=5,00) que cumplen con sus obligaciones tributarias, por último se resalta que (P41=3,40) no están contribuyendo regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas, demostrando que este principio si se está cumpliendo con un promedio de 4,40.

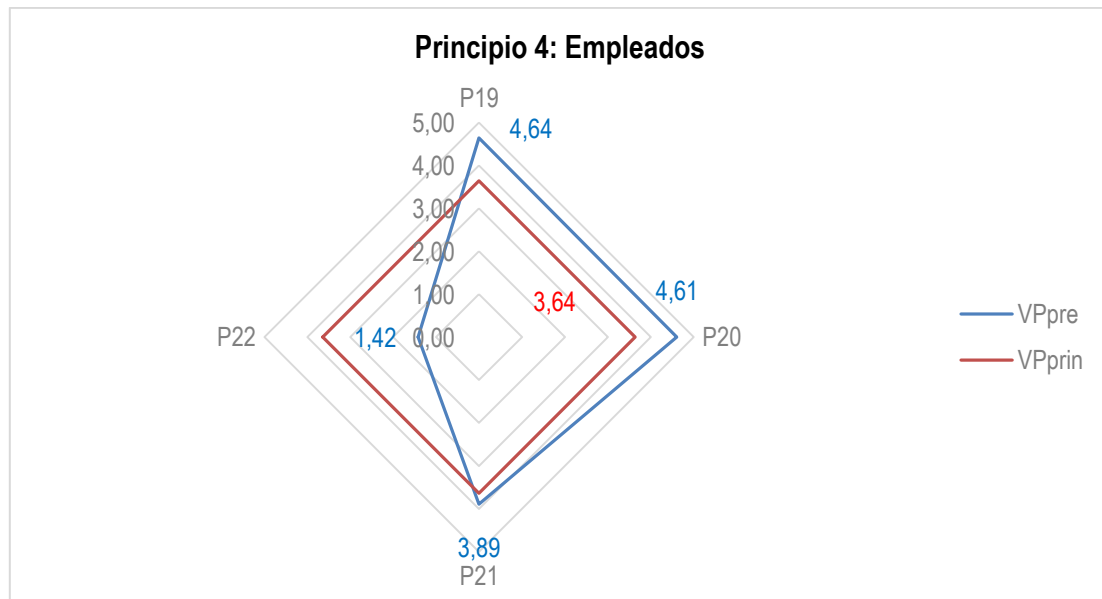


**Gráfico 4.17.** Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio cuatro.

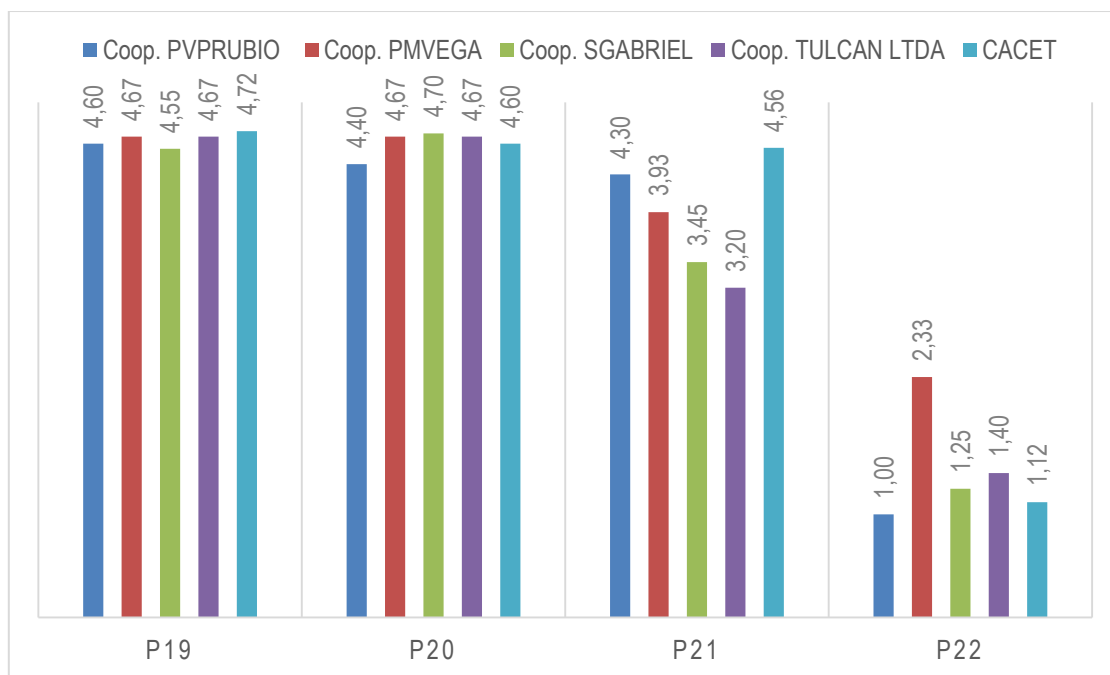


**Gráfico 4.18.** Respuestas de los socios de las preguntas del principio cuatro.

Los siguientes valores del gráfico 4.17 los socios indican que (P19=4,34) las cooperativas cuando realizan operaciones con otras organizaciones hace prevalecer su autonomía e independencia, evidenciando de la misma manera (P20=4,56) que informan los resultados económicos del año, existiendo (P21=4,13) los acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS, pero desde otra perspectiva (P22=1,29) presenciando que éstas no dependen de subvenciones y ayudas públicas.



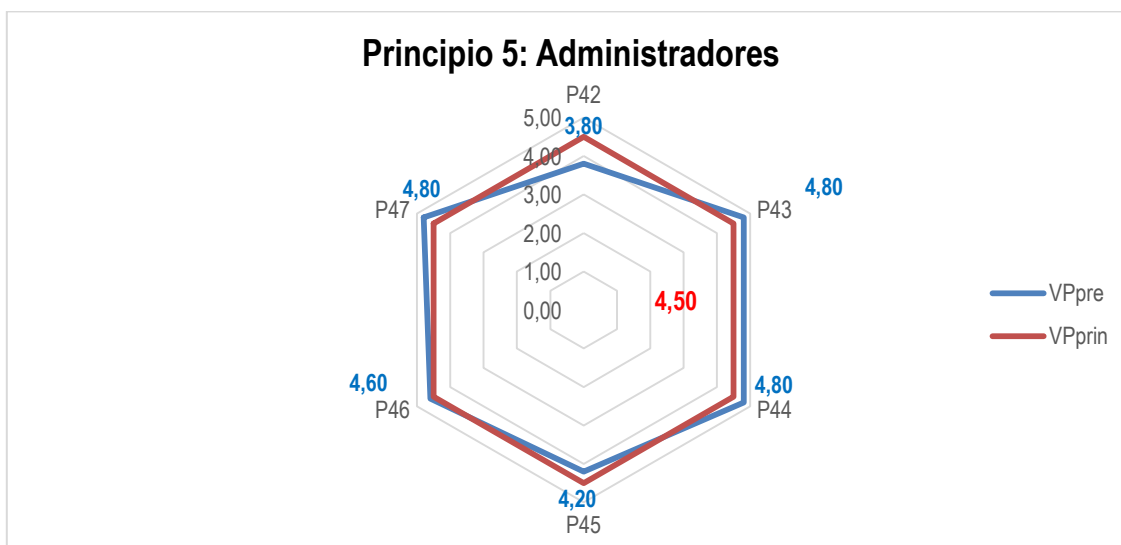
**Gráfico 4.19.** Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio cuatro.



**Gráfico 4.20.** Respuestas de los empleados de las preguntas del principio cuatro.

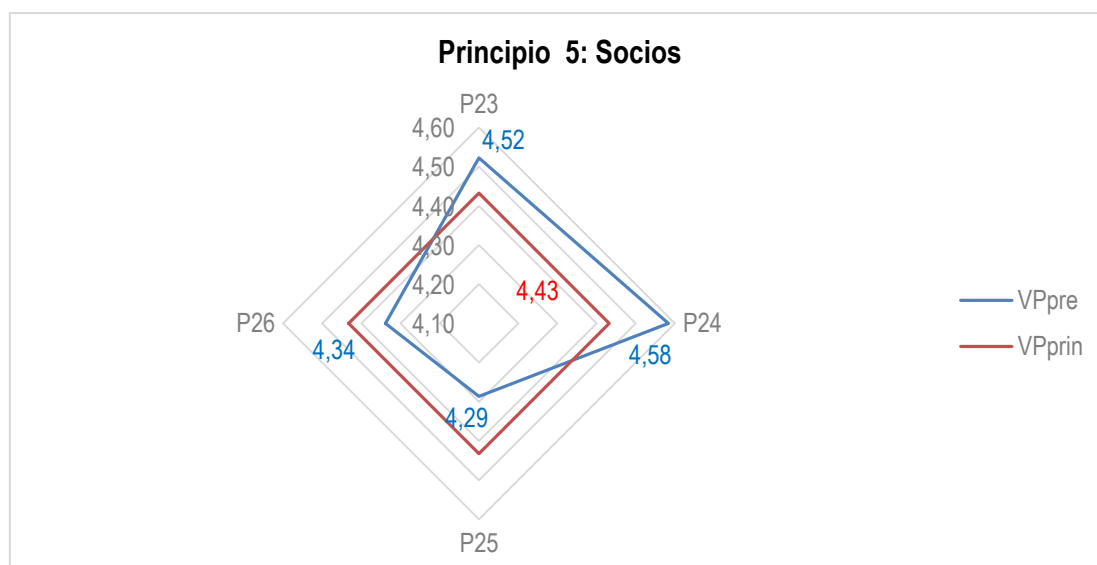
Los empleados respondieron (gráfico 4.19) que las cooperativas (P19=4,64) hacen prevalecer su autonomía, y también (P20=4,61) resaltando que informan los resultados económicos del año, e informando (P21=3,89) que no todas tienen acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS, por último (P22=1,42) presencia que no dependen de subvenciones ni de ayudas públicas.

## PRINCIPIO 5: EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN

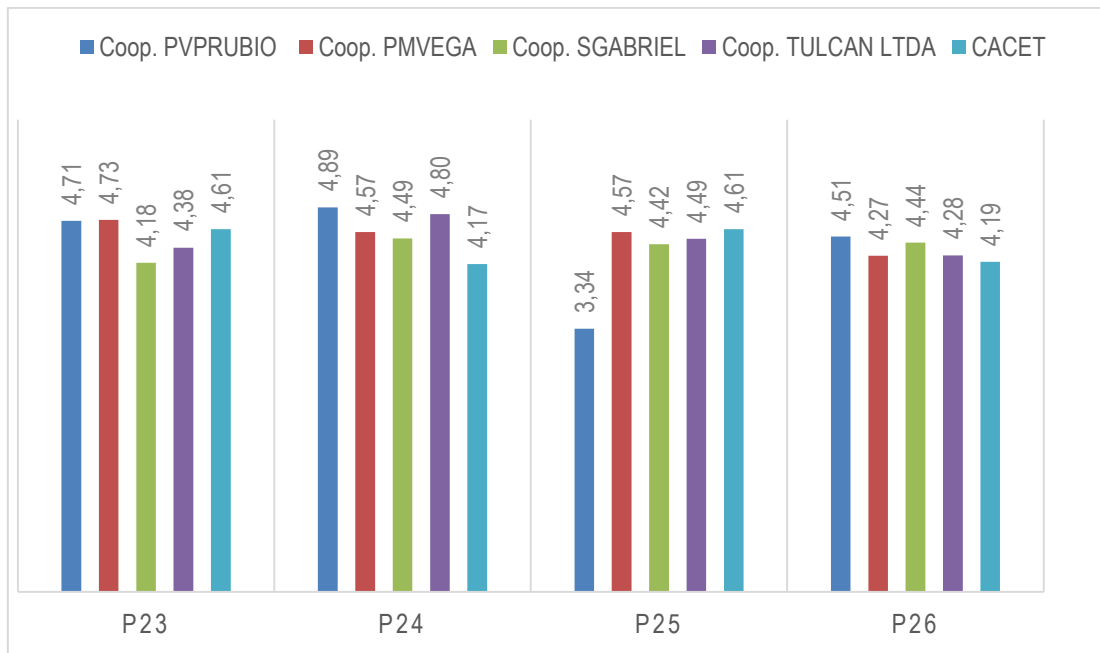


**Gráfico 4.21.** Respuestas de los administradores principio cinco.

Las cooperativas que se las encuestó respondieron que (P42=3,80) realizan eventos de capacitación por cuenta propia para socios, mientras que la (P43=4,80) revelan que se están contratando eventos de capacitación para socios, lo realizan (P44=4,80) con vistas al perfeccionamiento de todo su personal, igualmente (P45=4,20) cumplen con las actividades destinadas a la promoción de la EPS, y en la utilización de medios de comunicación (P46=4,60) son internos y (P47=4,80) externos.

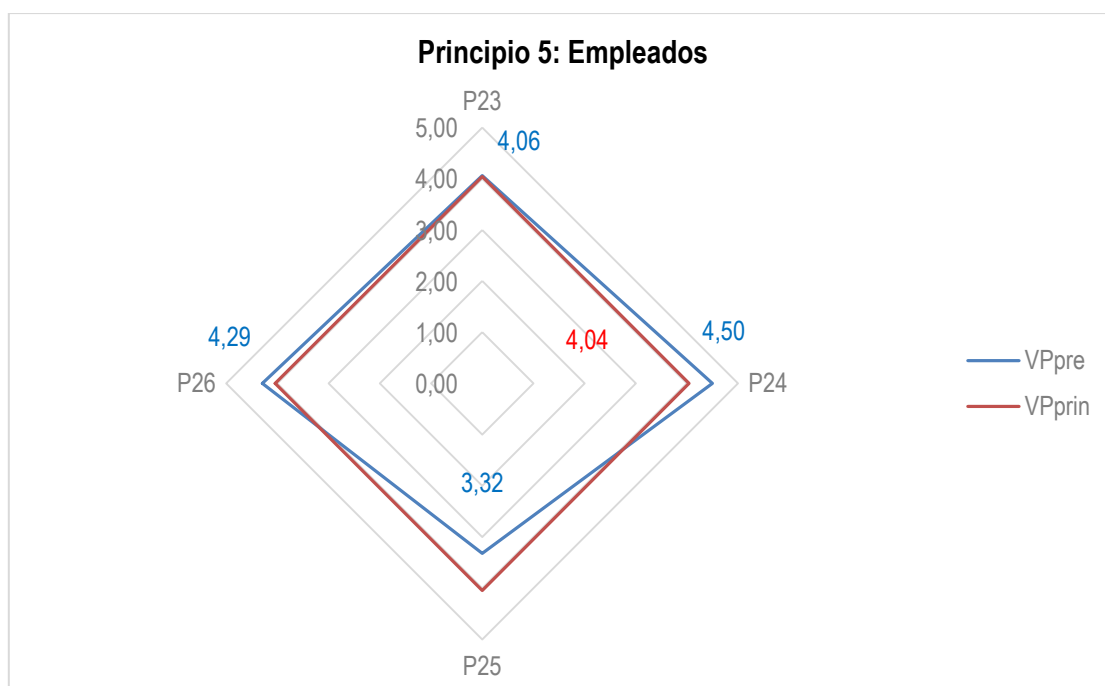


**Gráfico 4.22.** Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio cinco.



**Gráfico 4.23.** Respuestas de los socios de las preguntas del principio cinco.

El gráfico 4.22 muestra mediante la (P23=4,52) que se realizan eventos de capacitación para los socios, luego (P24=4,58) aplican una política de capacitación con vistas al perfeccionamiento de todo su personal, y realizan (P25=4,29) eventos de extensión educativa a la Comunidad, y en la utilización (P26=4,34) de medios de comunicación.



**Gráfico 4.24.** Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio cinco.



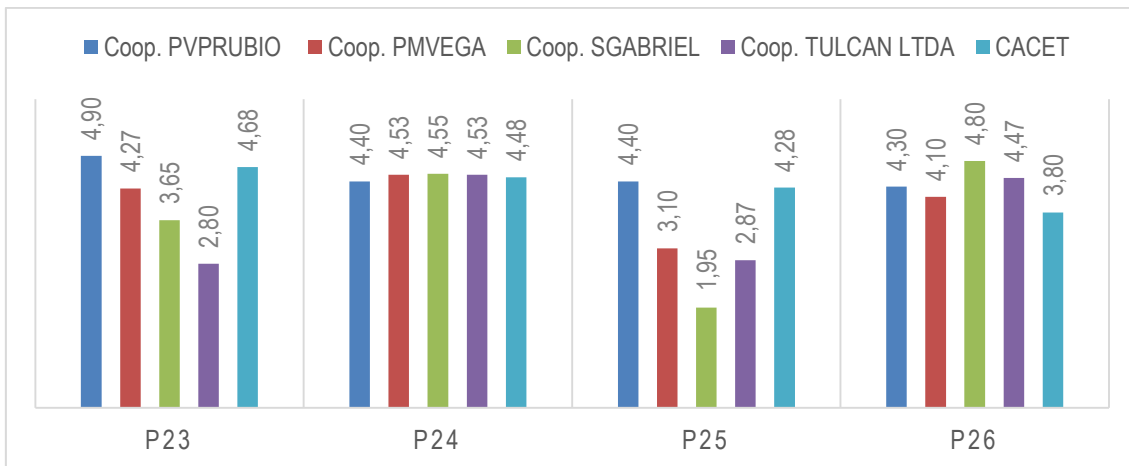


Gráfico 4.25. Respuestas de los empleados de las preguntas del principio cinco.

Los detalles del gráfico 4.24 informan que en las cooperativas (P23=4,06) realizan eventos de capacitación para los socios, pero (P24=4,50) aplican una política de capacitación con vistas al perfeccionamiento de todo su personal, en cambio (P25=3,32) estas entidades realizan escasos eventos de extensión educativa a la Comunidad, pero a pesar de eso (P26=4,29) utilizan medios de comunicación. De esta manera al analizar los resultados obtenidos por parte de los administradores, socios y empleados se puede notar que este principio si se cumple con un promedio de 4,50.

### PRINCIPIO 6: COOPERACIÓN E INTEGRACIÓN DEL SECTOR ECONÓMICO POPULAR Y SOLIDARIO

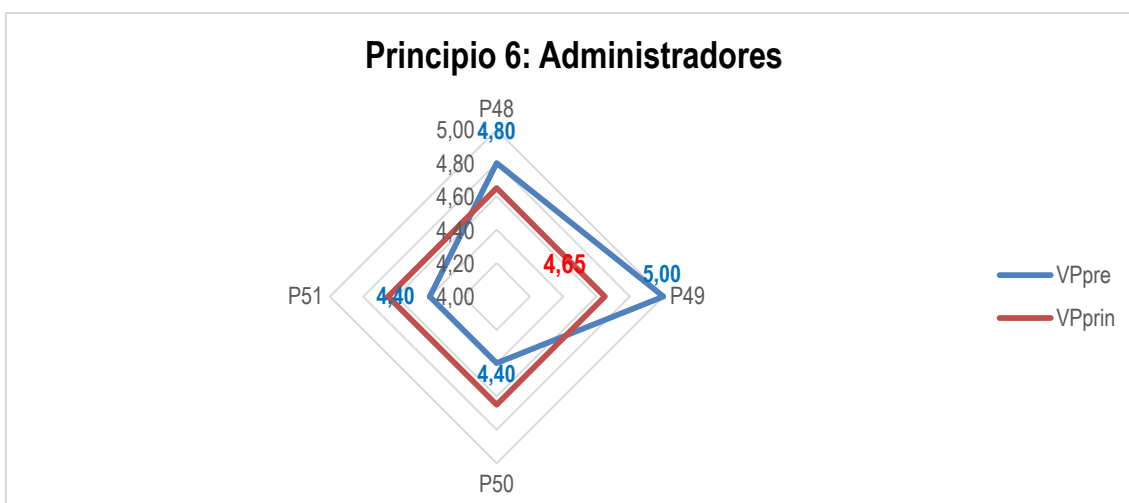
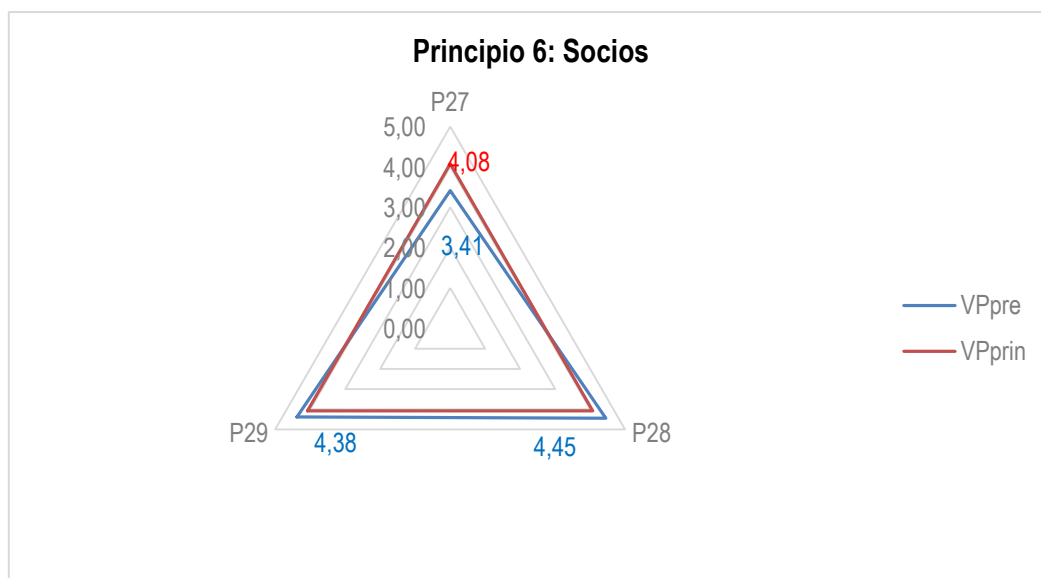
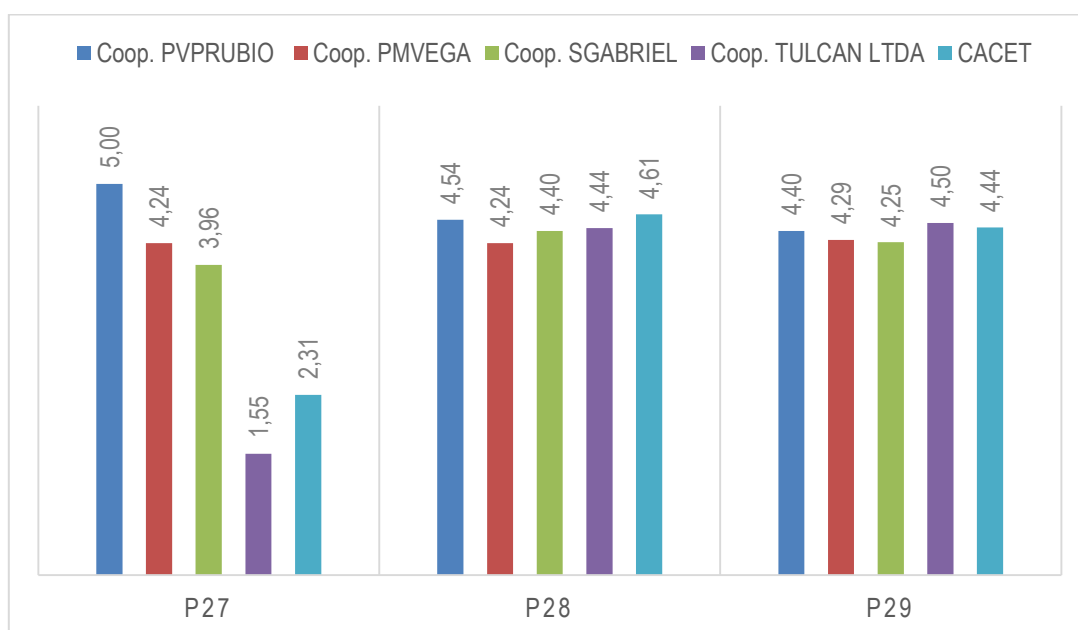


Gráfico 4.26. Respuestas de los administradores principio seis.

Los siguientes valores (gráfico 4.26) evidencian (P48=4,80) que ellos busca la asociación integración principalmente con otras entidades de la EPS, también (P49=5,00) certificando que pertenecen a organismos de integración de la EPS, así como las (Asociaciones, Federaciones, Corporaciones), y la buena voluntad (P50=4,40) de solidaridad entre los socios, además (P51=4,40) muestran que son utilizados los órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la EPS.o

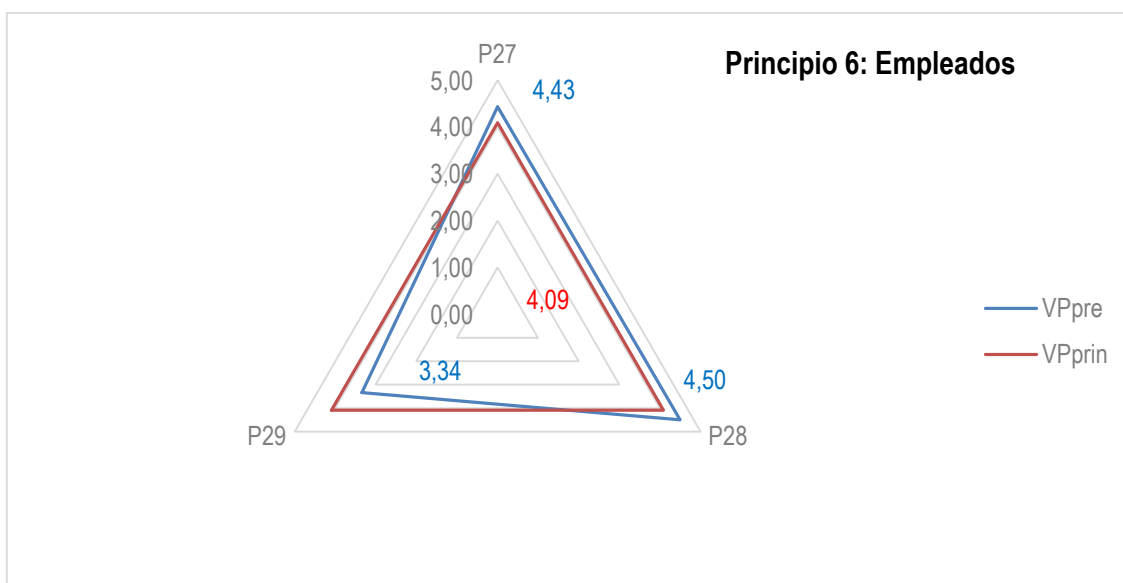


**Gráfico 4.27.** Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio seis.

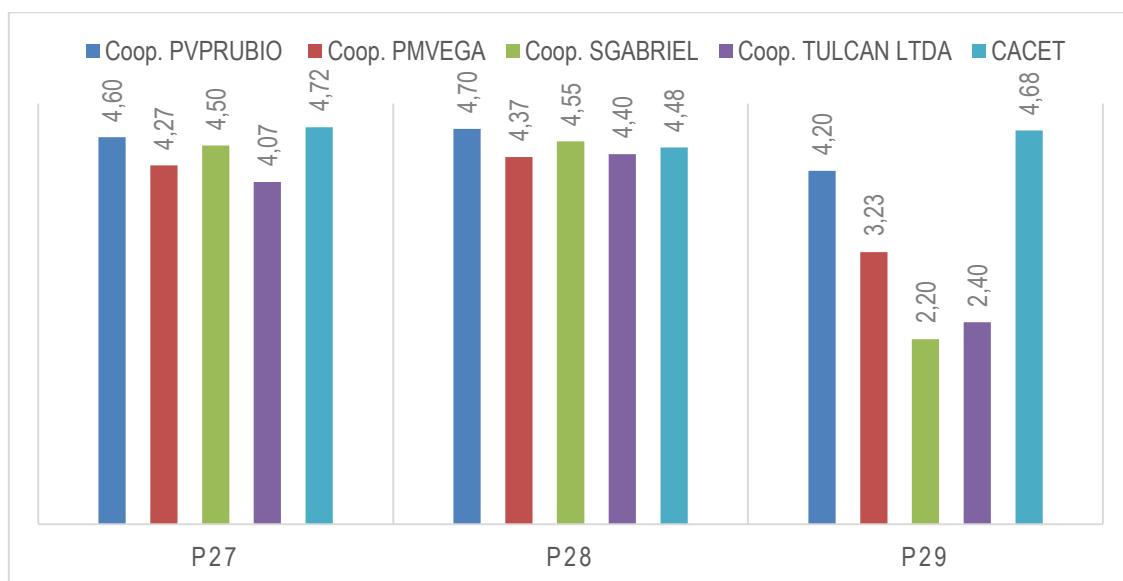


**Gráfico 4.28.** Respuestas de los socios de las preguntas del principio seis.

Tanto el gráfico 4.27 como el gráfico 4.28 informan los resultados de los socios de las entidades estudiadas, estas (P27=3,41) indican que no todas pertenecen a organismos de integración de la EPS (Asociaciones, Federaciones, Corporaciones) pero practican (P28=4,45) la solidaridad entre los socios, luego (P29=4,38) desarrollan alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva, etc.).



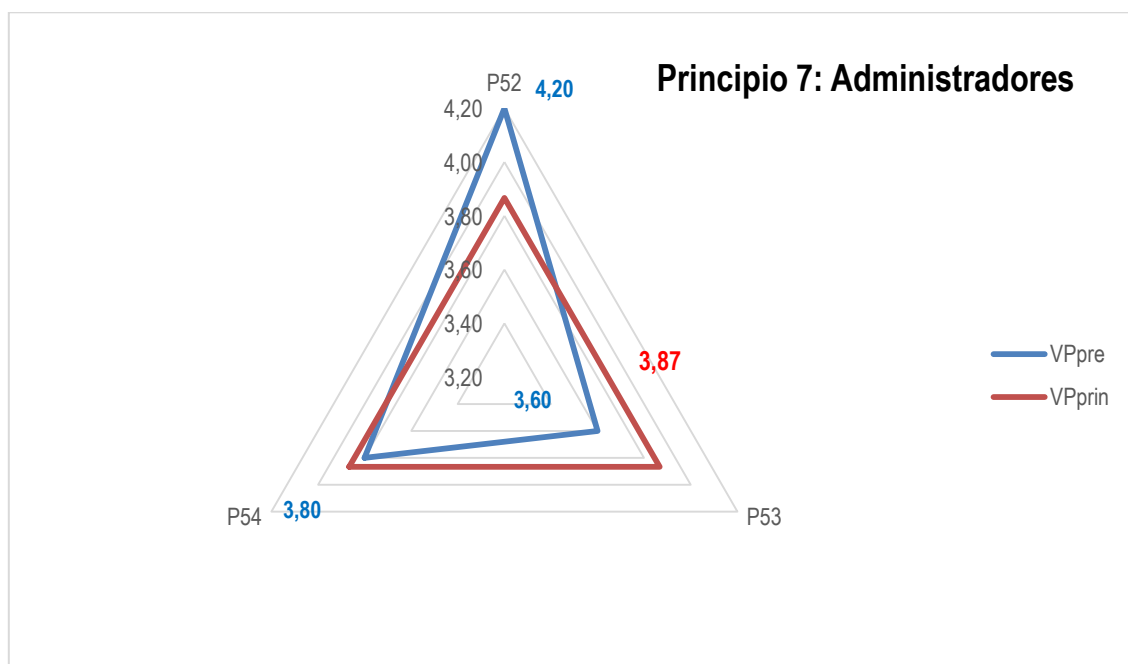
**Gráfico 4.29.** Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio seis.



**Gráfico 4.30.** Respuestas de los empleados de las preguntas del principio seis.

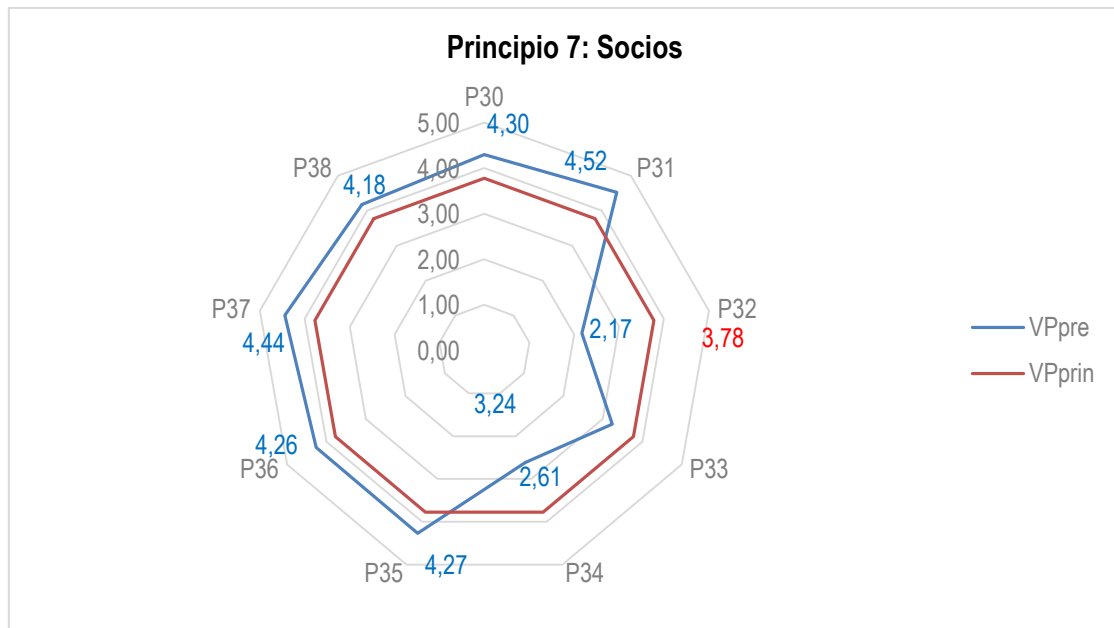
Los empleados relatan en el gráfico 4.29 que la (P27=4,43) identificación de las empresas si pertenecen a organismos de integración de la EPS (Asociaciones, Federaciones, Corporaciones), del mismo modo (P28=4,50) expresan el cumplimiento de solidaridad entre los socios, pero no todas desarrollan alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva, etc.).

## PRINCIPIO 7: COMPROMISO CON EL ENTORNO

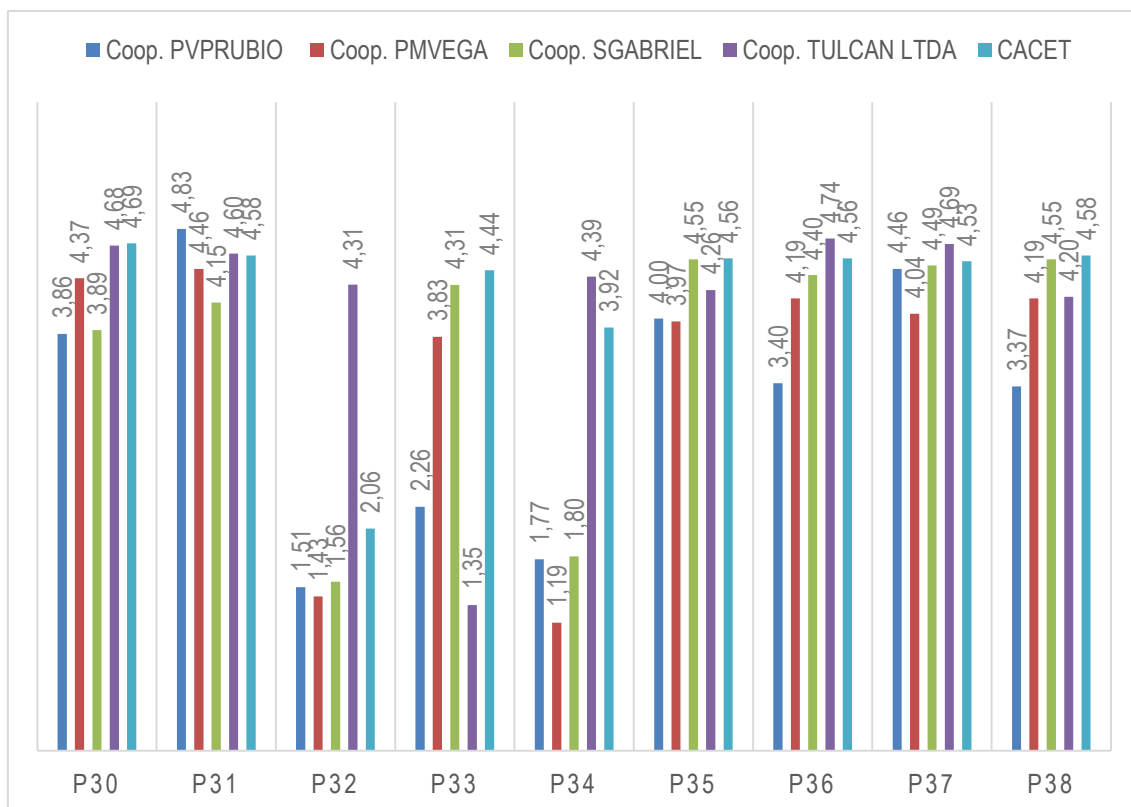


**Gráfico 4.31.** Respuestas de los administradores principio siete.

El gráfico 4.31 determina las siguientes valoraciones de las respuestas, definiendo (P52=4,20) que se cumplen todas las leyes ambientales nacionales, igualmente (P53=3,60) representando que se desarrolla escasas campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje, y que solo (P54=3,80) utilizan materiales reciclados durante el proceso de prestación de servicios.



**Gráfico 4.32.** Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio siete.

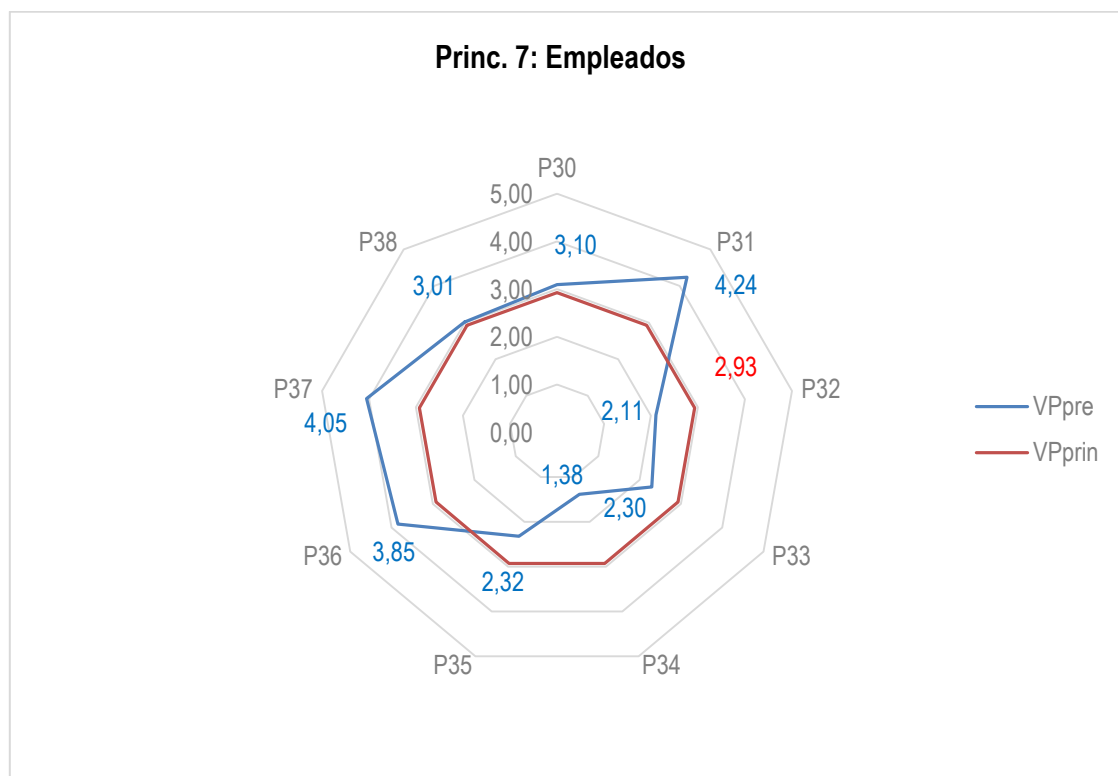


**Gráfico 4.33.** Respuestas de los socios de las preguntas del principio siete.

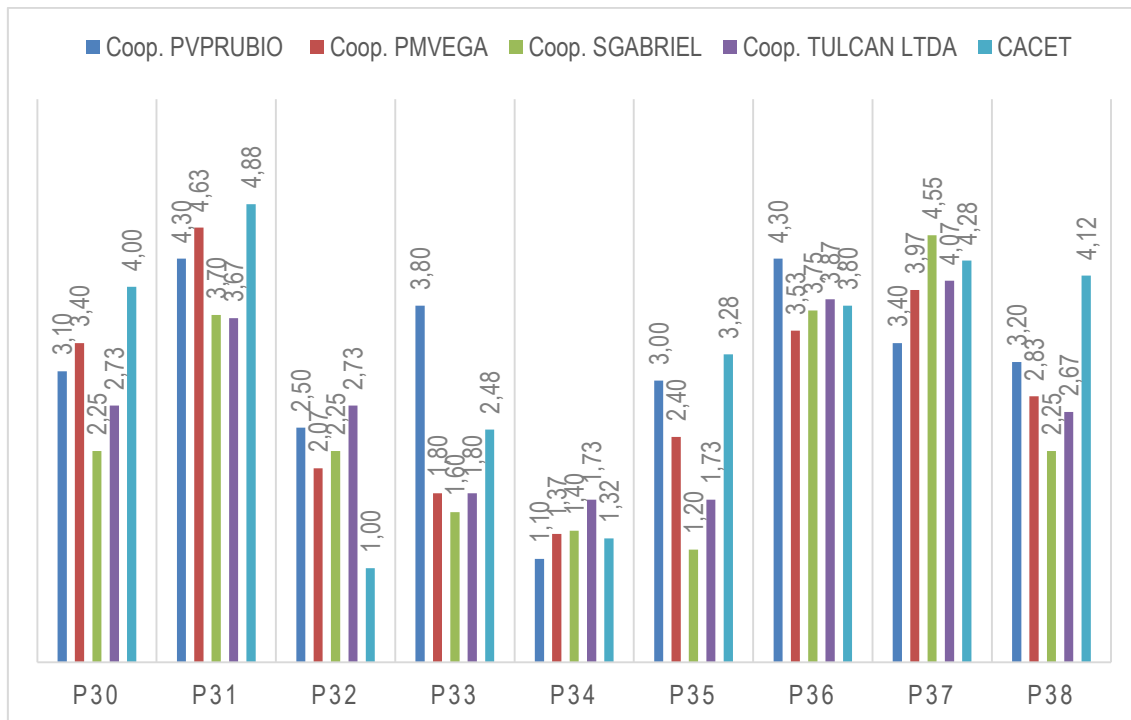
El análisis del principio compromiso con el entorno, los socios presentaron que (P30=4,30) realizan actividades orientadas a la conservación del medio ambiente, las cooperativas estudiadas son (P31=4,52) socialmente

responsables, por otra parte (P32=2,17) señalan que no realizan campañas con base a las tres R's, tampoco se realizan capacitaciones medioambientales a la comunidad (P33=3,24). Continuadamente indican que (P34=2,61) contribuyen muy poco con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar (vivienda, carreteras, puentes, escuelas, hospitales etc).

Luego (P35=4,27) señalan que poseen un programa de voluntariado, asimismo participan (P36=4,26) en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos; dentro de sus acciones comunitarias dan (P37=4,44) prioridad a los grupos de mayor vulnerabilidad, y finalizando que las cooperativas al realizar estas acciones comunitarias marchan de acuerdo a la existencia del presupuesto (P38=4,18).



**Gráfico 4.34.** Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio siete.

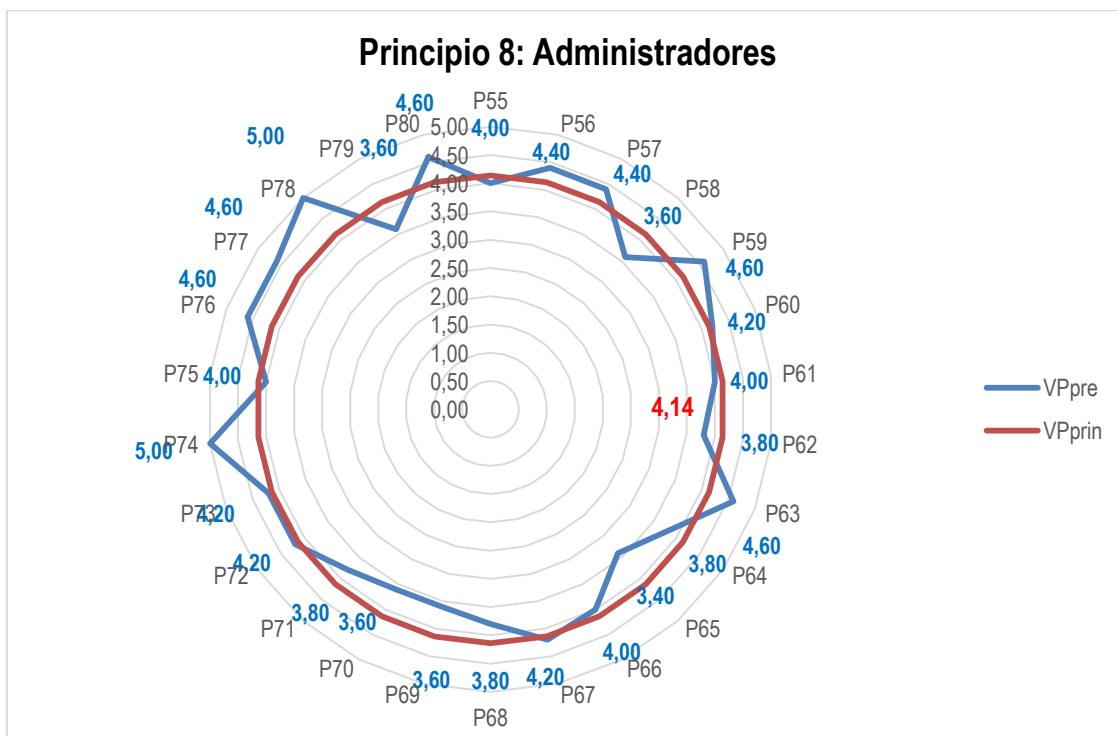


**Gráfico 4.35.** Respuestas de los empleados de las preguntas del principio siete.

Como se puede observar los empleados respondieron que existe escaso compromiso en las actividades (P30=3,10) para la conservación del medio ambiente, pero practican (P31=4,24) la responsabilidad social, y no desarrollan (P32=2,11) campañas medioambientales, luego se (P33=2,30) señala que no capacitan a la comunidad en temas medioambientales, asimismo no (P34=1,38) contribuyen con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar (vivienda, carreteras, puentes, escuelas, hospitales etc...).

Además, (P35=2,32) poseen escasos programa de voluntariado, también indican que no todas participan (P36=3,85) en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos, pero (P37=4,05) manifiestan que se otorgan 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; no todas realizan (P38=3,01) actuaciones en base al pedido de la comunidad y al presupuesto.

## PRINCIPIO 8: DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO Y DISFRUTE DE LA VIDA



Los directivos respondieron (gráfico 4.36) que (P55=4,00) en la cooperativas priorizan la contratación de socios cuando requiere incorporar personal nuevo, y también que los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos (P56=4,40) entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad, luego se (P57=4,40) representan que existe equidad de género al momento de contratar trabajadores, en el caso de la edad (P58=3,60) dicen que no es impedimento para la contratación, mientras que si (P59=4,60) se contrata a personas con capacidades especiales.

Lo que se (P60=4,20) informan que dentro de las organizaciones existen políticas formales de contratación de personal del lugar de las operaciones y/o sedes de la cooperativas, también (P61=4,00) refieren que la nómina de empleados se caracterizan por estar compuesta por empleados de elevada antigüedad, de igual forma (P62=3,80) representan que existen una parte en la



nómina de empleados solteros, asimismo (P63=4,60) indican que los empleados tienen cargas familiares.

Así mismo (P64=3,80) manifiestan que el nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios completos, y no todos (P65=3,40) reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan, luego (P66=4,00) muestran que los empleados poseen algún tipo de crédito ofertado por la cooperativa, y confirmando (P67=4,20) que de una u otra manera se desarrolla políticas que faciliten el equilibrio trabajo-familia entre sus empleados, en cambio (P68=3,80) aplican medidas para fomentar la formación de los empleados, y quieren (P69=3,60) decir que no todas las cooperativas realizan 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.

También (P70=3,60) puntualizan la poca utilización de mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren posibles casos de discriminación, de igual forma (P71=3,80) manifiestan el escaso nivel de implementación de los programas de salud y seguridad ocupacional; informan (P72=4,20) que no se cobran a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social, y presencian (P73=4,20) que las condiciones de los trabajadores son aceptables, y son pocos (P74=5,00) los accidentes laborales.

Lo que se mide (P75=4,00) en el clima organizacional o el nivel de satisfacción de los colaboradores con su lugar de trabajo, también se otorga (P76=4,60) permisos de maternidad o paternidad, y cumplen (P77=4,60) con la legislación nacional en materia laboral, pero (P78=5,00) señalan que si se da apertura a que empleados constituyan su asociación, y no están todas de acuerdo con permitir reuniones de la asociación de empleados en horarios de trabajo (P79=3,60) para facilitar su actividad gremial, y el accionar de la cooperativa (P80=4,60) propenden al logro del Buen Vivir de los asociados.

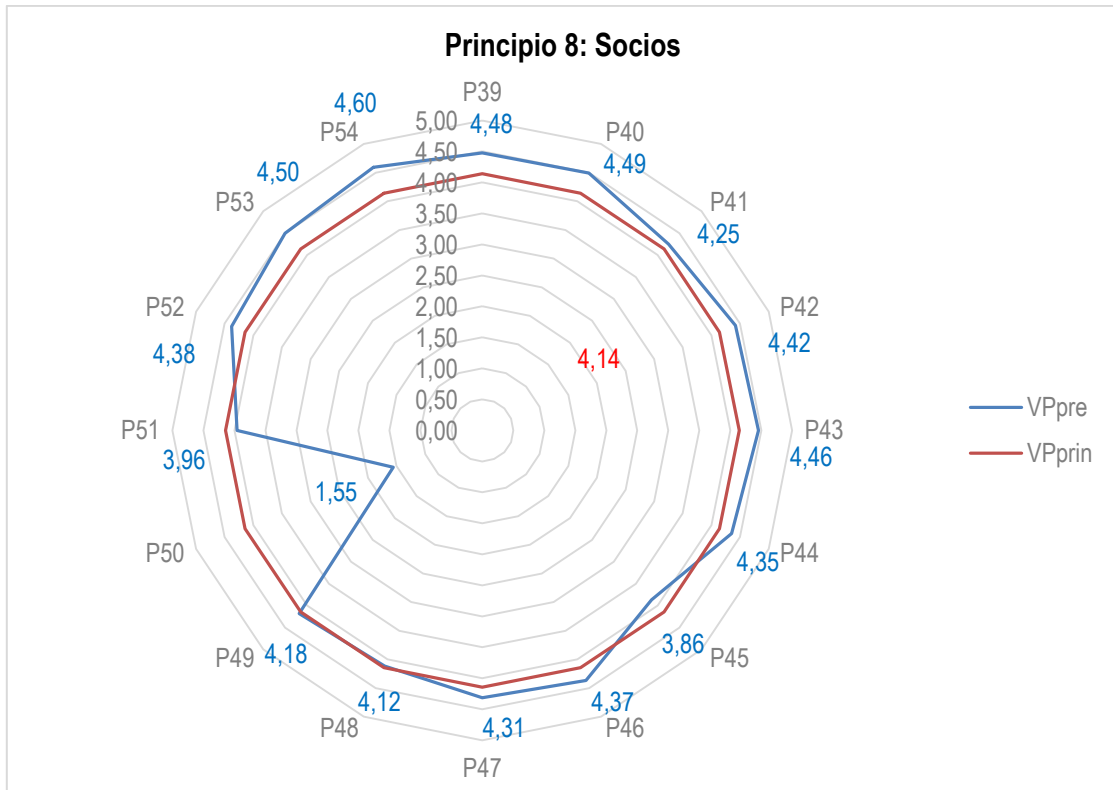


Gráfico 4.37. Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio ocho.

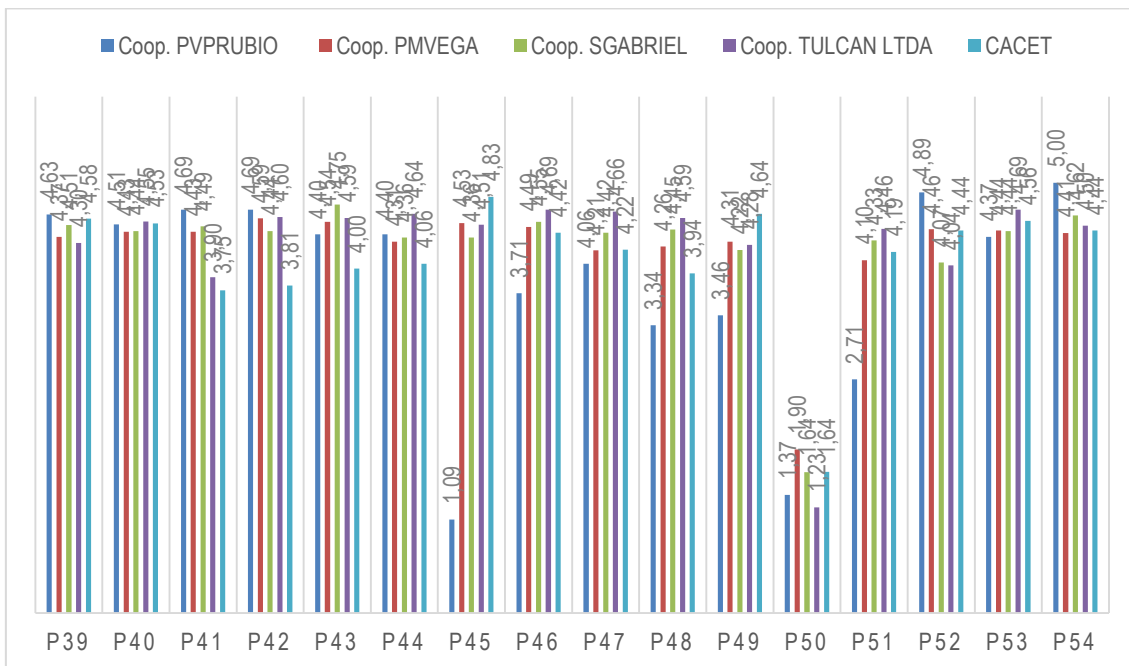


Gráfico 4.38. Respuestas de los socios de las preguntas del principio ocho.

Los socios encuestados dieron a conocer que no todas las cooperativas contratan a personas con capacidades especiales, tampoco realizan eventos

culturales ni deportivos, del mismo modo no se registra incidentes con relación a las violaciones de los derechos humanos.

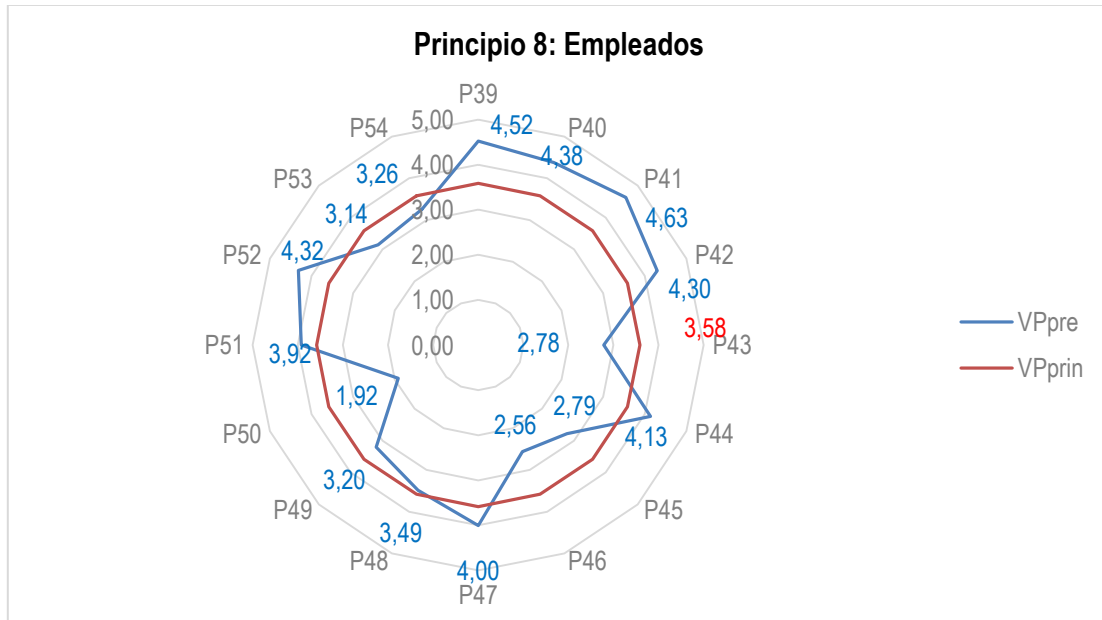


Gráfico 4.39. Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio ocho.

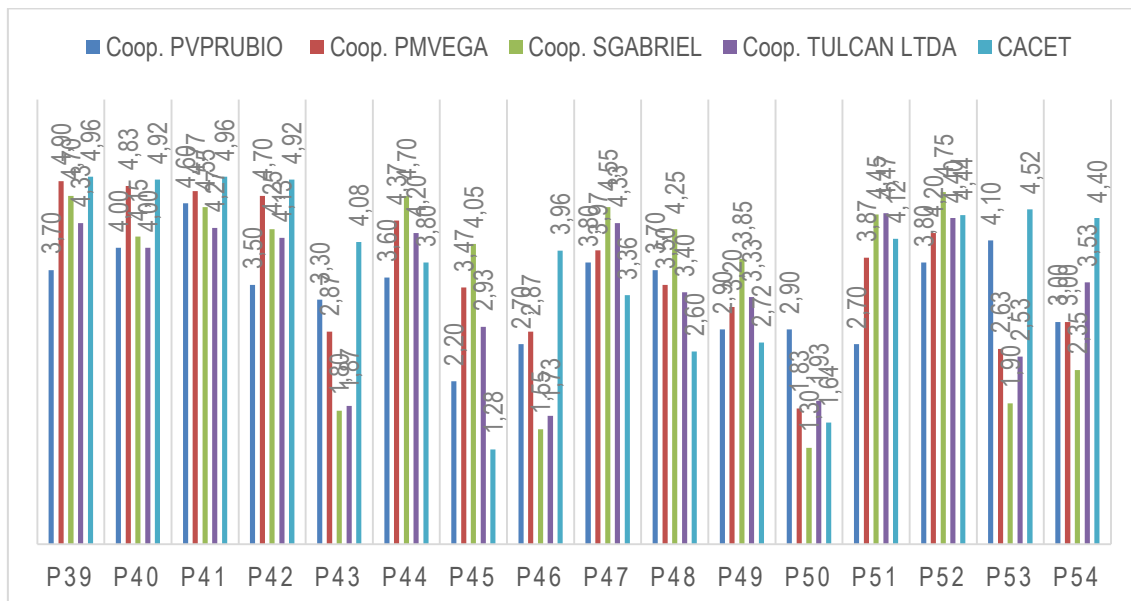
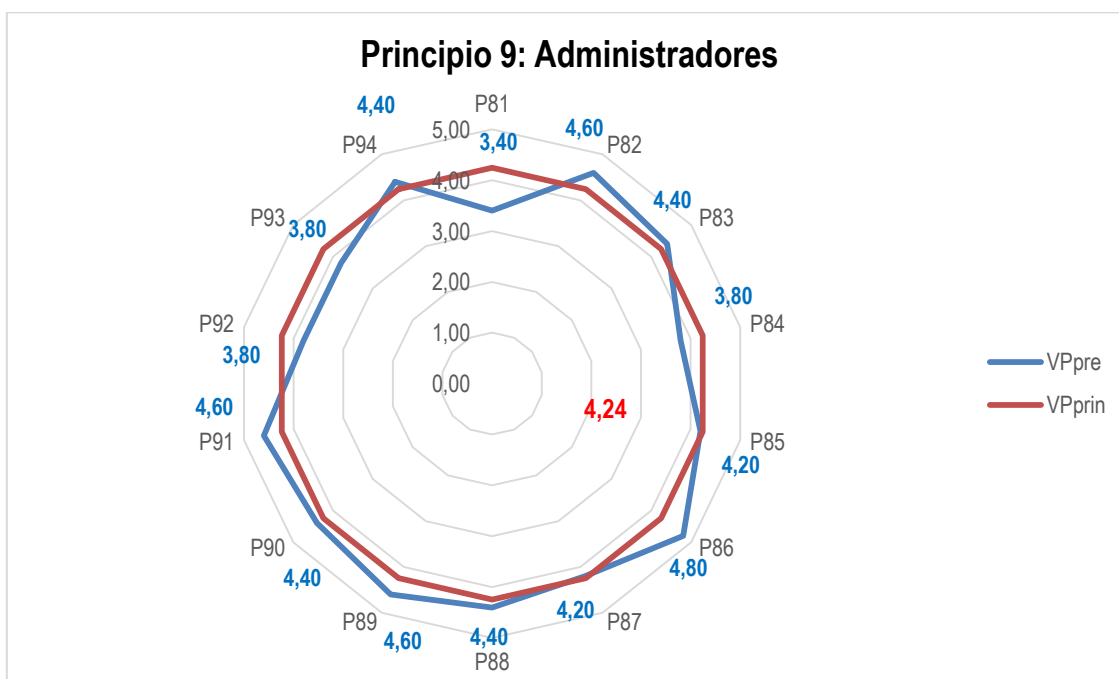


Gráfico 4.40. Respuestas de los empleados de las preguntas del principio ocho.

En cambio los empleados manifestaron que dentro del sector cooperativo estudiado, éstas no priorizan la contratación de los socios cuando se necesita personal para laborar, también respondieron que ni socios ni empleados dedican tiempo a la reproducción de la vida, no todas realizan actividades de

adquisición asociativa, por último tampoco se realizan los empleados reuniones en horarios de trabajo para mejorar su actividad gremial.

### PRINCIPIO 9: COMERCIO JUSTO, ÉTICO Y RESPONSABLE



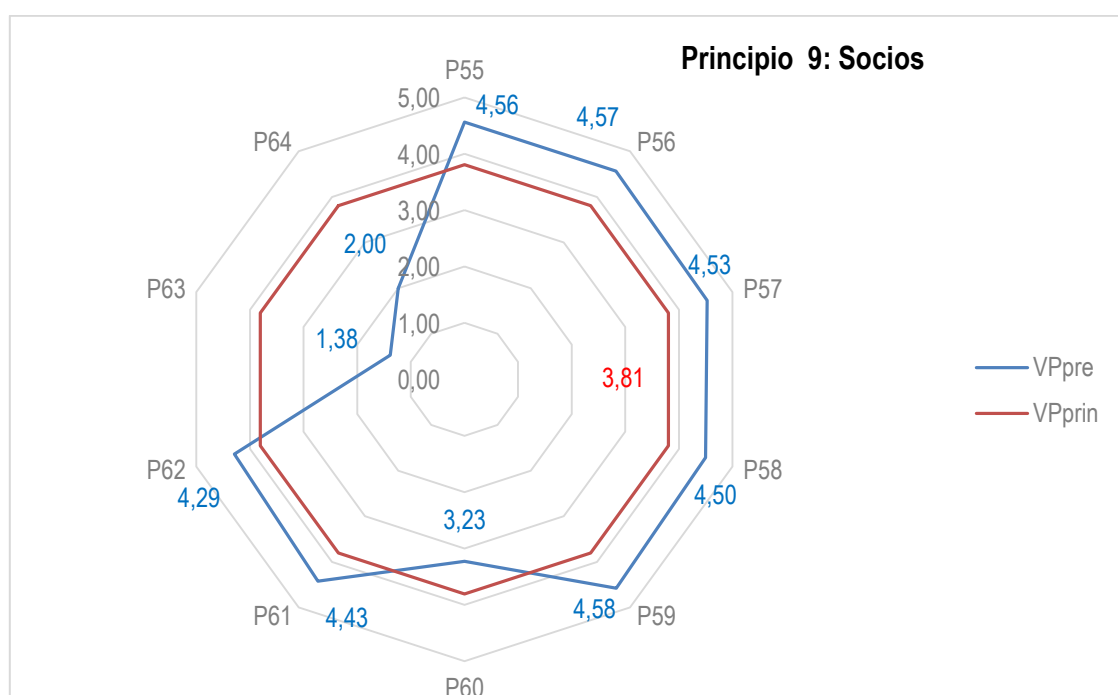
**Gráfico 4.41.** Respuestas de los administradores principio nueve.

Según se muestra en el gráfico 4.41 el bajo desempeño (P81=3,40) en la realización de actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos, por otro lado (P82=4,60) expresan el buen comportamiento ético interno, también (P83=4,40) informan de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del servicio que ofrece.

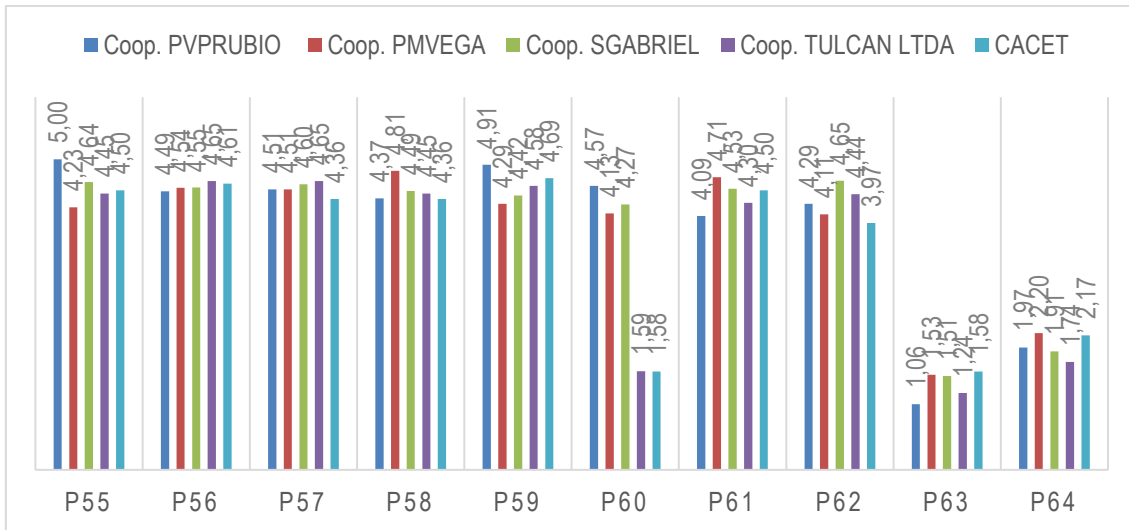
En seguida (P84=3,80) dicen que no todas conocen los principios que regulan el comercio justo, luego (P85=4,20) comunican que compran, financian, o colaboran con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo y efectúan (P86=4,80) con proveedores de la zona, tienen (P87=4,20) como norma el tratamiento justo de los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de calificación).

Estas poseen (P88=4,40) mecanismos como la cláusula de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa, señalando (P89=4,60) por lo tanto que no existen incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, y marcando que tienen (P90=4,40) implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes/socios, también (P91=4,60) informan que se ofrece el Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializado para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus servicios.

Sólo una parte (P92=3,80) adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos “piratas”, falsificados o fruto de robo de carga, la misma (P93=3,80) incluyen entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, y para finalizar (P94=4,40) dictaminan que poseen normas que regulan la relación con los clientes y socios. (P90=4,40)

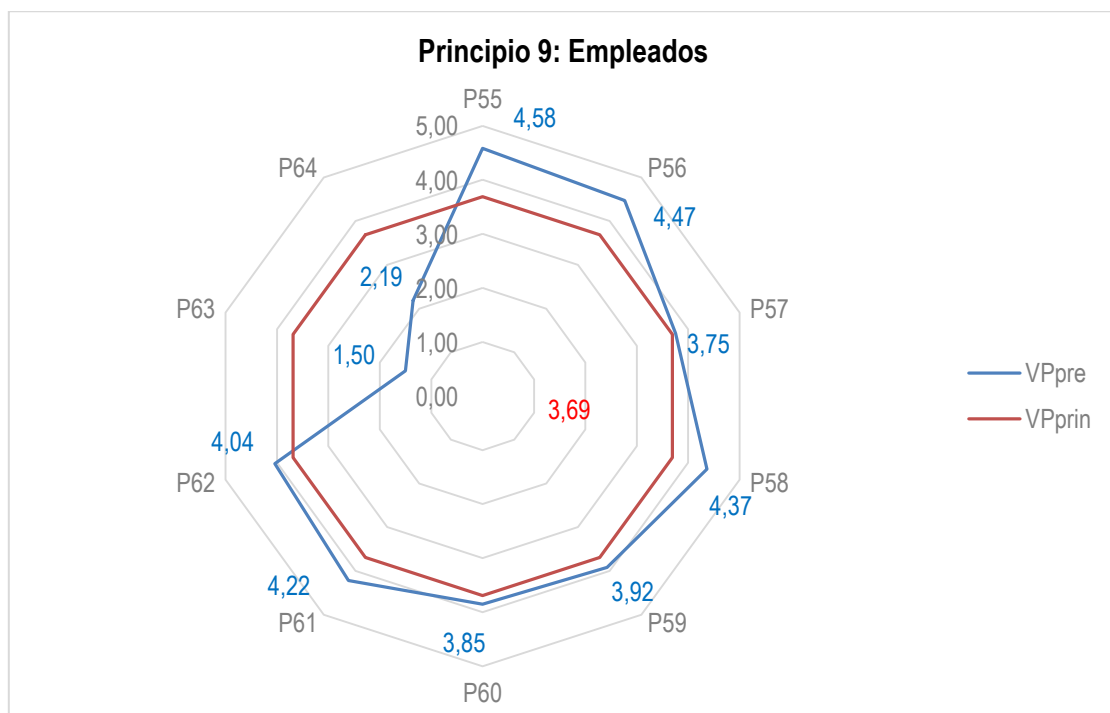


**Gráfico 4.42.** Respuestas de los socios promedios de las preguntas del principio nueve.

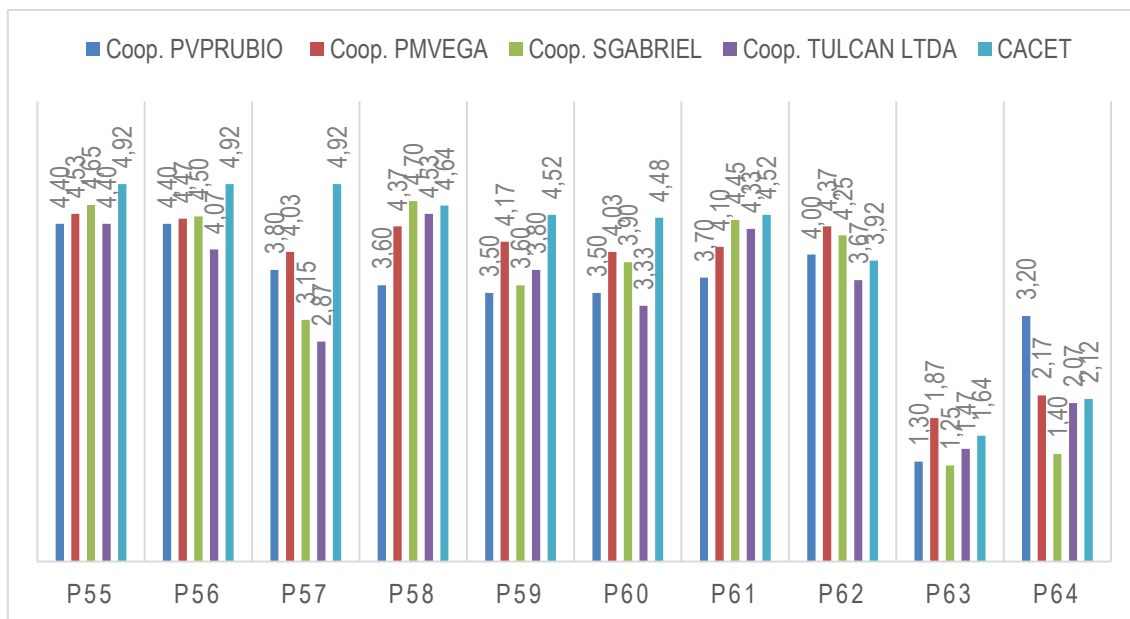


**Grafico 4.43.** Respuestas de los socios de las preguntas del principio nueve.

De acuerdo al principio del comercio justo, existen pocas deficiencias dentro del sector de ahorro y crédito, razones por las cuales que su actividad principal es la producción de servicios o manejo económico asociativo, no son destinadas a la producción de un bien, por lo tanto lo que se resalta es que no constan de normas de comercio justo, tampoco existen actividades de comercialización asociativa.



**Grafico 4.44.** Respuestas de los empleados promedios de las preguntas del principio nueve.



**Gráfico 4.45.** Respuestas de los empleados de las preguntas del principio nueve.

Desde otro punto de vista, de acuerdo a las encuestas dirigidas a los empleados, indicaron que no se colaboran con organizaciones que promuevan el comercio justo, y también señalan que no todas conocen los principios del comercio justo.

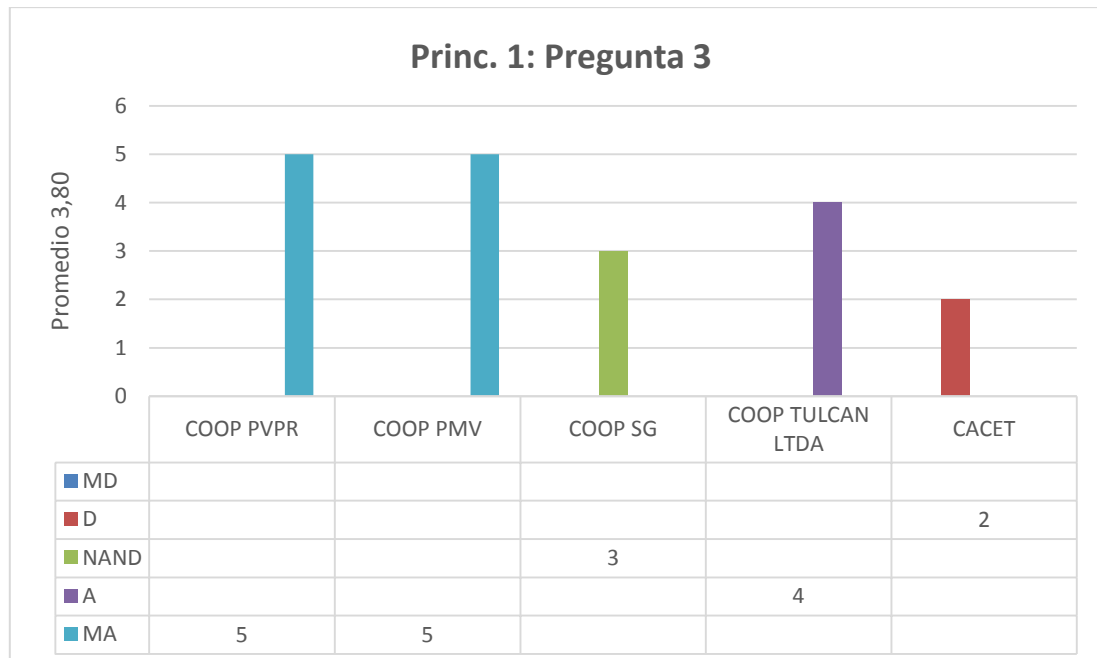
## ANÁLISIS DISCRIMINATORIO

Mediante el análisis discriminatorio se procuró hallar relación entre las variables o indicadores que mejor discriminen en los grupos categóricos definidos, de acuerdo a Fontalvo *et al* (2012), el cual estuvo conformado por representantes de las entidades estudiadas.

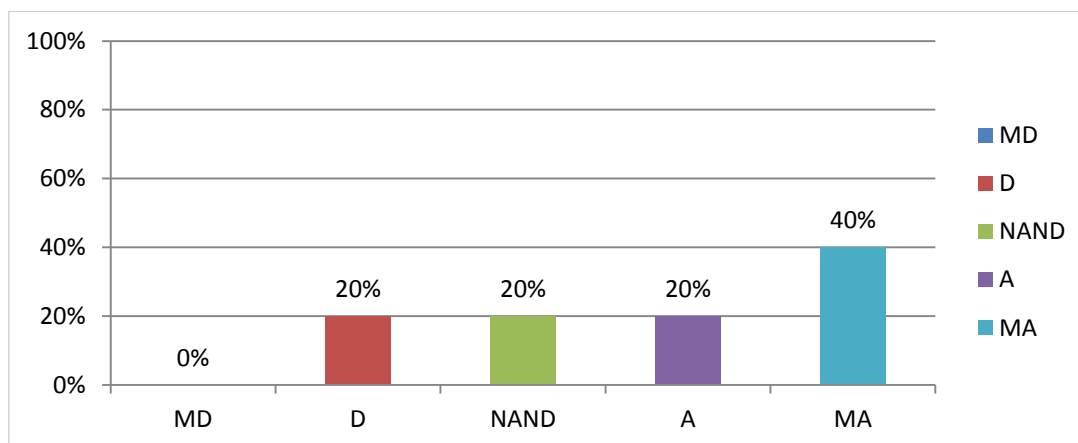
Los aportes sobre los indicadores expuestos en las encuestas en cada cooperativa, fueron la base para conocer el cumplimiento de los principios. Para el análisis correspondiente se consideró que las respuestas con una puntuación superior a (4,00) simulaban el cumplimiento de dicho indicador mientras que un valor inferior a (3,00) escaso o total grado de incumplimiento.

A continuación se describe de manera organizada los resultados.

## PRINCIPIO 1: ASOCIACIÓN VOLUNTARIA, EQUITATIVA Y RESPECTO A LA IDENTIDAD CULTURAL



**Gráfico 4.46.** El nivel de escolaridad de los miembros NO implica un impedimento para la afiliación a la cooperativa.



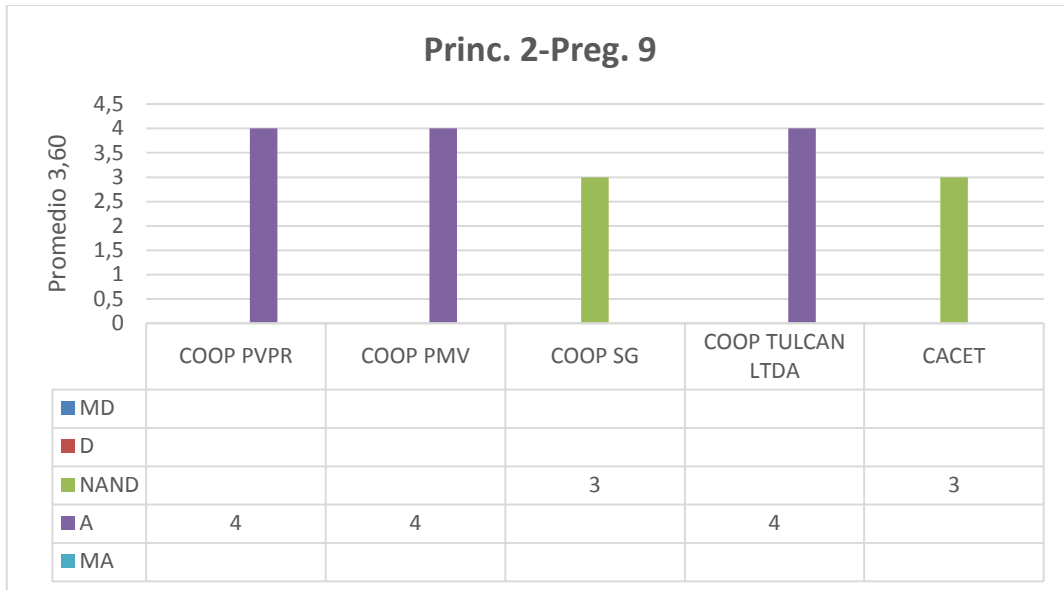
**Gráfico 4.47.** Valor porcentual de la pregunta tres del principio uno.

Para este principio se consideró el valor promedio con menor puntuación, como es la (P3=3,80) del gráfico 4.1 por lo tanto existe un 60% de administradores que mencionan que el nivel de escolaridad de los miembros NO implica un impedimento para la afiliación de la misma, por otro lado tenemos un 40% de directivos que dicen no estar de acuerdo con esta respuesta de la pregunta 3

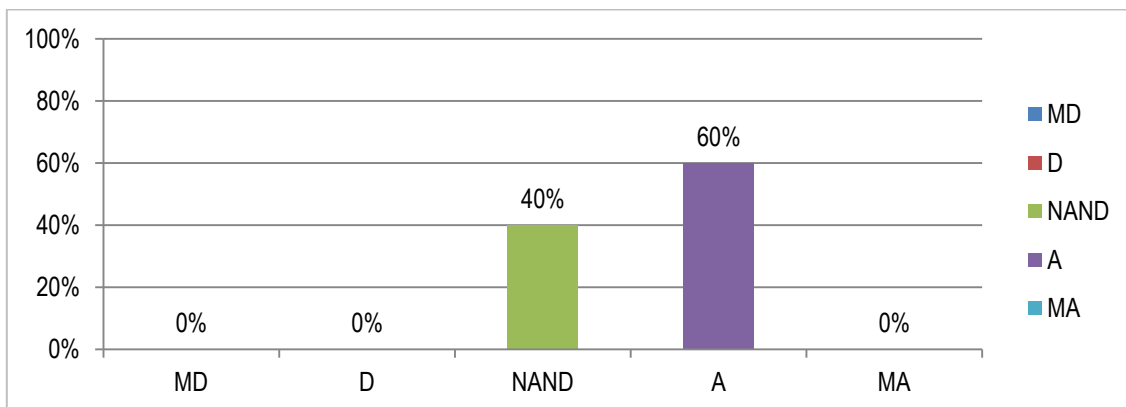


del principio uno. Las cooperativas que están en desacuerdo e involucran este resultado son la COAC San Gabriel Ltda y Educadores Tulcán Ltda.

**PRINCIPIO 2: CONTROL DEMOCRÁTICO Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LOS MIEMBROS**



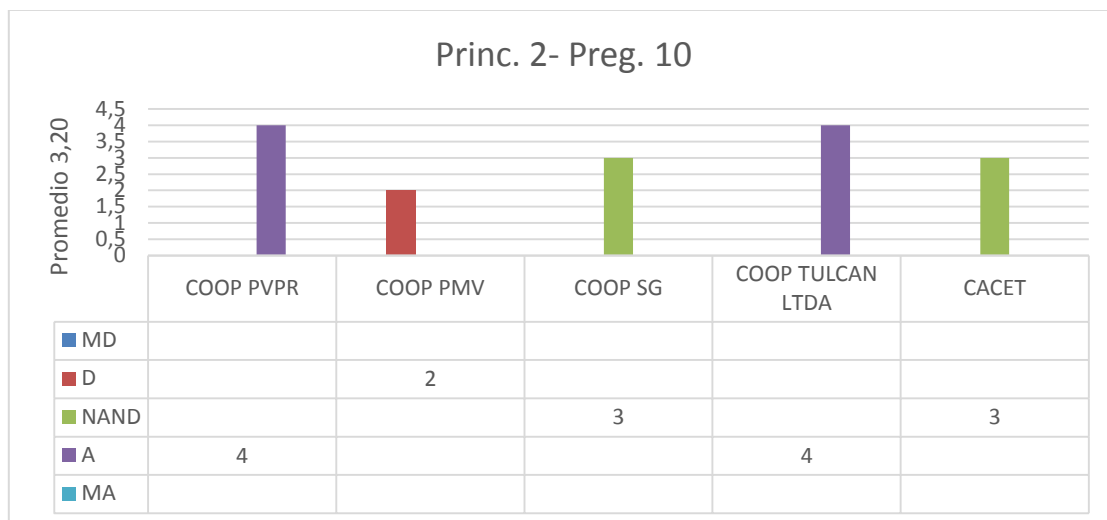
**Gráfico 4.48.** Se celebran con frecuencia las reuniones de la Asamblea General.



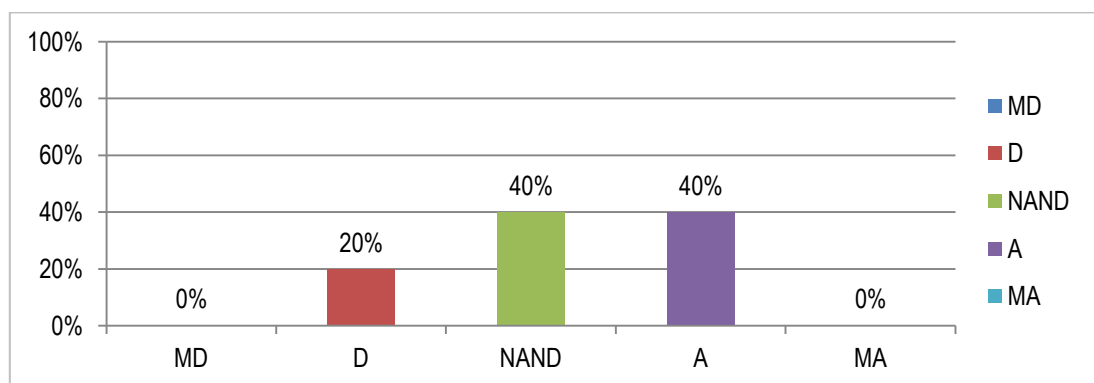
**Gráfico 4.49.** Valor porcentual de la pregunta nueve del principio dos.

Dentro de este análisis se observa que la pregunta nueve del principio dos referente al control democrático y participación en la gestión de los miembros tiene un promedio de 3,60 (ver gráfico 4.6) lo que manifiesta que existe un 60%

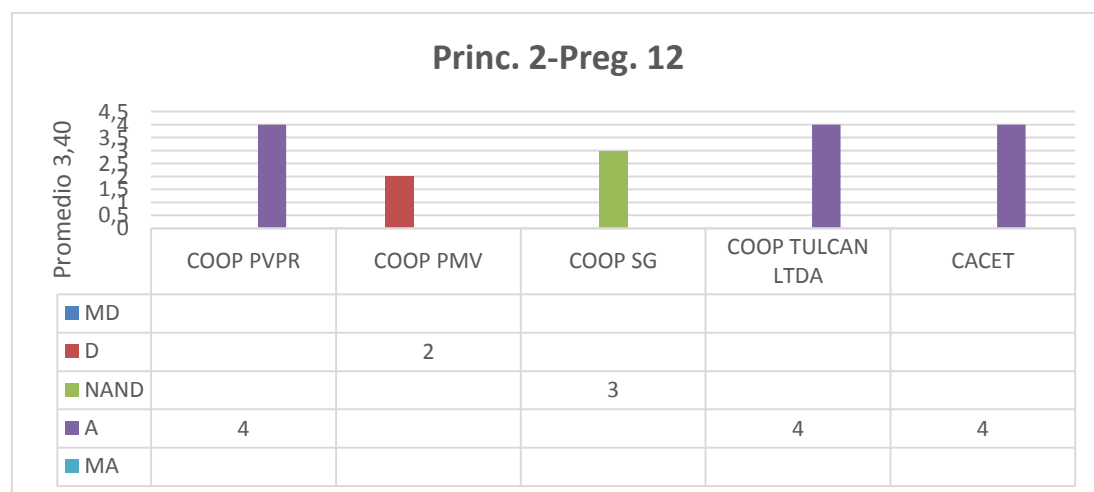
de directivos que están de acuerdo con que se celebren con frecuencia reuniones de la Asamblea General.



**Gráfico 4.50.** Participan masivamente los afiliados en Asambleas Generales de Asociados.



**Gráfico 51.** Valor porcentual de la pregunta diez del principio dos



**Gráfico 4.52.** Participan masivamente los afiliados en las reuniones del Consejo de Vigilancia

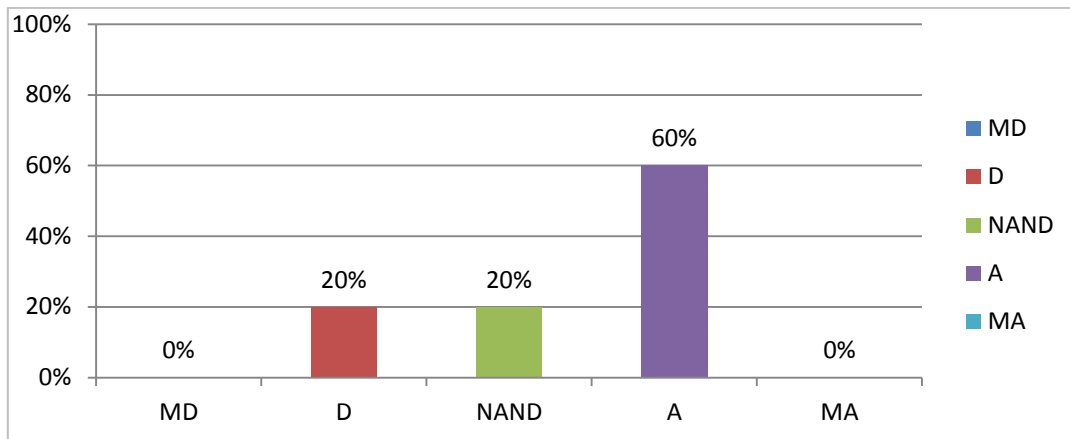


Gráfico 53. Valor porcentual de la pregunta doce del principio dos

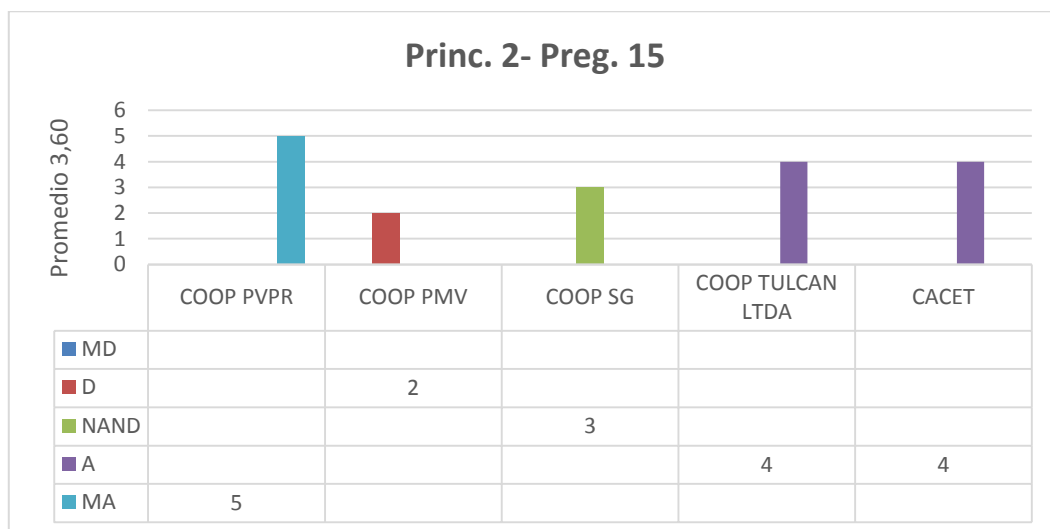


Gráfico 4.54. El nivel de escolaridad NO impide el acceso a cargos institucionales del Consejo de Vigilancia

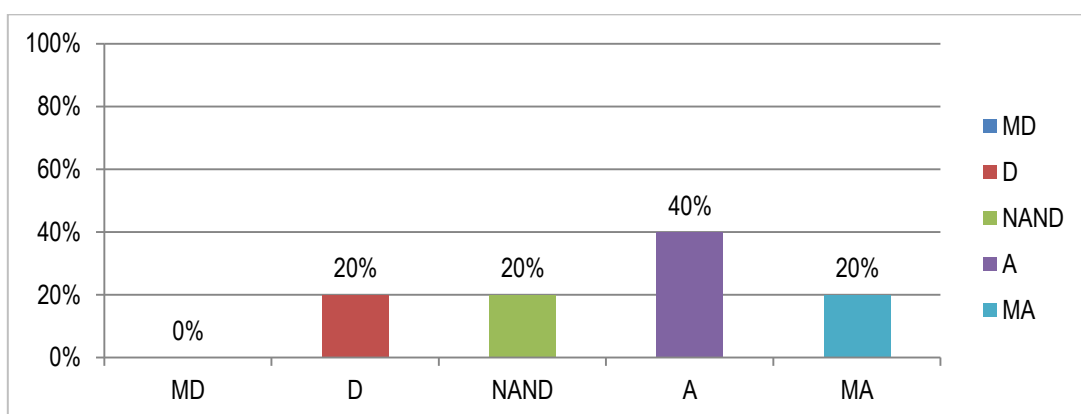
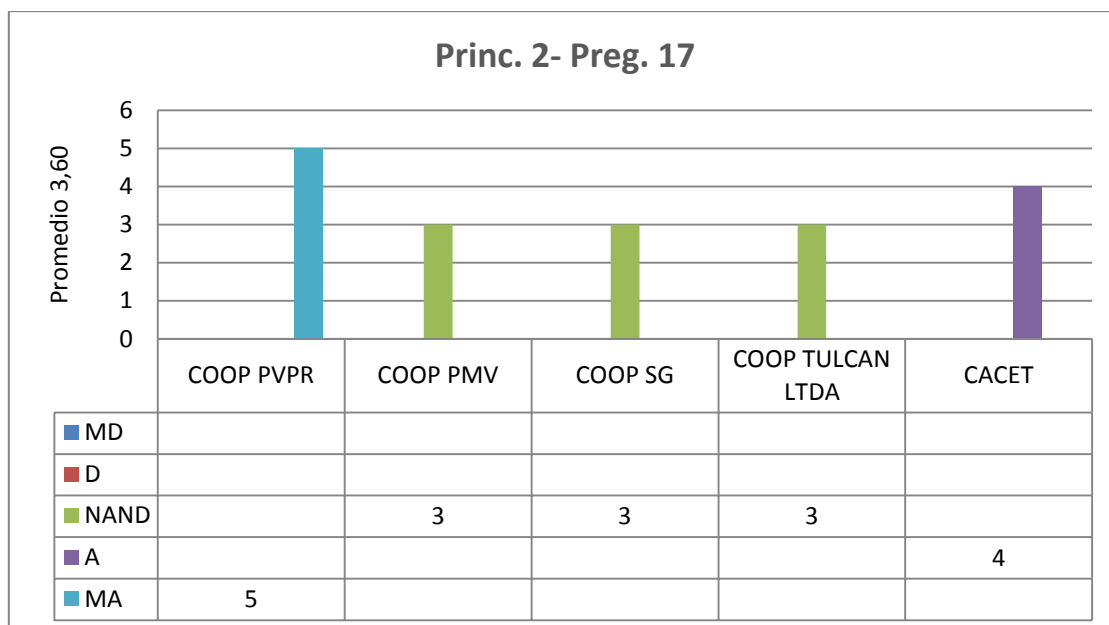


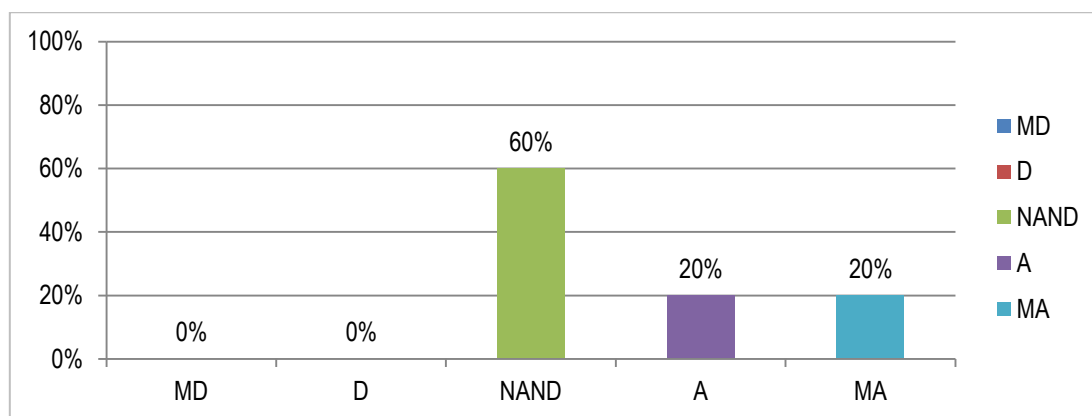
Gráfico 4.55. Valor porcentual de la pregunta quince del principio dos

Cabe mencionar que todas las cooperativas objeto de estudio, de acuerdo a las preguntas realizadas en el principio de control democrático, resulta que no se

cumple de manera total, tanto en las convocatorias a reuniones realizadas por el consejo de administración o el consejo de vigilancia, como tampoco en las asistencias de las mismas.

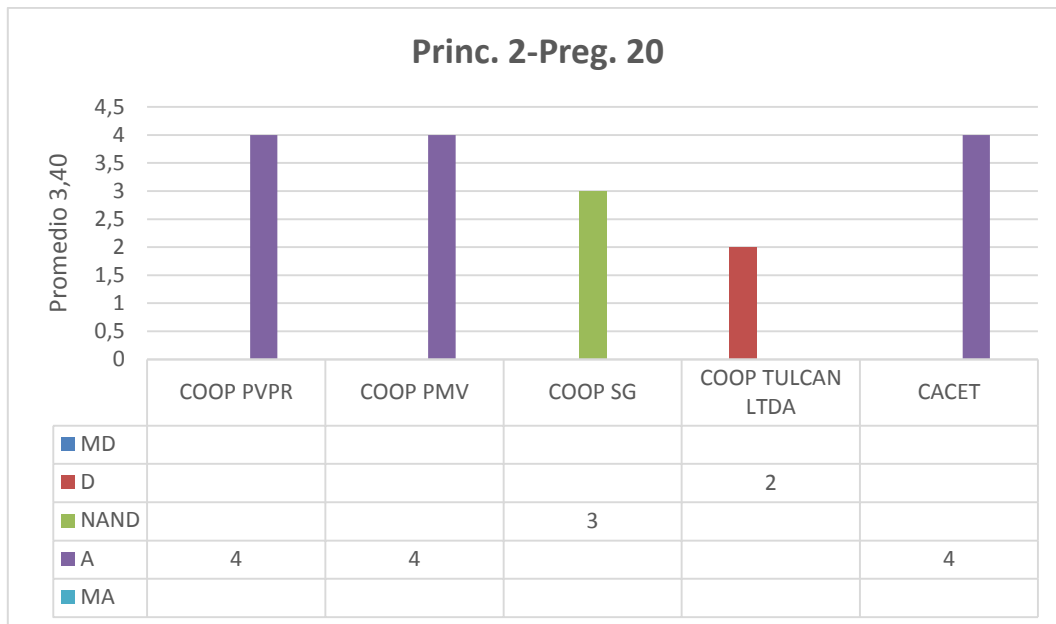


**Gráfico 4.56.** Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.

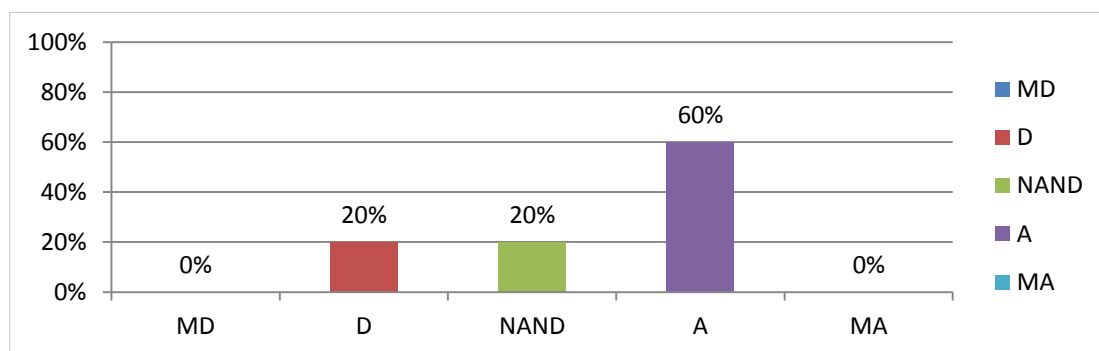


**Gráfico 4.57.** Valor porcentual de la pregunta diecisiete del principio dos

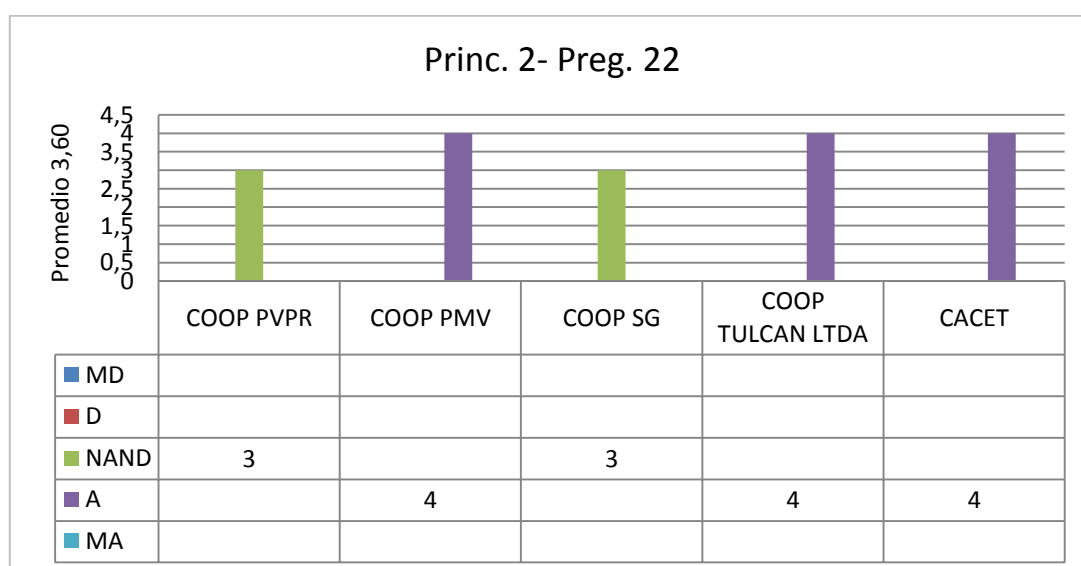
El gráfico 4.56 muestra que solo la cooperativa Padre Vicente Ponce Rubio, aplica el proceso de inducción sobre el cooperativismo al nuevo socio, con una calificación de 5 es decir que están muy de acuerdo con esta pregunta del principio 2, y las entidades que están en desacuerdo con este ítem son la COAC San Gabriel Ltda. y la Tulcán Ltda., Pablo Muñoz Vega.



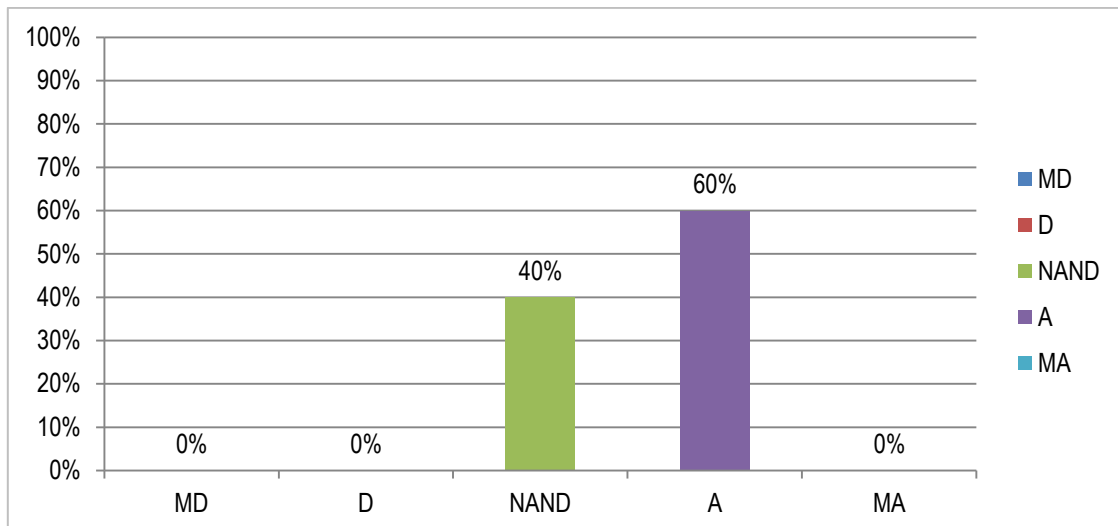
**Gráfico 4.58.** La cooperativa elabora el Balance Social.



**Gráfico 4.59.** Valor porcentual de la pregunta veinte del principio dos

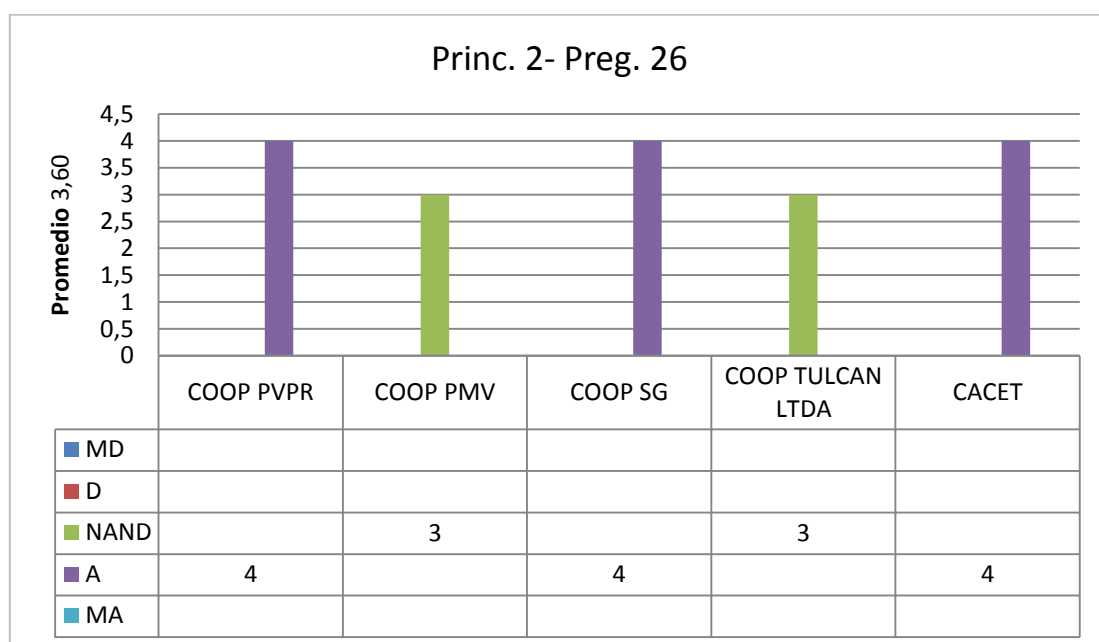


**Gráfico 4.60.** Posee normas explícitas para la selección de proveedores referenciando a los miembros de la economía popular y solidaria y del sistema financiero popular y solidario (EPS y SFPS).



**Gráfico 4.61.** Valor porcentual de la pregunta veintidós del principio dos

Lo que se menciona en el gráfico 4.60 es que la COAC Padre Vicente Ponce Rubio y la San Gabriel Ltda. están en desacuerdo con las normas explicita para la selección de proveedores referenciados a los miembros de la economía popular y solidaria y del sistema financiero popular y solidario brindando un promedio de 3,60.(ver gráfico 4.6) con un porcentaje del 40% (ver gráfico 4.61). y las entidades que están acuerdo con una calificación de cuatro con su respectivo porcentaje del 60% son la COAC Padre Vicente Ponce Rubio, San Gabriel y por último la Educadores De Tulcán.



**Gráfico 4.62.** Elabora reportes de RSE.

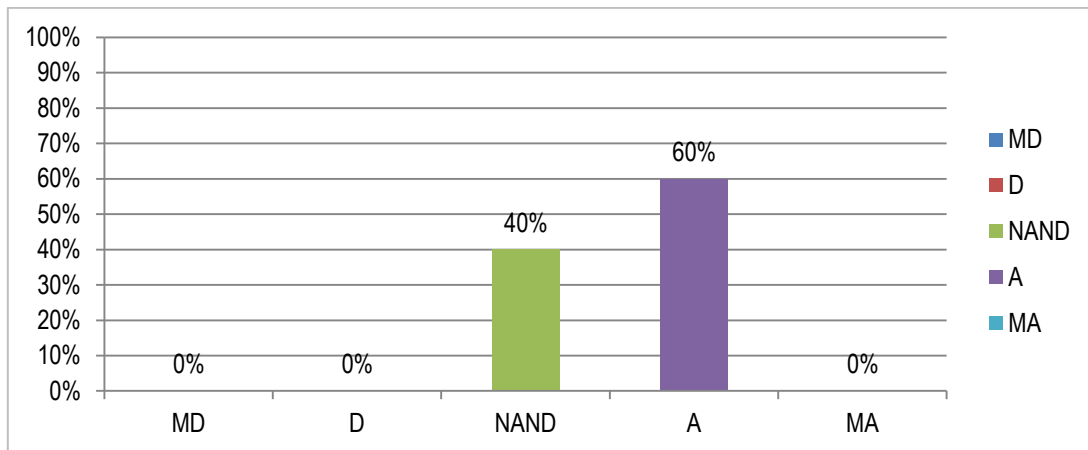


Gráfico 4.63. Valor porcentual de la pregunta veintiséis del principio dos

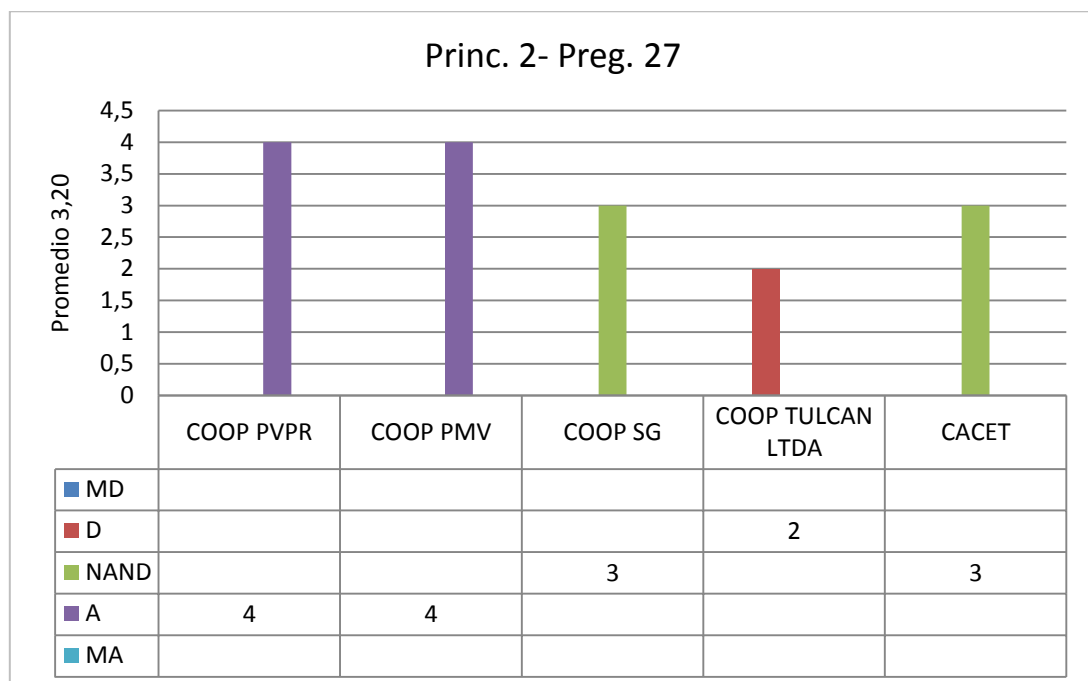


Gráfico 4.64. Publica los reportes de RSE.

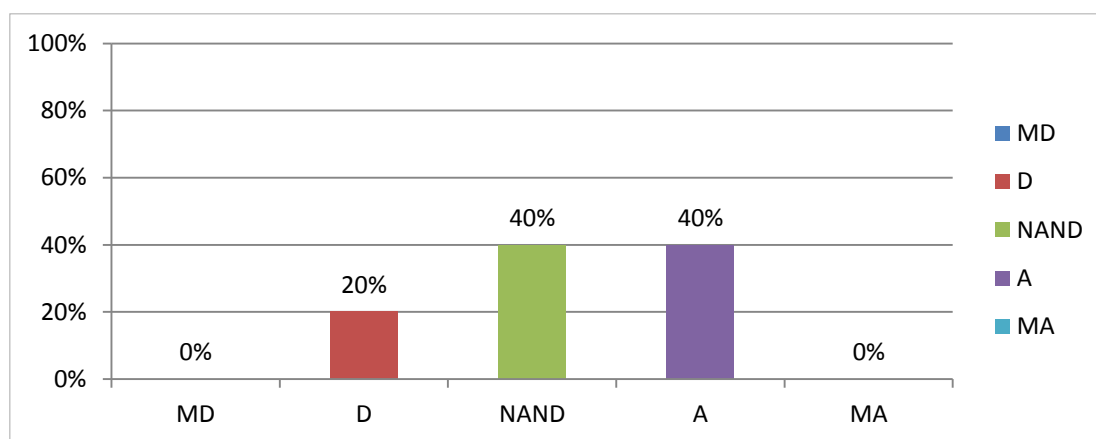
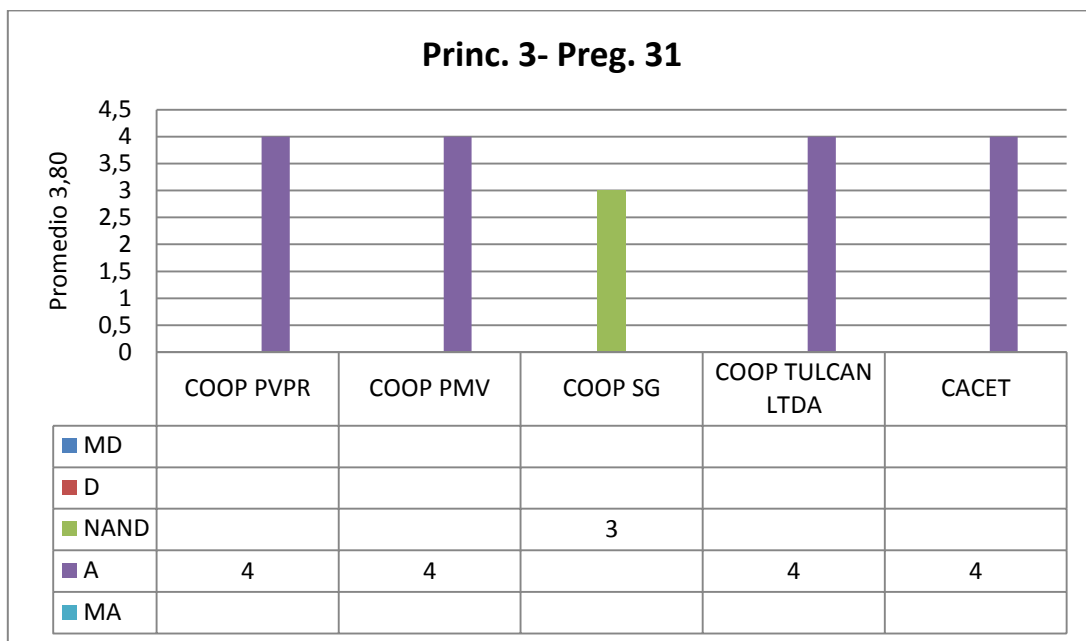


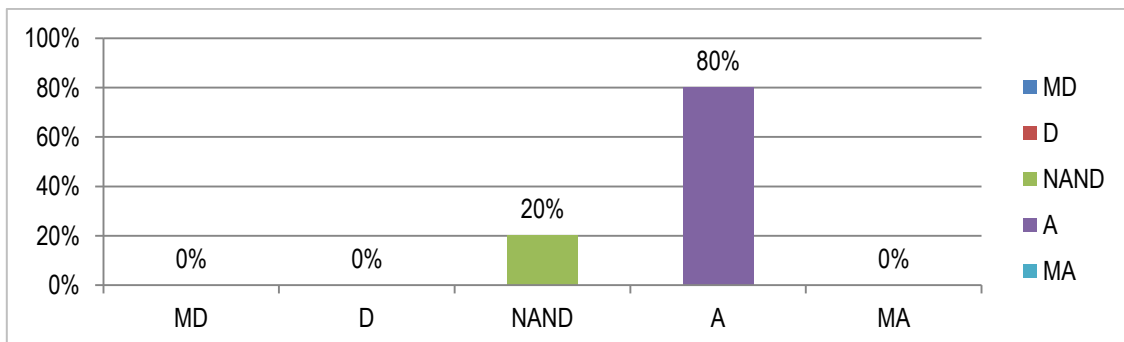
Gráfico 65. Valor porcentual de la pregunta veintisiete del principio dos

Las cooperativas que no poseen normas explícitas para la selección de proveedores, es la Padre Vicente Ponce Rubio Ltda y San Gabriel Ltda, pero hay que resaltar que éstas si elaboran sus reportes de RSE, cosa que no es de su fundamental aplicación en las otras entidades socioeconómicas.

**PRINCIPIO 3: PARTICIPACIÓN ECONÓMICA, SOLIDARIA Y DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA.**



**Gráfico 4.66.** Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Solidaridad.



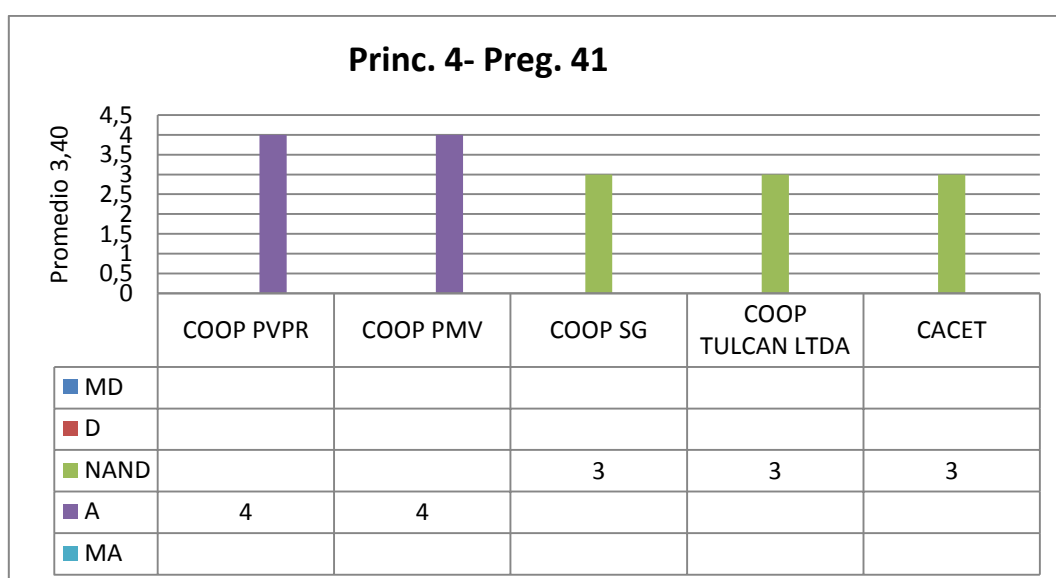
**Gráfico 4.67.** Valor porcentual de la pregunta treinta y uno del principio tres

De acuerdo como se puede observar en el gráfico, la cooperativa San Gabriel Ltda., señala una baja calificación en la pregunta, por lo cual indica que la ejecución de fondos de solidaridad y su destino no son considerados, pero

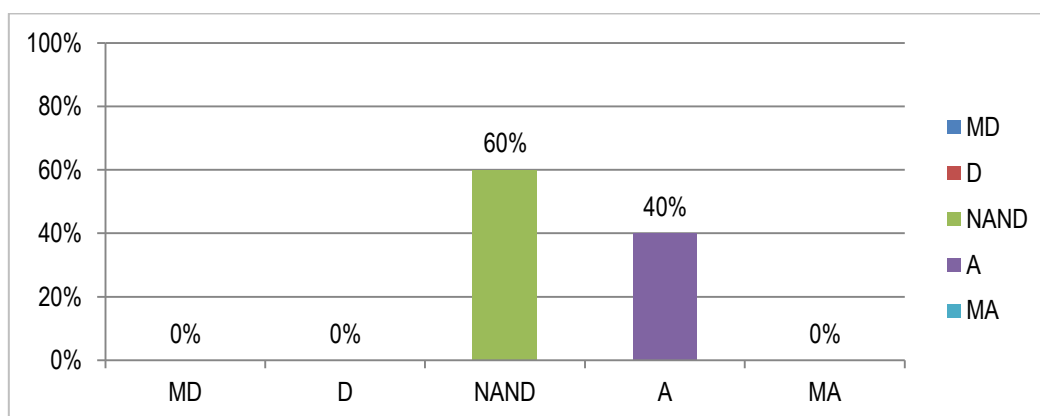


también hay que indicar que las Cooperativa Padre Vicente Ponce Rubio, Pablo Muñoz Vega, Tulcán Ltda., Educadores Tulcán lo practican de forma apropiada, ejecutando el valor destinado al Fondo de Solidaridad para seguir ejerciendo sus derechos.

#### PRINCIPIO 4: AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA



**Gráfico 4.68.** Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas.

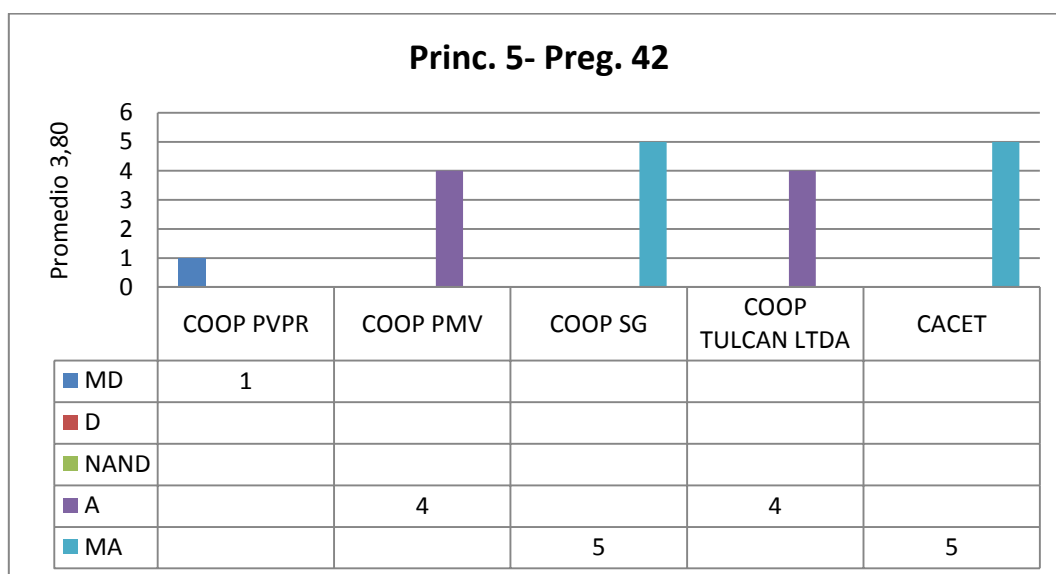


**Gráfico 4.69.** Valor porcentual de la pregunta cuarenta y uno del principio cuatro.

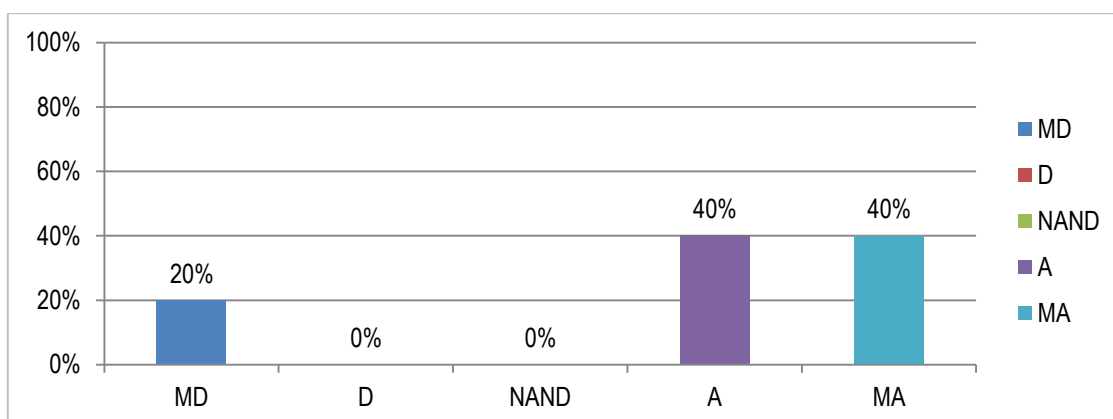
Lo que se compara en este gráfico es que Cooperativa Padre Vicente Ponce Rubio y la Pablo Muñoz Vega, contribuyen con recursos ya sea humano, técnico o financiero para la realización de proyectos específicos y localizados,

ejecutados por entidades públicas. A diferencia de la Cooperativa San Gabriel, Tulcán Ltda., y Educadores de Tulcán que manifiestan que otras entidades desarrollan su autonomía como mejor le parece.

### PRINCIPIO 5: EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN



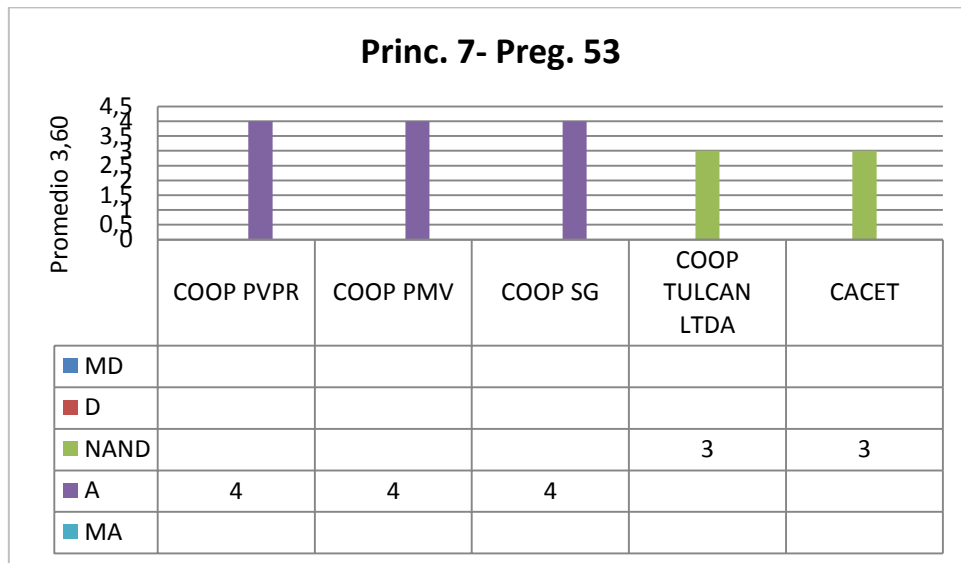
**Gráfico 4.70.** La cooperativa realiza eventos de capacitación por cuenta propia para socios.



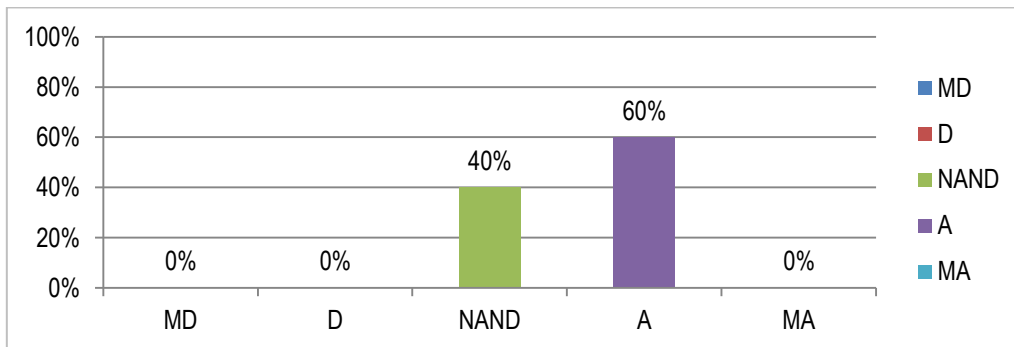
**Gráfico 4.71.** Valor porcentual de la pregunta cuarenta y dos del principio cinco.

En los temas de eventos de educación cooperativa, la importancia de capacitación dentro del campo asociativo es aplicada por la COAC. San Gabriel Ltda. y la Educadores Tulcán Ltda. en su totalidad, y otras como Pablo Muñoz Vega Ltda. y Tulcán Ltda. han tenido esta iniciativa de capacitar a los socios con la finalidad de que puedan ser parte de la asamblea general.

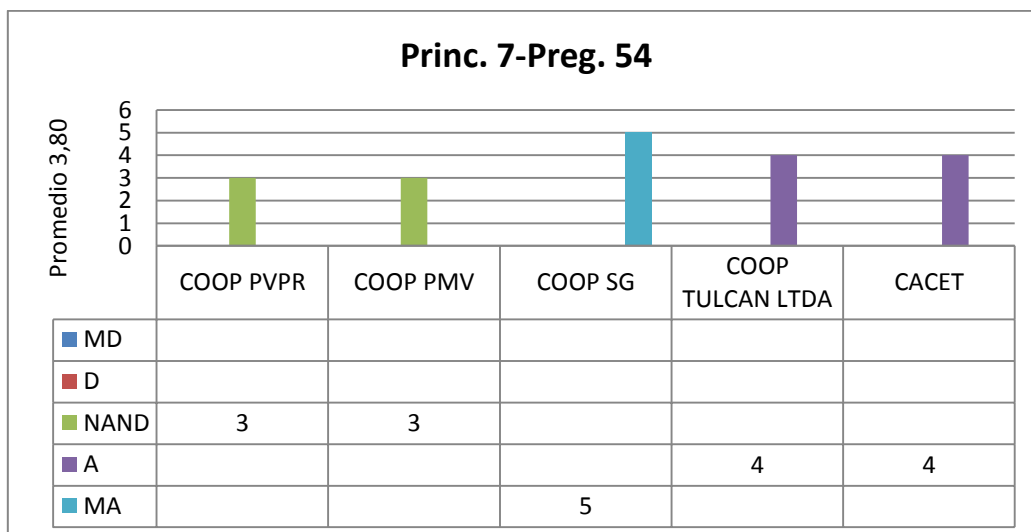
**PRINCIPIO 7: COMPROMISO CON EL ENTORNO**



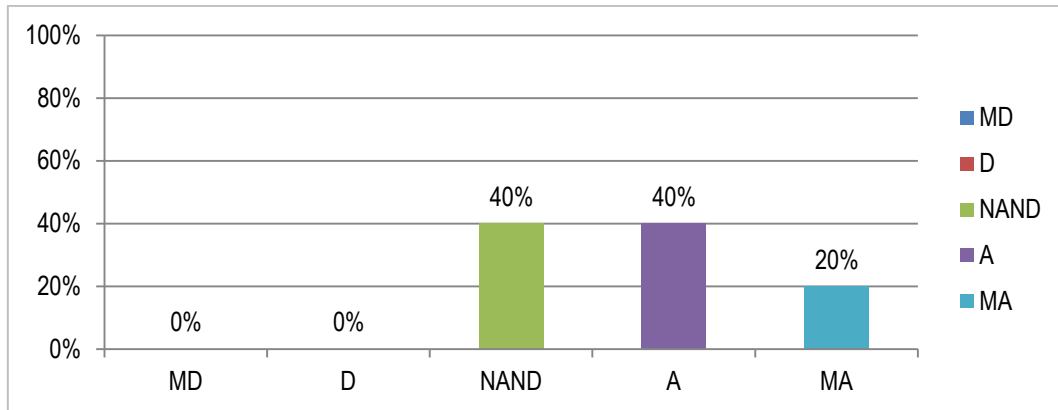
**Gráfico 4.72.** Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje.



**Gráfico 4.73.** Valor porcentual de la pregunta cincuenta y tres del principio siete



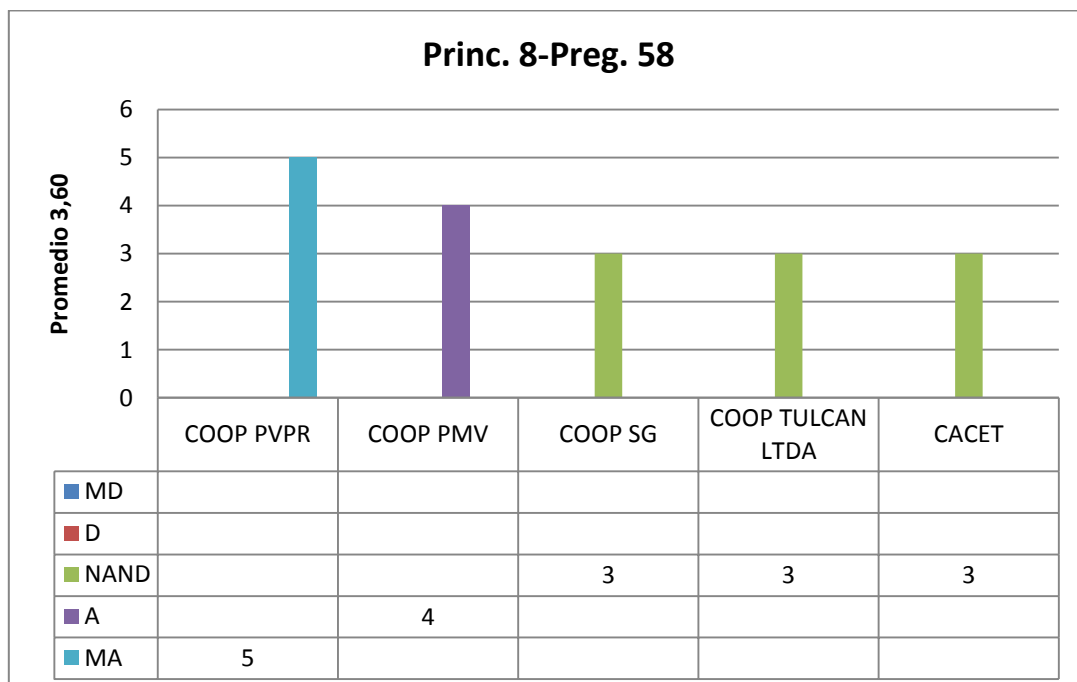
**Gráfico 4.74.** Utilizan materiales reciclados durante el proceso de prestación de servicios.



**Gráfico 4.75.** Valor porcentual de la pregunta cincuenta y cuatro del principio siete

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que todas las entidades evaluadas es de gran importancia que desarrollen campañas ambientales, o actividades relacionadas con base a las tres R's, de mismo modo deben contribuir con la comunidad creando un programa de voluntariado, y realizar proyectos de salud y seguridad ocupacional, esto debido a su bajo promedio calificado.

### **PRINCIPIO 8: DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO Y DISFRUTE DE LA VIDA**



**Gráfico 4.76** La edad NO es un impedimento en la contratación de trabajadores.

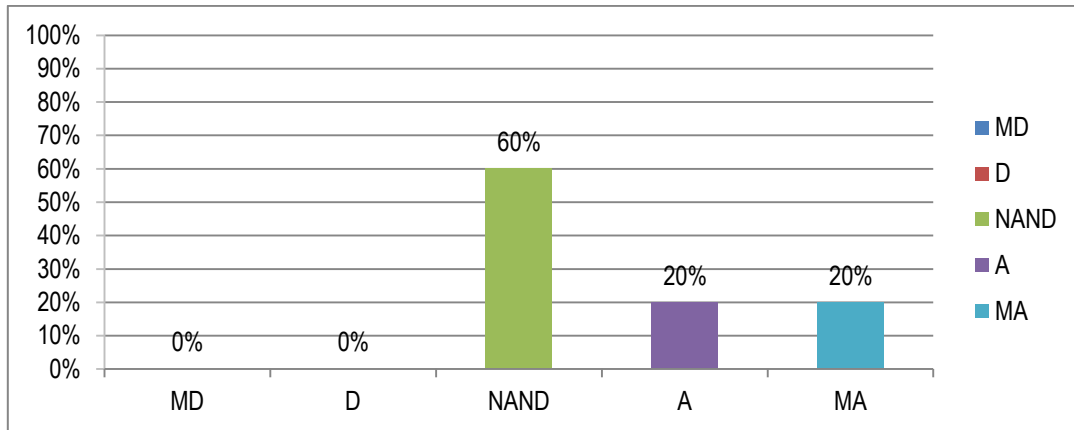


Gráfico 4.77. Valor porcentual de la pregunta cincuenta y ocho del principio ocho

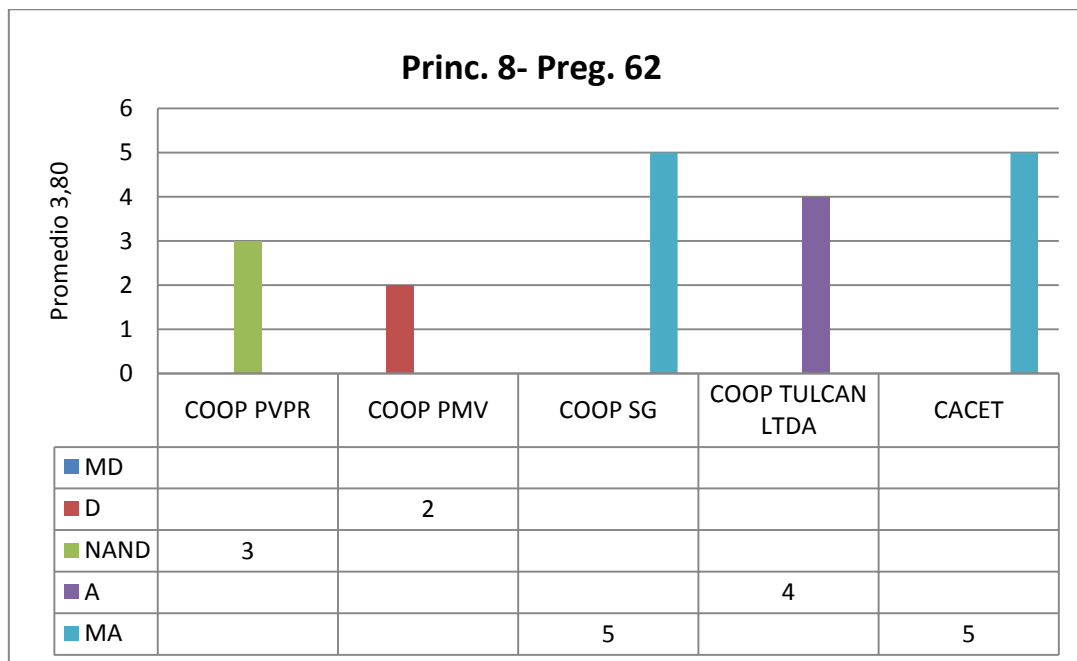


Gráfico 4.78 La nómina de empleados se compone de empleados solteros.

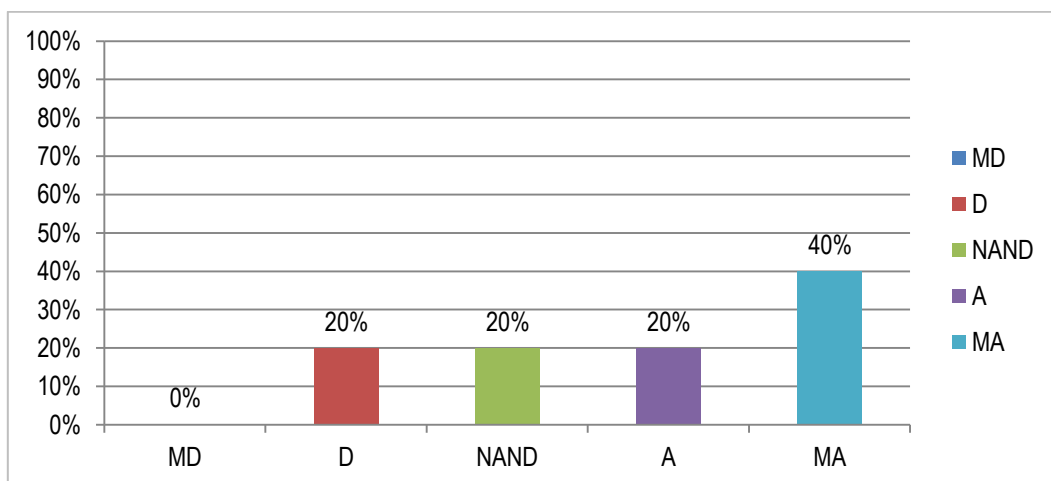
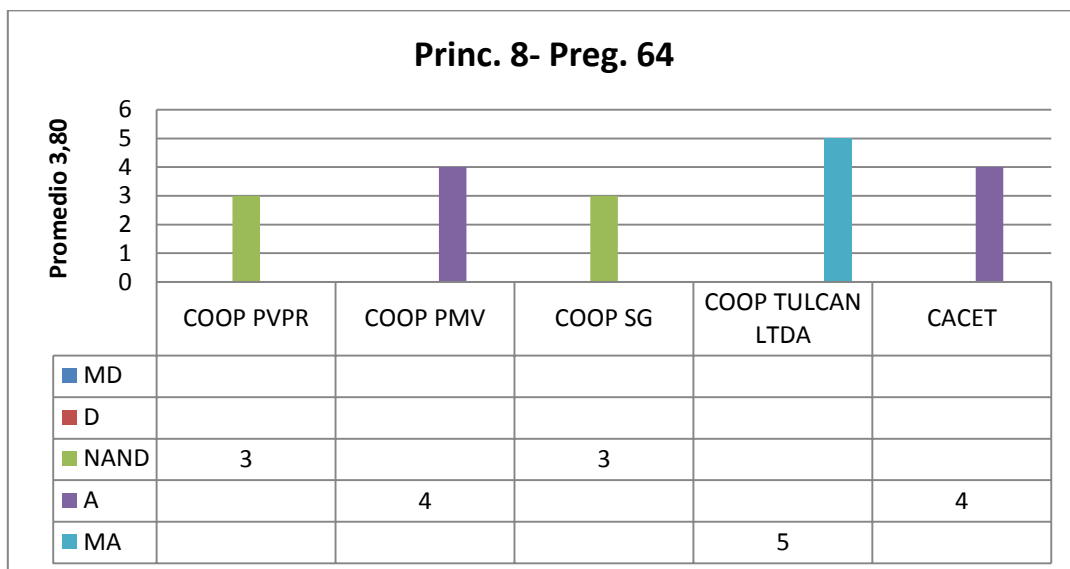
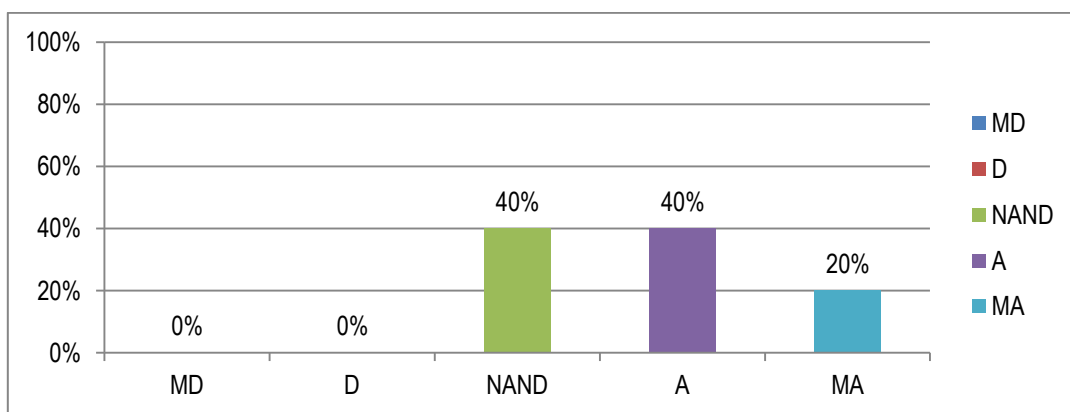


Gráfico 4.79. Valor porcentual de la pregunta sesenta y dos del principio ocho

Dentro de este grafico se observa que la Cooperativa Pablo Muñoz Vega está en desacuerdo con la pregunta brindada por este principio que menciona que la nómina de empleados debe ser solteros, a diferencia de las otras cuatro entidades que dan una puntuación más alta a la pregunta.



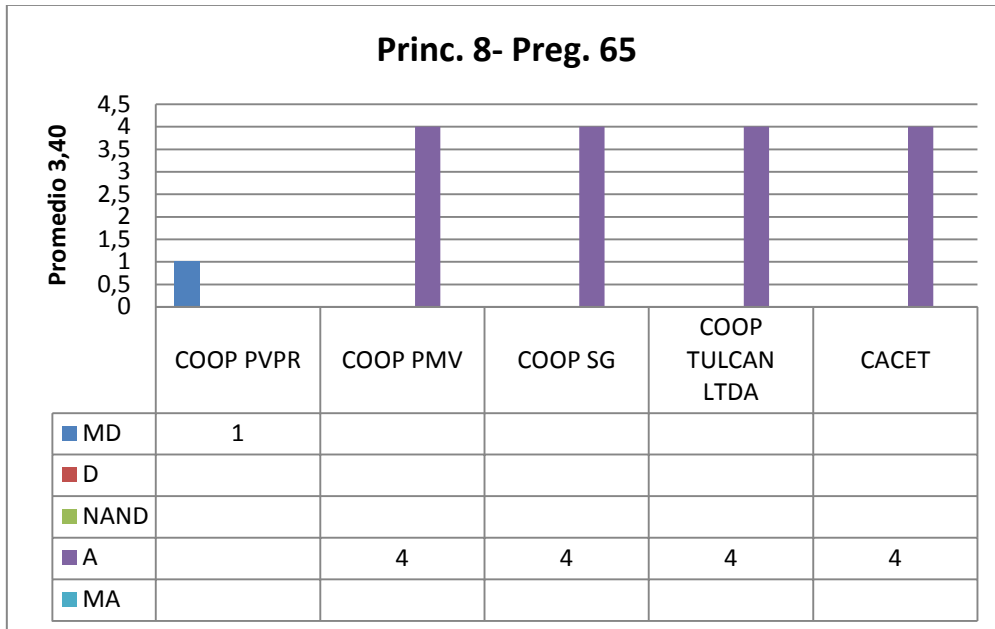
**Gráfico 4.80.** El nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios completos.



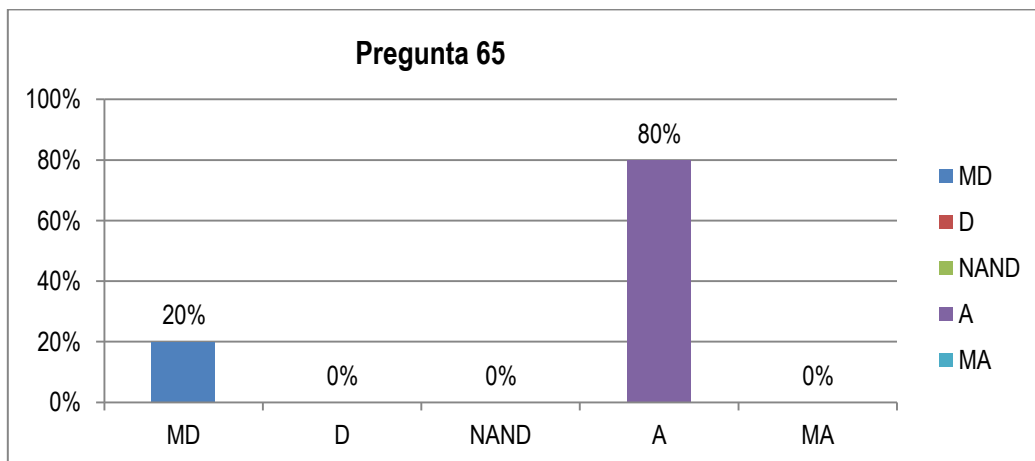
**Gráfico 4.81** Valor porcentual de la pregunta sesenta y cuatro del principio ocho.

El gráfico 4.80 muestra con un promedio de 3.80 que las cooperativas que está en desacuerdo con el principio ocho referente a la pregunta sesenta y cuatro son la COAC Padre Vicente Ponce Rubio y la San Gabriel con una calificación de tres y un porcentaje del 40%.respecto al I nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios sin embargo existe solo un

20% de administradores que están de acuerdo con la pregunta de este principio.

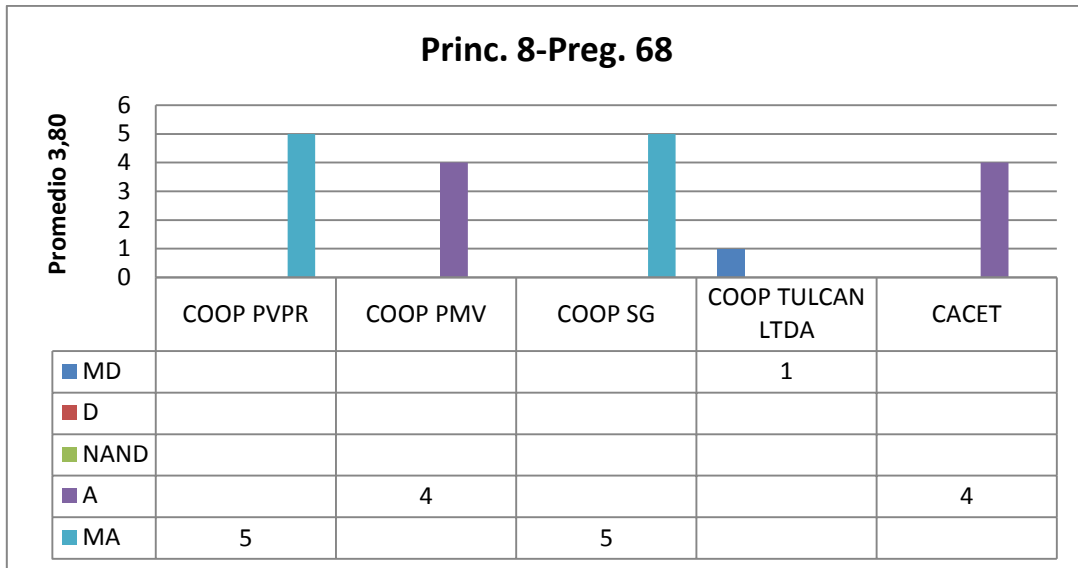


**Gráfico 4.82** Las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan.

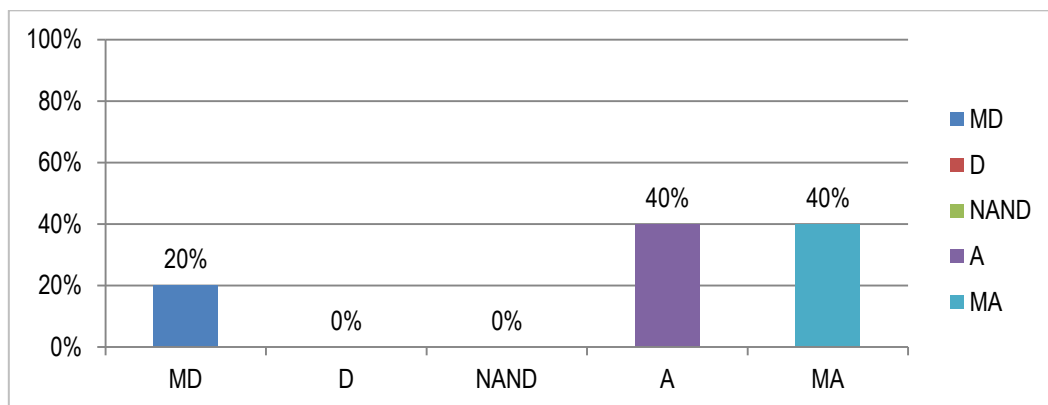


**Gráfico 4.83** Valor porcentual de la pregunta sesenta y cinco del principio ocho.

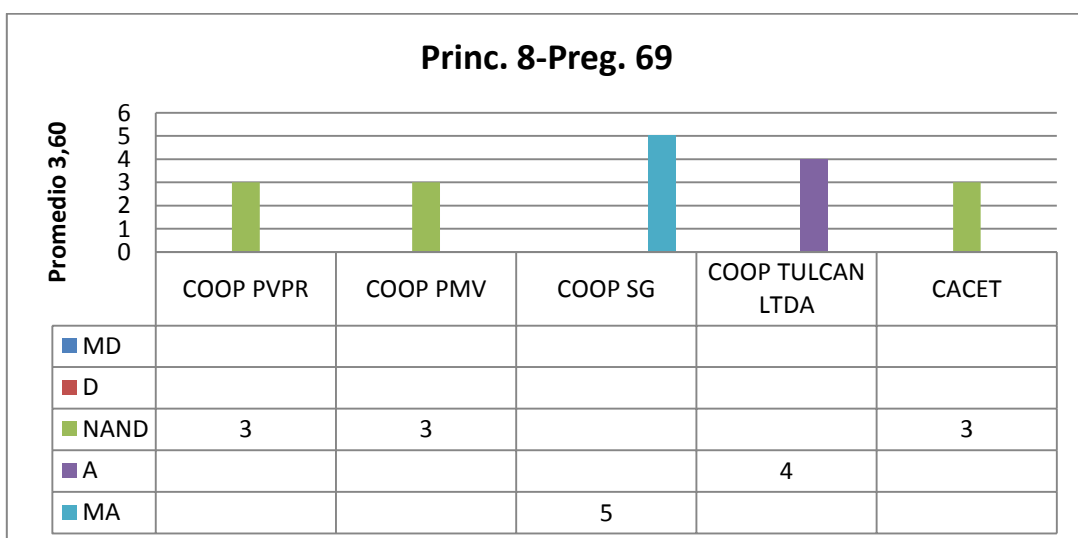
Dentro de esta información observamos que la Cooperativa Padre Vicente Ponce Rubio está en desacuerdo con las personas que reciben pagos equitativos de los salarios según en cargo que ocupa con una calificación de uno con un porcentaje del 20%. Y las COAC que están acuerdo con esta pregunta del principio ocho son cuatro con un porcentaje del 80% de efectividad dentro de este principio.



**Gráfico 4.84.** Se aplican medidas para fomentar la formación de los empleados.



**Gráfico 4.85.** Valor porcentual de la pregunta sesenta y ocho del principio ocho.



**Gráfico 4.86.** La cooperativa realiza 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



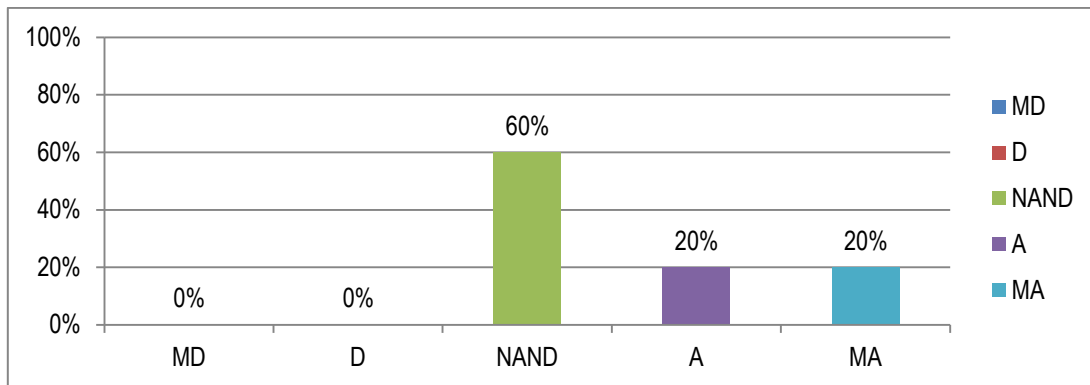


Gráfico 4.86. Valor porcentual de la pregunta sesenta y nueve del principio ocho

El grafico 4.79 menciona con un promedio de 3.60 que tres de estas entidades coinciden con la puntuación brindada en esta tabla, mencionando que las campañas internas mejoran la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no a la discriminación racial.

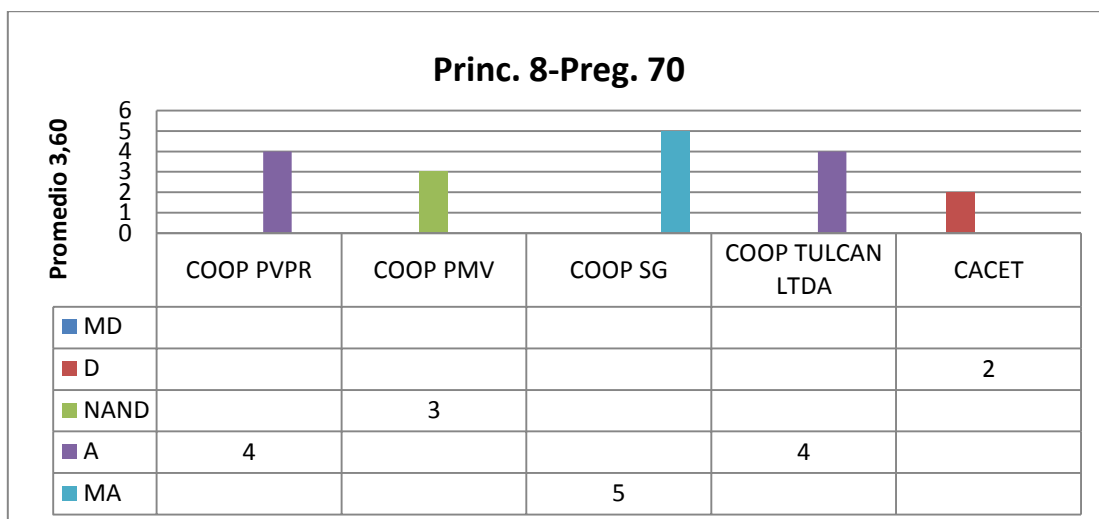


Gráfico 4.87. Utiliza mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren posibles casos de discriminación.

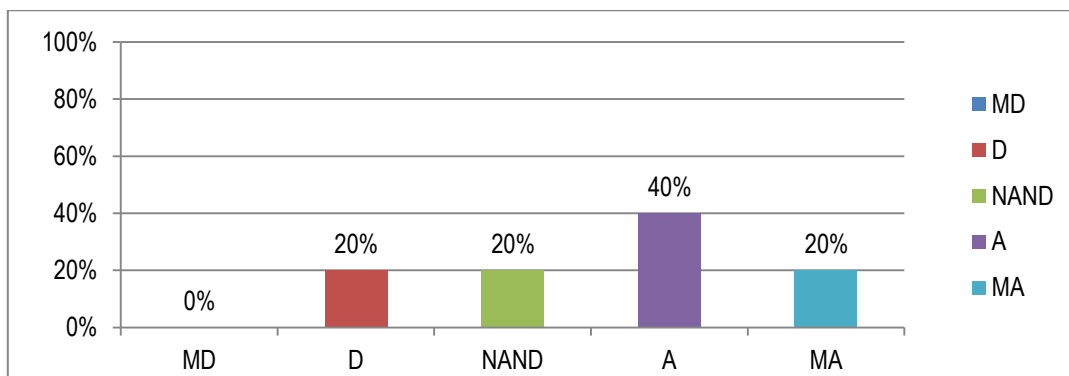
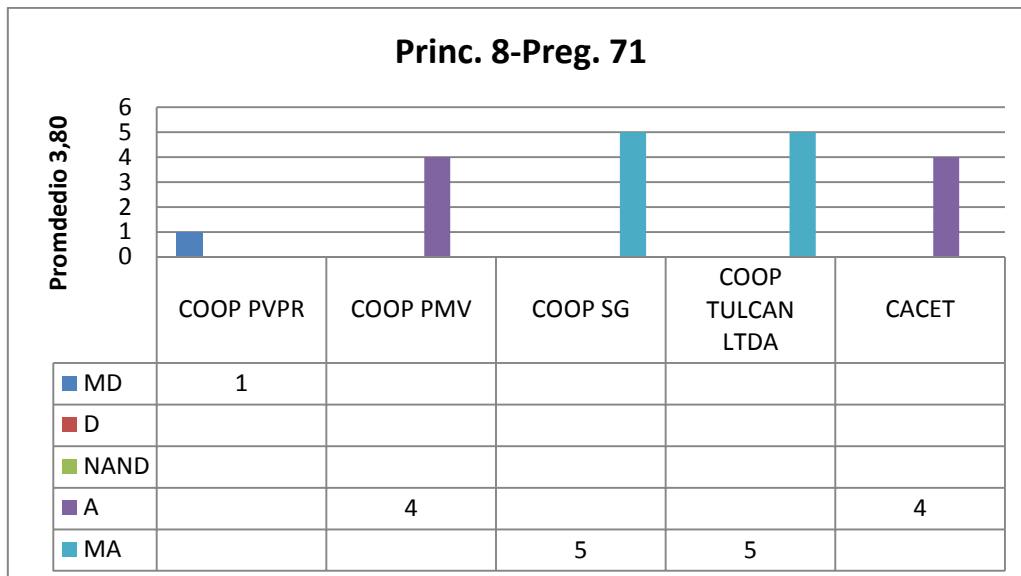
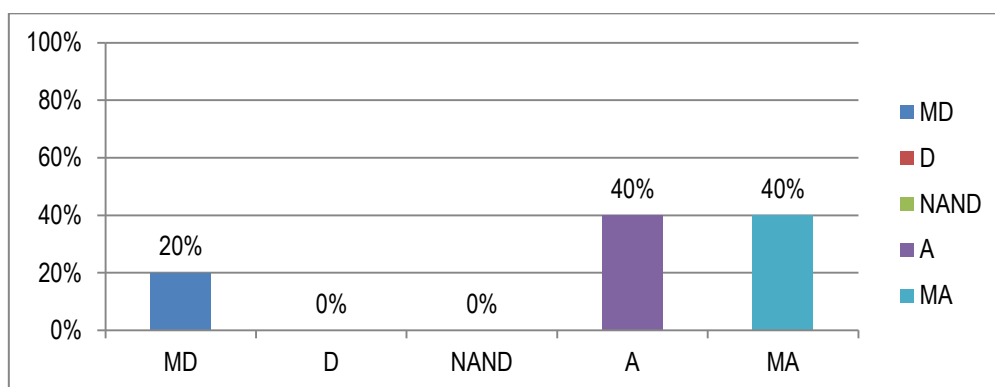


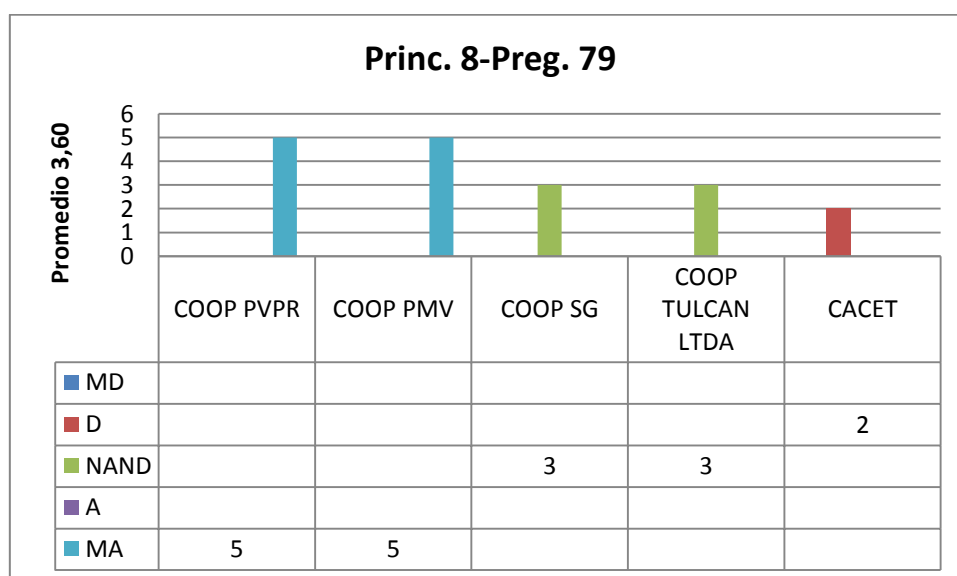
Gráfico 4.88. Valor porcentual de la pregunta setenta del principio ocho



**Gráfico 4.89.** La cooperativa implementa programas de salud y seguridad ocupacional.



**Gráfico 4.90.** Valor porcentual de la pregunta setenta y uno del principio ocho



**Gráfico 4.91.** Permite reuniones de la asociación de empleados en horarios de trabajo para facilitar su actividad gremial.

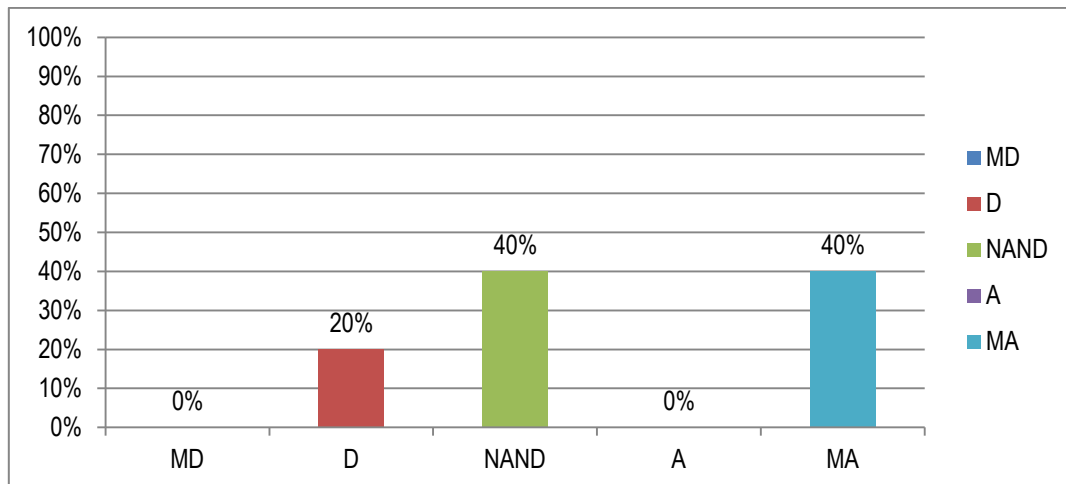


Gráfico 4.92. Valor porcentual de la pregunta setenta y nueve del principio ocho.

El enfoque del presente estudio es el Buen Vivir, por lo tanto el trabajo es parte de esta visión, las COAC de este sector requieren del cumplimiento de principio, por lo tanto tienen que apoyar a los socios administrativos y trabajadores a que se preparen, y también evaluarlos, de la misma manera medir los riesgos laborales entre otras actividades con un promedio de 3.60 dentro de la pregunta sesenta y nueve del principio ocho.

### PRINCIPIO 9: COMERCIO JUSTO, ÉTICO Y RESPONSABLE

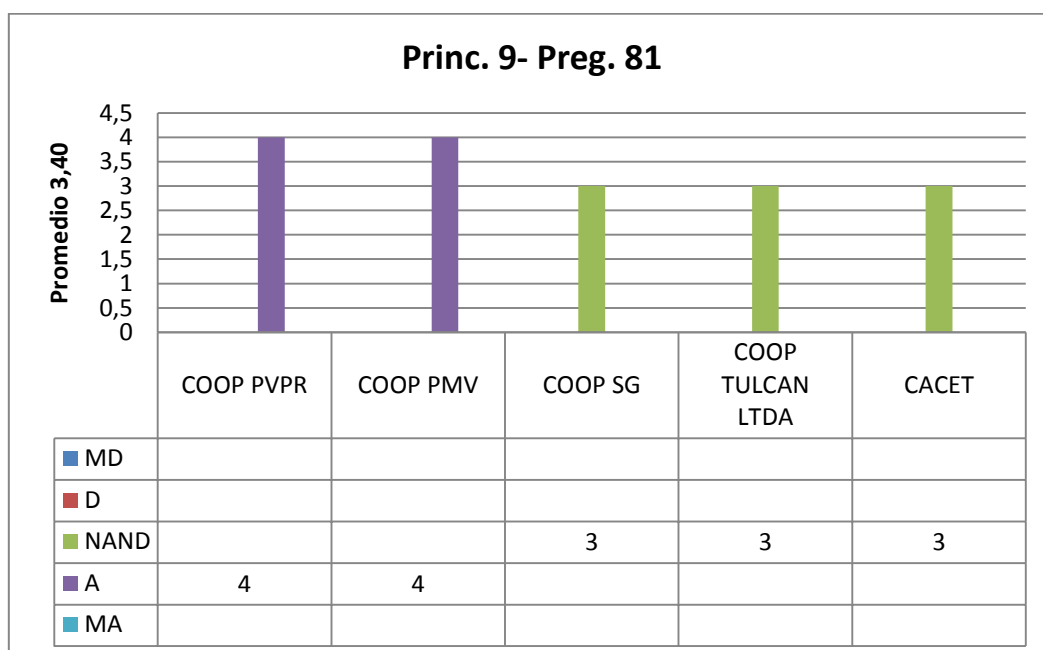


Gráfico 4.93. La cooperativa realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.

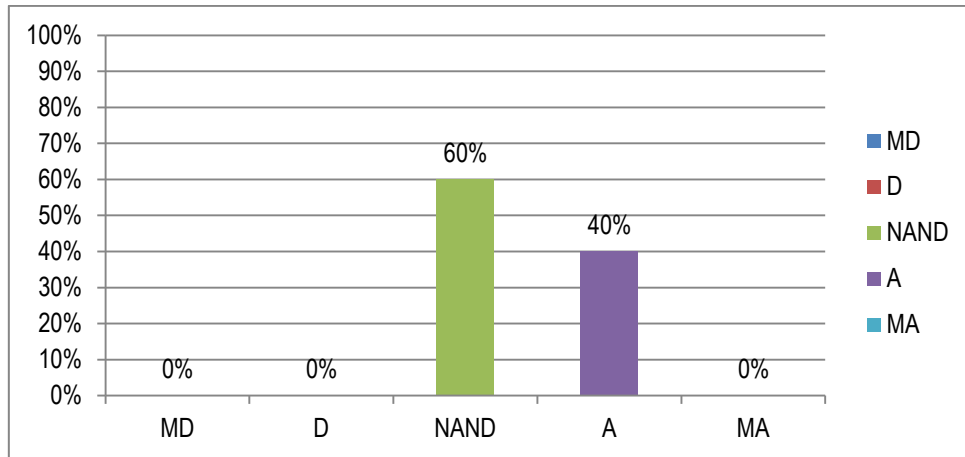


Gráfico 4.94. Valor porcentual de la pregunta ochenta y uno del principio nueve.

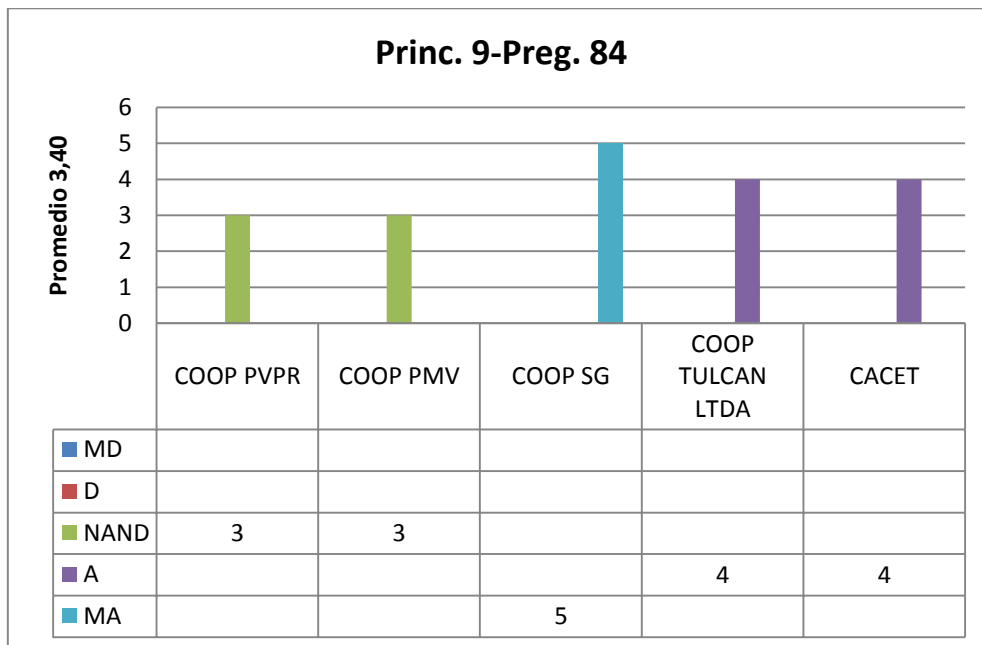


Gráfico 4.95. Conoce los principios que regulan el comercio justo.

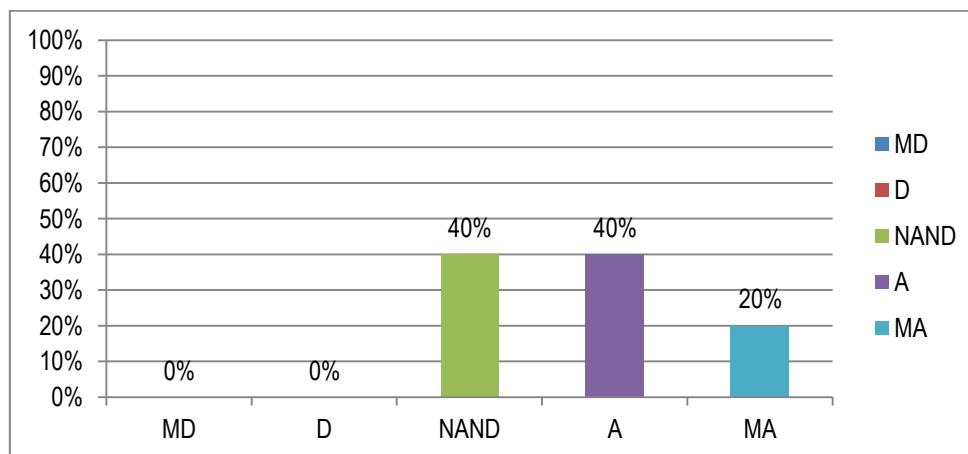
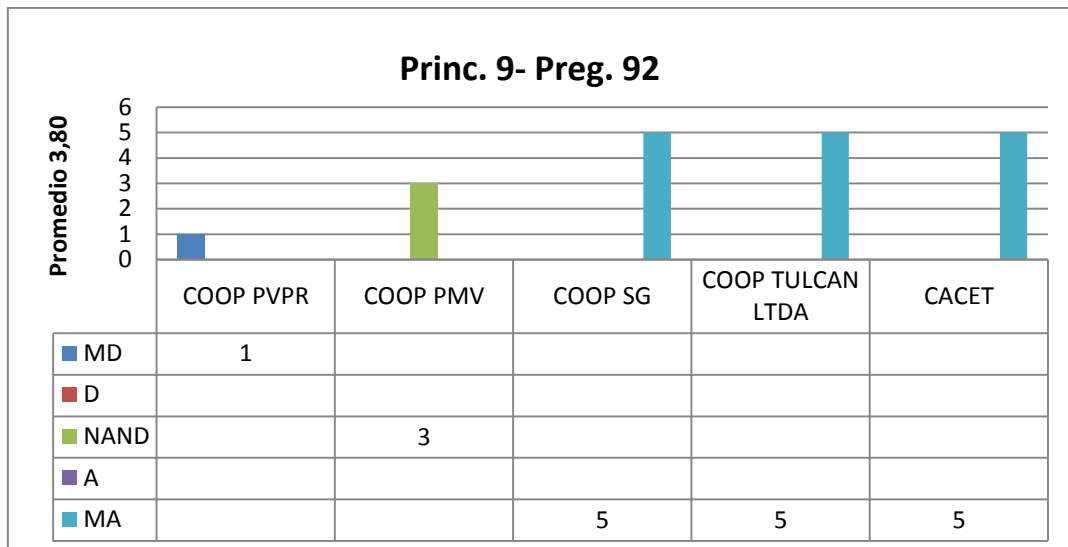
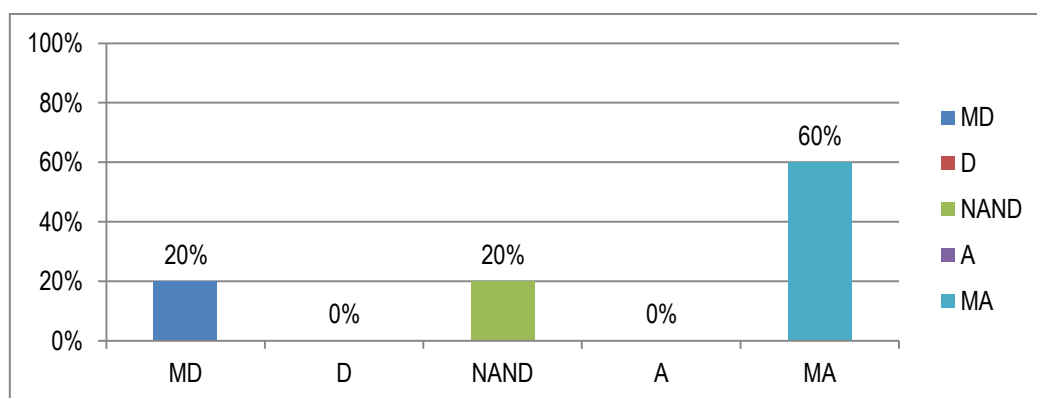


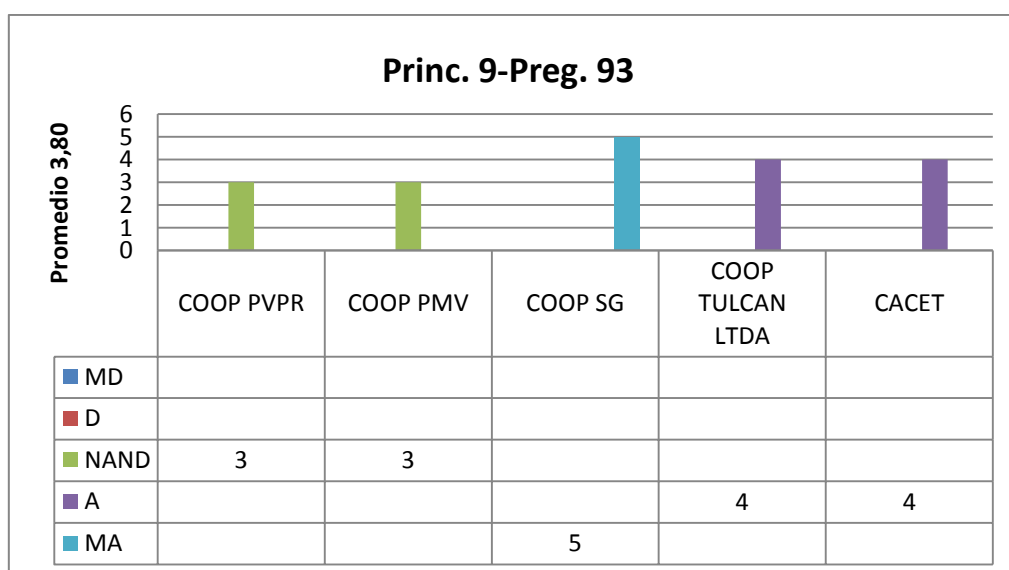
Gráfico 4.96 Valor porcentual de la pregunta ochenta cuatro del principio nueve.



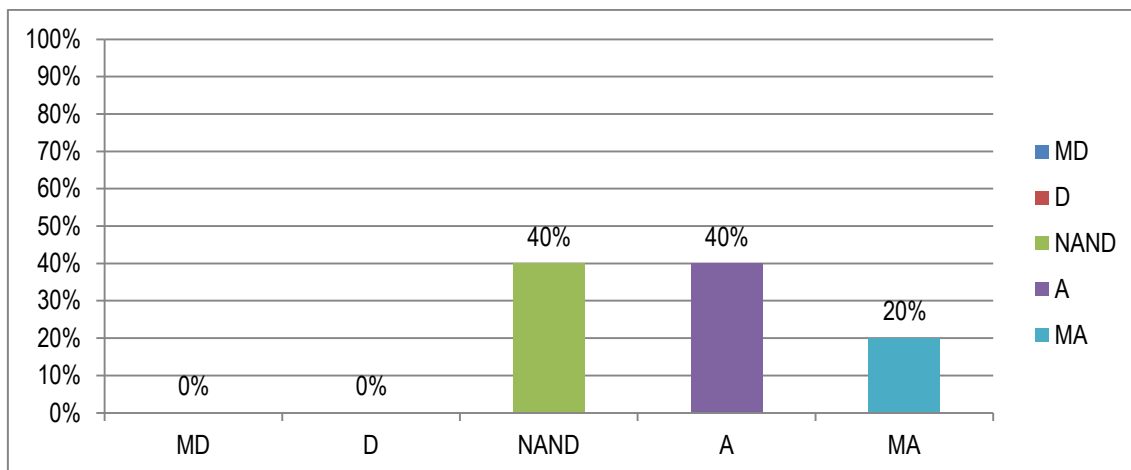
**Gráfico 4.97.** Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos “piratas”, falsificados o fruto de robo de carga.



**Gráfico 4.98.** Valor porcentual de la pregunta noventa y dos del principio nueve



**Gráfico 4.99.** Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc.



**Gráfico 4.100.** Valor porcentual de la pregunta noventa y tres del principio nueve.

Las actividades de las cooperativas de ahorro y crédito son de prestación de servicios financieros, pero dentro de las normas del comercio justo existen elementos que ayudan al proceso del servicio, ninguna de estas asociaciones responden a la calificación esperada por el pleno desconocimiento del mismo, sin embargo la pregunta noventa y tres del principio nueve menciona que estas organizaciones influye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio.

### **4.3. FASE 3: PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORAS**

El presente plan de mejoras se propuso, con la finalidad de fortalecer aquellas áreas que generan debilidad en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia del Carchi y así mejoren su desempeño enfocándose en el Buen Vivir de los asociados.

#### **4.3.1. VENTAJAS Y DESVENTAJAS**

Una vez que se analizó los resultados, se ordenaron las ventajas y desventajas del objeto estudiado, permitiendo establecer una planificación que supriman estas debilidades, apoyándose en las fortalezas en base a los principios establecidos en la presente investigación (Cuadro 4.8).

**Cuadro 4.14.** Ventajas y Desventajas.

Principios	Ventajas	Desventajas
Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural	Sin distinciones de género	Nivel de escolaridad
	Participación de todos (quejas o sugerencias)	
Control democrático y participación en la gestión de los miembros	Toma de decisión de manera democrática	No celebran con frecuencia las reuniones de asamblea general Ni participan los asociados
	Elaboran balance social	Nivel de escolaridad impiden el acceso a cargos institucionales
	Existe equidad de género en cargos institucionales	No realizan inducción sobre cooperativismo a los nuevos socios No elaboran, ni publican reportes de RSE
Participación económica, solidaria y distribución equitativa	Contribuyen con el ingreso al patrimonio	No ejecutan fondos de solidaridad
	Constan de políticas que regulan los créditos	
	Invierten en servicios sociales	
Autonomía e independencia	Hace prevalecer su autonomía	No dependen de subvenciones y ayudas públicas
	Informa los resultados al año	Tampoco contribuyen con proyectos de entidades públicas
	Cumplen con sus obligaciones tributarias	
Educación, capacitación e información	Aplica una política de capacitación a todo su personal	No realizan capacitación por cuenta propia
	Utiliza medios de comunicación	No realizan eventos de extensión educativa a la comunidad
Cooperación e integración del sector EPS	Busca la integración con organizaciones de EPS	No pertenecen a organismo de integración
	Solidaridad entre los socios	No desarrollan alianzas con entidades públicas
Compromiso con el entorno	Cumplen con las leyes ambientales nacionales	No realizan campañas de las 3 R's No utilizan materiales reciclados en los procesos de servicios
	Socialmente responsable	No ejecutan actividades con destino a la comunidad No participan en programas (paz, participación ciudadana y valores)
	Contratación del personal	Salario
Dignificación del trabajo y disfrute la vida	No se han cometidos accidentes laborales	No han formado asociación de empleados No han ejecutado proyectos de seguridad ocupacional
	Constan de un buen manejo de valores éticos	Desconocen los principios del comercio justo

Fuente: Elaboración Propia

### 4.3.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DEL PROBLEMA MEDIANTE EL DIAGRAMA DE PARETO

Para identificar la principales causas que generaban el problema, se consideró el diagrama de pareto para darle pronta solución y detectar aquellos de mayor

relevancia (pocos vitales, muchos triviales) de acuerdo a Juran (1975) citado por Orence y Sarco (2014). Mediante el cuadro 4.9 se describen los problemas encontrados en cada principio y el porcentaje de mejora que requieren priorizándolos de la siguiente manera (ayudas públicas 3,71%, eventos culturales y deportivos 3,45%, programa de voluntariado 2,68%, contribución a la mejora de la comunidad 2,39%, y demás indicadores que poseen valores porcentuales de (1,08 - 1,80), obteniendo un porcentaje de mejora para las cooperativas de la provincia de Carchi del 43, 59%.

**Cuadro 4.15. Causas del problema.**

Miembros de la COAC	n°	Problemas principales	Frecuencia	% acumulado		
			F	R	80-20	
Socios	4.22	Ayudas públicas	3,71	9%	3,71	80%
Empleados	8.46	Eventos culturales y deportivos	3,44	16%	7,15	80%
Empleados	7.35	Programa de voluntariado	2,68	23%	9,83	80%
Socios	7.34	Contribuye a la mejoría de la comunidad	2,39	28%	12,22	80%
Administradores	2.10	Participación C.A y C.V	1,8	32%	14,02	80%
Administradores	2.26	Publica los RSE	1,8	36%	15,82	80%
Empleados	5.25	Extensión educativa a la comunidad	1,68	40%	17,5	80%
Empleados	6.29	Alianzas con entidades públicas	1,66	44%	19,16	80%
Administradores	2.12	Convocatorias reuniones	1,6	48%	20,76	80%
Administradores	2.20	Elabora balance social	1,6	51%	22,36	80%
Administradores	4.41	Contribución a proyectos públicos	1,6	55%	23,96	80%
Administradores	9.81	Actividades destinadas a la igualdad de oportunidades	1,6	59%	25,56	80%
Socios	6.27	Organismo de integración	1,59	62%	27,15	80%
Administradores	2.9	Inducción coop. Al nuevo socio	1,4	66%	28,55	80%
Administradores	2.15	Normas de selección de proveedores	1,4	69%	29,95	80%
Administradores	2.26	Elaboración de RSE	1,4	72%	31,35	80%
Administradores	7.53	Campañas internas R's	1,4	75%	32,75	80%
Administradores	8.69	Campañas de concienciación	1,4	78%	34,15	80%
Administradores	1.3	Nivel de escolaridad	1,2	81%	35,35	80%
Administradores	3.31	Fondos de solidaridad	1,2	84%	36,55	80%
Administradores	5.42	Capacitación o educación cooperativa	1,2	87%	37,75	80%
Administradores	8.64	Empleados profesionales	1,2	89%	38,95	80%
Administradores	8.68	Medidas para formar empleados	1,2	92%	40,15	80%
Administradores	8.71	Proyectos de salud y seguridad ocupacional	1,2	95%	41,35	80%
Empleados	7.36	Participación en programas PAZ y valores humanos	1,15	98%	42,5	80%
Empleados	9.59	Normas que regulen el comercio justo	1,08	100%	43,58	80%
TOTAL			43,58			

Fuente: Elaboración Propia



La gráfica 4.72 muestra la relación 80 - 20 que señala Juran, es decir que el 20% de las causas resuelven el 80% de los problemas encontrados mientras que el 80% de las causas solo resuelven el 20% de los problemas. Los datos expuestos en el cuadro 4.9 permitieron graficar los 26 indicadores que necesitan ser mejorados y que se presentan sobre la línea base de la gráfica mediante barras, colocando hacia la izquierda los 4 indicadores de mayor porcentaje y a su derecha los 22 que obtuvieron valores inferiores. La línea perpendicular color rojo refleja el % acumulado o sumatoria de los valores porcentuales del cuadro 4.9 permitiendo conocer el nivel de incidencia de cada indicador y definir el punto corte para poder representar el 80 -20 o (línea color verde), de esta manera se pudo deducir que los resultados muestran una relación donde se requiere mejorar el 80 % de las causas.

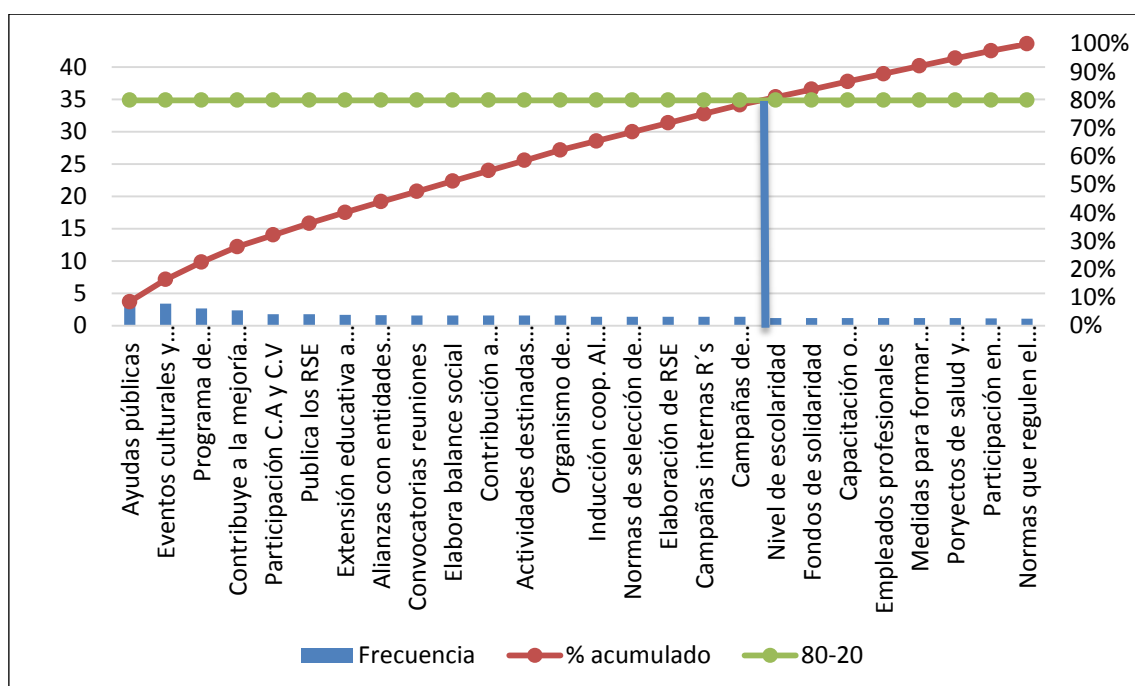


Gráfico 4.101. Diagrama de Pareto.

### 4.3.3. FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS

Los objetivos planteados en el presente plan de mejoras son:

- ✓ Decretar los requisitos básicos de afiliación.

- ✓ Capacitar a la Asamblea General de los artículos de la LOEPS.
- ✓ Establecer comisiones especiales de apoyo.
- ✓ Hacer prevalecer la autonomía al ejecutar proyectos públicos.
- ✓ Ejercer una efectiva gestión cooperativa.
- ✓ Realizar alianzas cooperativas e integración con el sector EPS.
- ✓ Participar de manera activa a programas o campañas de RS.
- ✓ Implementar artículos enfocados a los trabajadores de acuerdo al código de trabajo.
- ✓ Efectuar normas de comercio justo en el manual interno.

#### 4.3.4. ACCIONES DE MEJORA

Para proceder a las acciones de mejora, se eligieron de acuerdo a los principios en las cuales se desglosan la descripción del problema, las causas que las provocan, el objetivo a conseguir, las respectivas acciones de mejora y los beneficios esperados (Cuadro 4.10).

**Cuadro 4.16.** Acciones de mejora del principio uno.

<b>Principio n° 1: Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural</b>	
Descripción del problema	Impedimento de afiliación por su grado educativo
Causas que provocan el problema	Nivel de escolaridad
Objetivo a conseguir	Requisitos de afiliación sean básicos
Acciones de mejora	Reestructuración del proceso de afiliación Apoyo inmediato
Beneficios esperados	Libre acceso a todas las personas con facilidad de afiliación

**Cuadro 4.17.** Acciones de mejora del principio dos.

<b>Principio n° 2: Control democrático y participación en la gestión de los miembros</b>	
Descripción del problema	No cumplen con las reuniones ordinarias establecidas, ni capacitan al nuevo socio, tampoco elaboran RSE, ni lo publican mediante balance social
Causas que provocan el problema	Poco conocimiento de las leyes de la EPS
Objetivo a conseguir	Capacitar a la Asamblea General de los artículos de la LOEPS
Acciones de mejora	Elaboración de 2 reuniones al año Inducir al nuevo socio en temas de cooperativismo Desarrollo de la RSE mediante balance social
Beneficios esperados	Cumplir con el artículo 30 LOEPS y aplicar los reportes RSE

**Cuadro 4.18.** Acciones de mejora del principio tres.

**Principio n° 3: Participación económica, solidaria y distribución equitativa**

Descripción del problema	No ejecutan los fondos de solidaridad
Causas que provocan el problema	Inexistencia de las comisiones especiales
Objetivo a conseguir	Establecer las comisiones especiales
Acciones de mejora	Implementación de la comisión de solidaridad
Beneficios esperados	Formas las comisiones especiales según el artículo 46 LOEPS

**Cuadro 4.19.** Acciones de mejora del principio cuatro.

**Principio nº 4: Autonomía e independencia**

Descripción del problema	No dependen de ayudas públicas
Causas que provocan el problema	Desconocen las entidades de apoyo
Objetivo a conseguir	Hacer prevalecer la autonomía
Acciones de mejora	Contribuir con proyectos de entidades públicas
Beneficios esperados	Exista autonomía administrativa, financiera con jurisdicción coactiva

**Cuadro 4.20.** Acciones de mejora del principio cinco.

**Principio nº 5: Educación, capacitación e información**

Descripción del problema	No existe educación interna, ni comunitaria referente al cooperativismo
Causas que provocan el problema	Falta de sinergia en la asamblea general
Objetivo a conseguir	Ejercer una efectiva gestión cooperativa
Acciones de mejora	Capacitar a administrativos, socios y empleados Eventos de extensión educativa a la comunidad
Beneficios esperados	Que se dirija el propósito por la cual se formó la cooperativa

**Cuadro 4.21.** Acciones de mejora del principio seis.

**Principio nº 6: Cooperación e integración del sector EPS**

Descripción del problema	No todas pertenecen a organismos de integración dentro del sector EPS, ni participan con entidades públicas
Causas que provocan el problema	Desconfianza o inseguridad cooperativa
Objetivo a conseguir	Realizar alianzas cooperativas e integración con el sector EPS
Acciones de mejora	Integración con otras cooperativas Desarrollo de proyectos sociales con entidades públicas
Beneficios esperados	Ejercer el manejo cooperativo como un sistema

**Cuadro 4.22.** Acciones de mejora del principio siete.

**Principio nº 7: Compromiso con el entorno**

Descripción del problema	No existen el compromiso con la comunidad en temas de responsabilidad social
Causas que provocan el problema	Escaso enfoque medioambiental
Objetivo a conseguir	Participar de manera activa a programas o campañas RS
Acciones de mejora	Capacitación internas Formación de programas de voluntariado
Beneficios esperados	Trabajar de manera activa con la comunidad

**Cuadro 4.23.** Acciones de mejora del principio ocho.

**Principio nº 8: Dignificación del trabajo y disfrute la vida**

Descripción del problema	Insatisfacción de empleados en puestos de trabajo
Causas que provocan el problema	Falta de investigaciones de satisfacción laboral
Objetivo a conseguir	Implementar artículos de relaciones laborales según ley del código de trabajo Desarrollo de la ley de trabajadores
Acciones de mejora	Elaboración de proyectos internos de seguridad ocupacional Desarrollo de eventos culturales y deportivos
Beneficios esperados	Satisfacción de los socios/empleados

**Cuadro 4.24.** Acciones de mejora del principio nueve.**Principio nº 9: Comercio justo, ético y responsable**

Descripción del problema	Desconocimiento de los principios del comercio justo
Causas que provocan el problema	Las actividades que realizan no son netamente de proceso productivo
Objetivo a conseguir	Efectuar normas de comercio justo a la COAC
Acciones de mejora	Identificación de los principios adaptables a la COAC
Beneficios esperados	Conocimiento de las normas del comercio justo

### 4.3.5. PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Luego de conocer los problemas de las cooperativas de ahorro y crédito, se procedió a planificar las respectivas acciones a mejorar, añadiéndole tareas con el fin de dar seguimiento y llevar el control, también se estableció los responsables, los recursos necesarios para el desarrollo, y los indicadores que permitirán medir las acciones (Cuadro 4.19).

**Cuadro 4.25.** Planificación y seguimiento de las acciones de mejora.

Nº	Acciones de mejora	Cooperativas	Tareas	Responsable de tarea	Indicador-seguimiento	Responsable - seguimiento
4.22	Colaboración de entidades públicas	Tulcán LTD. San Gabriel Educadores Tulcán	Formar proyectos comunitarios	Asamblea general	Nº de proyectos planificados/ nº de proyectos realizados	Consejo de vigilancia
8.46	Desarrollo de eventos culturales y deportivos	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Ejecutar una confraternidad deportiva/cultural anual	Asamblea general	Eventos planificados/e ventos realizados	Consejo de vigilancia
7.35	Ejecución del programa de voluntariado	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Crear el objetivo del programa de voluntariado	Asamblea general	total socios/ nº socios voluntarios	Consejo de vigilancia
7.34	Contribución a la mejoría de la comunidad	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Identificar problemas	Asamblea general	Vinculación con la comunidad	Consejo de vigilancia
2.10	Participación reuniones C.A y C.V	Pablo Muñoz Vega San Gabriel Educadores Tulcán	Reglamento de asistencia	Asamblea general	Nº de asistente/ total de socios Asamblea	Consejo de vigilancia
2.26	Publicación de los	Tulcán San Gabriel	Identificar medios de	Asamblea general	% Reporte anual	Consejo de vigilancia

	reportes RSE	Educadores Tulcán	comunicación			
5.25	Extensión educativa a la comunidad	San Gabriel Tulcán	Buscar las necesidades grupos de mayor vulnerabilidad	Asamblea general	Nivel de satisfacción	Consejo de vigilancia
6.2	Alianzas con entidades públicas	Pablo Muñoz Vega San Gabriel Tulcán Padre Vicente Ponce Rubio	Proponer programas de bienestar social enfocados al Buen Vivir	Asamblea general	N° de convenios	Consejo de vigilancia
2.12	Convocatorias reuniones	San Gabriel Educadores Tulcán	Realizar por lo menos 2 reuniones ordinarias anualmente	Asamblea general	N° reuniones convocadas/ n° reuniones establecidas	Consejo de vigilancia
2.20	Elabora balance social	Tulcán Pablo Muñoz Vega San Gabriel Educadores Tulcán	Recopilar información Estructurar la herramienta	Asamblea general	% cumplimiento actual/ año anterior	Consejo de vigilancia
4.41	Contribución a proyectos públicos	Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Identificar apoyo (humano, materiales, técnico o económico)	Asamblea general	N° voluntarios	Consejo de vigilancia
9.81	Desarrollo de actividades destinadas a la igualdad de oportunidades	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Establecer el proceso de la actividad	Asamblea general	Nivel de competencia de los candidatos	Consejo de vigilancia
6.1	Formación de organismo de integración	Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Integrarse con otras cooperativas y para formar la corporación	Asamblea general	total cooperativas/ cooperativas integradas	Consejo de vigilancia
2.9	Inducción cooperativism o al nuevo socio	Pablo Muñoz Vega Tulcán	Informar al nuevo socio sobre los principios y valores cooperativos	Asamblea general	N° de nuevos socios/ n° de socios capacitados	Consejo de vigilancia
2.15	Establecimiento de normas de selección de proveedores	San Gabriel Padre Vicente Ponce Rubio	Identificar los grupos de interés	Asamblea general	N° proveedores/ n° proveedores satisfechos	Consejo de vigilancia
2.26	Elaboración de RSE	Tulcán Pablo Muñoz Vega	Recolección y análisis de datos	Asamblea general	certificación de la herramienta	Consejo de vigilancia
7.53	Tratamiento de campañas internas R's	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Utilizar material reciclado en los procesos o prestación de servicios	Asamblea general	Actividad realizada/ impacto causado	Consejo de vigilancia
8.69	Impulso a campañas de	Padre Vicente Ponce Rubio	Efectuar programas de	Asamblea general	% de rendimiento	Consejo de vigilancia

	concienciación	Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	proactivos		del socio/ trabajador	
1.3	Preparación de escolaridad	San Gabriel Educadores Tulcán	Preparar a los socios con mayor vulnerabilidad	Asamblea general	Total de socios/ n° socios sin educación primaria	Consejo de vigilancia
3.31	Fondos de solidaridad	San Gabriel	Destinar los fondos de solidaridad	Asamblea general	% destino de excedentes	Consejo de vigilancia
5.42	Capacitación o educación cooperativa	Padre Vicente Ponce Rubio	Capacitar a toda la asamblea	Mater en cooperativismo	N° socios asamblea/ n° socios capacitado	Consejo de vigilancia
8.64	Empleados profesionales	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Apoyar a los socios que se preparen	Asamblea general	Total empleados/ empleados profesionales	Consejo de vigilancia
8.68	Medidas para formar empleados	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Crear herramienta de evaluación	Asamblea general	Total problemas causados/ n° problemas solucionados	Consejo de vigilancia
8.71	Proyectos de salud y seguridad ocupacional	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Evaluar a los empleados en riesgos laborales	Asamblea general	% satisfacción del empleado	Consejo de vigilancia
7.36	Participación en programas PAZ y valores humanos	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Establecer agenda de programas públicos	Asamblea general	Total de socios-trabajadores convocados/ n° de asistente a los programas	Consejo de vigilancia
9.59	Normas que regulen el comercio justo	Padre Vicente Ponce Rubio Pablo Muñoz Vega Tulcán San Gabriel Educadores Tulcán	Búsqueda y adaptación de las normas del comercio justo a la COAC	Asamblea general	% de factibilidad	Consejo de vigilancia

Fuente: Elaboración Propia

## DISCUSIÓN

En el estudio de principios aplicados a las cooperativas para medir su desempeño, existen investigaciones así como Guapulema y Moyano (2012) en la que consideró (7) principios del cooperativismo con sus respectivas dimensiones, variables e indicadores como herramienta de gestión aplicada a la cooperativa “Educadores Chimborazo” en la ciudad de Riobamba. En cambio Ortega (2014) en su caso de estudio aplicado a la cooperativa “Textil 14 de Marzo” planteo (16) principios extraídos de la ACI como también de la LOEPS.

A través de esta investigación se logró conocer el nivel de desempeño de las Cooperativas de ahorro y crédito de la provincia del Carchi en base a los principios establecidos, hay que mencionar que de acuerdo a la libre asociación se resalta que en este sector se da apertura a cualquier persona ya sea de la comunidad o no, pero hay que tomar en cuenta que estos socios tienen un nivel de educación académico bajo, también Guapulema y Moyano (2012) predominan que en la cooperativa de ahorro y crédito “Educadores de Chimborazo” practican el libre acceso a todas las personas que desea pertenecer al grupo cooperativo.

El control de los miembros y la toma de decisiones en la provincia del Carchi se establecen de forma democrática, sin embargo se puede visualizar que no celebran con frecuencia las reuniones de Asambleas, pero Guapulema y Moyano (2012) señalan en su estudio que en la cooperativa “Educadores de Chimborazo” mantienen una buena participación de los delegados en las Asambleas Ordinarias como Extraordinarias, en forma equilibrada.

En las cooperativas de la provincia Carchi de acuerdo a su capital social se forma al ingreso del socio, pero no se han distribuido los fondos de solidaridad para las comisiones especiales. Mientras que Guapulema y Moyano (2012) dicen que la cooperativa “Educadores de Chimborazo” viene realizando

asignación de fondos para educación y de luego los fondos de reserva han incrementado notablemente en el año 2011.

La autonomía que tienen estas organizaciones de la provincia del Carchi dictamina que no son dependientes de ayudas públicas, pero Arzadun (2011) indica que para las cooperativas argentinas de acuerdo al estudio realizado, es indispensable el apoyo del sector público ya que esto permite la conexión comercial dentro y fuera del país.

Ortega (2014) señala que la cooperativa de ahorro y crédito “Textil 14 de Marzo”, solo 11% dicta cursos de cooperativismo, al preguntar sobre los estudios terminados los resultados reflejan que el 44% del total de todos los encuestados han terminado la secundaria (colegio), asimismo el 30% ha terminado la primaria (escuela); el 23% ha culminado el pregrado o superior (universidad), el 2% ha realizado una maestría (postgrado) y el 1% no ha estudiado. En comparación con las COAC de Carchi presentan que han tenido capacitaciones por parte de la SEPS en temas cooperativos a directivos, pero es necesario que todos los socios estén instruidos en estos temas.

Arzadun (2011) atribuye a la integración de las cooperativas de Argentina y la creación de una federación que promueve la sinergia en sus actividades. Por el contrario en la provincia del Carchi las cooperativas no pertenecen a estos organismos, es por esta razón que se dificulta el crecimiento de estas entidades del tercer sector. Barba y Gavilánez (2016) muestran que las COAC de Chimborazo el 14% conocen el tema de la gestión del desempeño Social (GDS) y el 74% no efectúa acciones relacionadas con la aplicación de la metodología y el 24% señala que sí.

Barba y Gavilánez (2016) indican que el 14% de las COAC capacitó a su Talento Humano mediante pasantías al exterior, motivadas por los organismos de integración cooperativa en el proyecto Misión de Arequipa-Perú. Ortega (2014) señala que la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Textil 14 de Marzo el



16% apoya al deporte por medio de ligas barriales el 21% brinda ayudas sociales, y que el 53% de los entrevistados respondieron que la responsabilidad social se dirige a los socios. Y en cuanto a las del Carchi se muestran que si capacitan a sus empleados en vista a su perfeccionamiento, pero no todas han realizado confraternidad deportiva, ni cultural, por otro lado de acuerdo al compromiso con el entorno estas brindan ayuda a la comunidad.

Como detalle general, el desempeño de las COAC en la provincia del Carchi están en un nivel regular o promedio (3 a 3.5), en diferencias a otras cooperativas del territorio ecuatoriano según los balances sociales aplicados, y por otra parte el cooperativismo chileno según Caro (2015) y el argentino de acuerdo a Arzadun (2011) han tenido un crecimiento en lo socio-económico en los últimos años debido al buen desempeño asociativo y a su aplicación en cooperar tanto con las entidades del tercer sector y como las organizaciones de apoyo (empresas del Estado).

Es necesario mencionar el aporte de Ruiz y Quesada (2014) donde muestran que el cooperativismo en lo operativo los principios no son cumplidos, debido a la falta de conocimiento de los mismos.

El plan de propuesta que servirá para mejorar el desempeño de estas entidades, es la herramienta de trabajo ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) utilizada en otras investigaciones como la evaluación del desempeño cooperativo aplicado en Manabí por Cevallos y Marín, (2017) en la provincia de Santa Elena aplicada por (Mendoza y Zambrano, 2017) y en diferentes lugares del país.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES**

La evaluación de las variables de desempeño cooperativo en la provincia de Carchi, se llevó a cabo mediante la búsqueda, selección y recopilación de información, brindada por diversos autores, que ayudaron a implantar los principios de los temas a estudiar como son los de Economía Popular y Solidaria, Cooperativismo, Responsabilidad social empresarial y Buen Vivir, . Para la elaboración de este proceso fue esencial la ayuda de las variables, dimensiones e indicadores que se logró establecer como base principal para la medición de las COAC quedando establecidos 142 indicadores, siendo aprobados 94 por el panel de expertos y el alfa de conbrach, los cuales fueron evaluados en las cinco entidades objeto de estudio.

La herramienta de valoración permitió obtener resultados desde dos perspectivas diferentes; la apreciación de parte de los socios y de los empleados de las entidades financieras, sin embargo fue notable observar que existen debilidades en el desempeño de algunos indicadores, que de tal manera infieren desproporcionadamente en la ocupación de las mismas, lo que hace que no ayude a mejorar los logros que desea obtener el Buen Vivir. Dentro de los principios que muestran mayores falencias son Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural, Dignificación del trabajo y disfrute de la vida, Compromiso con el entorno, y el Control democrático y participación en la gestión de los miembros.

Para la planificación de la propuesta del plan de mejora fueron incluidos los objetivos y acciones de mejora con sus respectivas tareas e indicadores que permitirá el debido seguimiento y control del objeto de estudio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de su desempeño dando priorización a los indicadores que mediante la utilización del diagrama de Pareto requieren

mejoramiento. Es decir, es fundamental que en estas entidades consideren el libre acceso a todas las personas con facilidad de afiliación, satisfacción de los socios y empleados, trabajar de manera activa con la comunidad y cumplir con el artículo 30 de la LOEPS y aplicar los reportes de RSE.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

Para tener mejor seguimiento a esta investigación es necesario implantar nuevas herramientas de evaluación que ayuden al desempeño cooperativo a tener un conocimiento claro de que es lo que desea proyectar a futuro. Por esto es necesario que se empleen fuentes bibliográficas de diferentes autores que ayuden a enlazar ideas que posibiliten la confianza de la misma.

Es importante aplicar las herramientas de evaluación de desempeño cooperativo, y que se ejecuten sistemáticamente cada una de las actividades propuestas por las organizaciones; y que estas sean socializadas con las demás entidades del sector financiero popular y solidario con el objetivo de afianzar las relaciones comerciales y promover la búsqueda de una buena gestión cooperativa.

Por último se aconseja a los miembros de las diferentes entidades financieras que es imprescindible proponer planes de mejora con el fin de que se mejoren las debilidades que estas entidades tienen, y que ayuden significativamente a mejorar su actuar, confiriéndole la capacidad de responder a las necesidades individuales y colectivas de sus asociados y colectividad en general.

## BIBLIOGRAFIA

- ACI (Alianza Cooperativa Internacional) 2002. Citado por Martínez, P. 2014. Elaboración del Balance Social caso. Cooperativas de Ahorro y Crédito frente de reivindicación del Magisterio del Austro. Tesis Ing. En Contabilidad y Auditoría. Universidad Politécnica SALESIANA. Cuenca-Los Ríos, EC. p 16.
- Aguilera, R. 2013. Identidad y diferenciación entre método y metodología. Aguilera, R. 2013. Identidad y diferenciación entre método y metodología. Estudio Político. (En línea). México, MEX. Revista Estudios Políticos. Vol. 9. N° 28. p 86 Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16162013000100005&lang=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162013000100005&lang=pt)
- Alayo, R. y Bacerra, A. s/f. Elaboración e Implementación de un plan de mejora continua en el área de producción Agroindustrias Kaizen. Consultado el 25 sep. 2015.
- ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) s/f. Plan de Mejoras. Herramienta de Trabajo. (En línea). Consultado. 25 de jun. de 2016. Formato PDF. Disponible en: [http://www.uantof.cl/public/docs/universidad/direccion\\_docente/15\\_elaboracion\\_plan\\_de\\_mejoras.pdf](http://www.uantof.cl/public/docs/universidad/direccion_docente/15_elaboracion_plan_de_mejoras.pdf)
- Arzadum, P. 2011. Globalización económica y cooperativismo. España, ES. CIRIEC, Revista de Economía pública, social y cooperativa. p 1-26.
- Barba, D. y Gavilánez, M. 2016. Gestión social en las cooperativas de ahorro y crédito de una provincia ecuatoriana. Quito, EC. Revista Ciencia UNEMI. Vol. 9. p 1-9.
- Bohlander, G. y Sherman, A. 2001. Citado por citado por Mejía, Y. 2012. Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales (Estudio realizados con agentes de servicios telefónico en la ciudad de Quetzaltenango). Tesis. Licenciada en Psicóloga Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango. Quetzaltenango. QUE. p. 12.

- Boscan, A. 2013. Epistemología e investigación: De la creatividad a la innovación. Características del Método Científico y Tipos de Método Científico. Consultado, 18 de Agos, 2017.
- Cabero, J. e Infante, A. 2014. Citado por Reguant, M. y Torrado, M. 2016. El método Delphi. Barcelona, EP. Revista REIRE. Vol. 9, núm. 1. p 89.
- Caldas, M.; Lacalle, G. y Carrión, R. 2012. Responsabilidad social corporativa (RSC). (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. ISBN. 8490035849, 9788490035849. p. 26. Consultado, 26 de sep. de 2016 Disponible en: <http://book.google.com.ec>
- Carroll, Schneir, J. 1982. Citado por Castaño, D. 2013. Proceso de Evaluación de desempeño: análisis desde la teoría de la burocracia y de la agencia. Estudios de caso del subsector hotelero en Medellín. Tesis Magister en Ingeniería Administrativa. Universidad Nacional de Colombia. Medellín, CO p 8.
- Castro, A. y Puerto, D. 2012. Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad social. (En línea). Barranquilla, CO. Revista Pensamiento y Gestión. Universidad del Norte Colombia. N° 32. Consultado, 31 oct. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/646/64623932002.pdf>.
- Caudillo, G. 2012. El Buen Vivir: un dialogo intercultural. (En línea). Revista Ra Ximhai. México. ME. Vol. 8. N°. 2. Consultado, el 25 de sept. de 2016. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46123366015>
- Chiavacci, M. 2008 citado por Brazzolotto, S. 2012. Aplicación de la Evaluación de Desempeño por Competencias a las Organizaciones. Tesis. Licenciatura en Administración. UNCUIYO, FCE. Facultad de Ciencias Económicas. Puyo, PU. p. 34
- Celina y Campo 2005. Citado por Bojórquez, J; Lina, A; Hernández, M; López, E. 2013. Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. (En línea). Cancun, ME. p 4. Formato PDF. Disponible en: <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Chiavenato, I. 1999. Citado por Sánchez, J. y Calderón, V. 2012. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales

tendencias que afectan su auditoria. Barranquilla-Colombia, CO. Revista Científica Redalyc. p 6.

\_\_\_\_\_ 2000. Citado por Mejía, Y. 2012. Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales (Estudio realizados con agentes de servicios telefónico en la ciudad de Quetzaltenango). Tesis. Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango. Quetzaltenango. QUE. p 11.

\_\_\_\_\_ 2007. Citado por citado por Mejía, Y. 2012. Citado por citado por Mejía, Y. 2012. . Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales (Estudio realizados con agentes de servicios telefónico en la ciudad de Quetzaltenango). Tesis. Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango. Quetzaltenango. QUE. p. 13.

\_\_\_\_\_ 2009. Citado por Castaño, D. 2013. Proceso de Evaluación de desempeño: análisis desde la teoría de la burocracia y de la agencia. Estudios de caso del subsector hotelero en Medellín. Tesis. Magister en Ingeniería Administrativa. Universidad Nacional de Colombia. Medellín, CO p. 10 - 13

Chiriboga, L. 2007. Citado por 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 Obtención del título de Ing. Comercial. Universidad Politécnica SALESIANA. Cuenca, EC.

Corragio, J. 2011. Citado por Dávila, M. 2014. Coordinación General de Gestión del Conocimiento Dirección de Investigación y Análisis. Hacia una caracterización de la Economía Popular y Solidaria en el Ecuador. Quito, EC. p 14.

Cortes, R. 2009. Responsabilidad Social Cooperativa más allá del Balance Social Cooperativo. CUMBRE COOPERATIVA DE LAS AMERICAS. Guadalajara, ME. Consultado, 30 de sep. 2016.

Domenech, J. 2012 Citado por Medina, L. y Mejía, R. 2013. Diseño de un plan de acción para la mejora del proceso productivo de una empresa embotelladora de agua mineral, ubicada en el estado Miranda. Tesis.

Obtención del Título de Ing. Industrial. UCAB. Escuela de Ingeniería Industrial. p 14.

Endara, S. 2011. El cooperativismo: Una vía practica hacia el Buen Vivir. Consultado 25 de agost. de 2015. p 8.

García, R; Gonzales. S; Jornet. M. 2010. Material elaborado en el marco de la Convocatoria de Innovación de 2010 del Vicerrectorado de Convergencia Europea i Qualitat de la Universidad de Valencia. (En línea). Valencia, VA. p 1. Consultado el 25 de agost. de 2016. Disponible en: <http://www.uv.es/innovamide>

Gómez I; De las Cuevas, H; Fernández, A; González, D. 2013. Software evaluación de expertos por el método Delphy para pronóstico de la investigación agrícola Bauta, CU. Revista Ciencias Técnicas Agropecuarias. Vol. 22, No. 4. p 81.86. ISSN:1010-2760. Disponible en <http://scielo.sld.cu/pdf/rcta/v22n4/rcta144113.pdf>.

Gordon, T. 1994 Citado por Reguant, M. y Torrado, M. (2016). El método Delphi. Barcelona, ES. Revista REIRE. Vol. 9, N°. 1. p 89.

Guapulema, K. y Moyano, M. 2012. Proceso de elaboración del balance social como herramienta de gestión gerencial para la cooperativa de ahorro y crédito Educadores de Chimborazo. Tesis. Ing. Empresas. ESPC. Riobamba, EC. p 1-220.

Gudynas, E. y Acosta, A. 2011. El buen vivir o la disolución de la idea del progreso. Propuestas desde América latina. (En línea). México, MX. p 4-6. Consultado, 15 de abr. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.gudynas.com/publicaciones/capitulos/GudynasAcostaDisolucionProgresoMx11r.pdf>.

Heinemann, K. 2003. Citado por Palacios, W. Félix, M. Bravo, C. Márquez, J. 2016. Selección de expertos para la evaluación de investigación en el sistema cooperativo. Calceta-Manabí, EC. V Evento "La Universidad en el Siglo XXI".

Iturralde, J. 2011. La evaluación del desempeño Laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de cooperativa de Ahorro y Crédito OCUS LTDA de la Ciudad de Ambato. Tesis. Obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA. Ambato. EC. p 17.

- Jaramillo, E. 2012. Inadecuada aplicación de los preceptos legales que permiten la creación y existencia de las cooperativas de ahorro y crédito en el Ecuador y su necesidad de reforma. Tesis. Previa a la Obtención del título de Abg. Universidad Nacional de Loja. Loja, EC. (En Línea). Consultado, 5 de Jun 2015. Formato PDF. Disponible en <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3954/1/JARAMILLO%20CABRERA%20EDWIN%20PATRICIO.pdf>
- LACCEI (Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology) 2013. Documento SPP análisis de Fiabilidad. Categorización de Variables.
- Landeta, J. 1999 Citado por Reguant, M. y Torrado, M. 2016. El método Delphi. Barcelona, EP. Revista REIRE. Vol. 9, N° 1. p 89.
- Lavanda, D. 2005. Citado por Sánchez, J. y Calderón, V. 2012. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Tesis. Magister en Administración y Dirección de Recursos Humanos. Universidad de Santiago de Chile. Chile, CH. p 54-82.
- Linston. H. y Turoff, M. (2002). Citado por Reguant, M. y Torrado, M. 2016. El método Delphi. Barcelona, EP. Revista REIRE. Vol. 9, núm. 1. p. 89.
- LOEPS (Ley Organica de Economía Popular y Solidaria) 2011. Citado por Santillán, T. 2013. Análisis del Sector Financiero Popular y Solidario en la Ciudad de Cayambe. Tesis. Obtención de Ingeniero en Finanzas y Auditoría, CPA. Escuela Politécnica del Ejército. Departamento de ciencias Económicas Administrativas y de Comercio. Sangolqui, EC. p. 16.
- LOEPS (Ley Orgánica De Economía Popular y Solidaria del Sistema Financiero Popular y Solidario) 2011. Ley 10. Registro Oficial 444. Estado: Vigente. Formato PDF Disponible en: [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_econ.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_econ.pdf)
- LOEPS (Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento) 2012. El Sector Financiero Popular y Solidario. Decreto 1061 Suplemento del Registro Oficial 648, 27-II-2012. p 46. Estado: Vigente. Disponible en: <http://www.seps.gob.ec/documents/20181/108245/ReglamentoLeyOrgani>



caEconomiaPopularSolidariaDE1278-23ago2012/92dbcb1d-8aa5-49f4-a552-a8d5b7556873

- Llambo, A. 2007. Citado por Jaramillo, E. 2012. Inadecuada aplicación de los preceptos legales que permiten la creación y existencia de las cooperativas de ahorro y crédito en el Ecuador y su necesidad de reforma. Tesis. Previa a la Obtención del título de Abg. Universidad Nacional de Loja. Loja, EC. (En Línea). Consultado, 5 de Jun 2015. p. 14. Formato PDF. Disponible en <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3954/1/JARAMILLO%20CABRERA%20EDWIN%20PATRICIO.pdf>
- Martínez, P. Hernández, A. 2013. Responsabilidad social universitaria: un desafío de la universidad pública mexicana. (En línea). Toluca, MEX. Revista Científica. Coatepec. Consultado, 31 oct. 2015. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28126456001>
- Reidl, L. 2013. Coeficiente alfa de cronbach. Confiabilidad en la medición. (En línea). Revista Investigación en Educación Médica. Medellín, MEX. Vol. 2, N° 6. p 110.
- Mengual, S. 2011. Citado Cabero, J. Infante, A. 2014. Empleo del Método Delphi y su Empleo en la Investigación en Comunicación y Educación. Revista EDUTEC. N° 48. p 4-16.
- MIES (Ministerio de Inclusión Económica Social) s/f. Ley de la Economía Popular y Solidaria. Primera parte de las formas de organización de la Economía Popular y Solidaria. Título primero Normas Generales. Documento elaborado por Equipo Técnico del MIES. Consultado, 30 de sept 2015. p 15. Formato PDF. Disponible en: [http://www.economiasolidaria.org/files/Ley\\_de\\_la\\_economia\\_popular\\_y\\_solidaria\\_ecuador.pdf](http://www.economiasolidaria.org/files/Ley_de_la_economia_popular_y_solidaria_ecuador.pdf)
- Minchala, P. 2014. Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias para una Institución Financiera en el Sector Cooperativo. Tesis. Magister en Gestión y Dirección de Empresas con Mención en Finanzas. Cuenca. EC. p 18.
- Miño, W. 2013. Historia del cooperativismo en el Ecuador. (En línea). Quito, EC. Editogran S.A. Ministerio de Coordinación de la Política Económica. p 171. Consultado, 31 de oct. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.politicaeconomica.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2013/04/Libro-Cooperativismo -Final-op2-Alta-resolucio%CC%81n.pdf.

Miño, G. 2013. Citado por Minchala, P. 2014. Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias para una Institución Financiera en el Sector Cooperativo. Tesis. Magister en Gestión y Dirección de Empresas con Mención en Finanzas. Cuenca. EC. p 18.

Mugarra. 2005. Citado por Gallardo, D. y Castilla, F. 2014. Modelo de Gestión para la Responsabilidad Social en Cooperativas. Universidad de Extremadura Y Universidad de Jaen. (En Línea). Consultado 12 de agosto de 2016. p. 141 Disponible en: <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial>.

Mugarra, E. y Blanco M. 2003. Citado por Martínez, P. 2014 Elaboración del Balance Social caso. Cooperativas de Ahorro y Crédito frente de reivindicación del Magisterio del Austro. Tesis Ing. En Contabilidad y Auditoría. Universidad Politécnica SALESIANA. Cuenca-Los Ríos, EC. p. 16

Ochoa, C. 2016. Tamaño de la muestra. (En línea). Formato HTML. Consultado, 18 de ene. 2017. Disponible en <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/q-ue-tamaño-de-muestra-necesito>.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) 2012. El cooperativismo en América Latina: una diversidad de contribuciones al desarrollo sostenible. (En línea). La Paz, BO. Consultado, 24 de oct. 2015. Formato PDF. Disponible en [http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/wcms\\_188087.pdf](http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/wcms_188087.pdf)

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2014. Surgimiento de un nuevo modelo de empresa. La economía social y solidaria. Programa de empresas sostenibles. (En línea). Consultado, 01 de jun. 2014. Formato PDF. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/--emp\\_ent/---coop/documents/publication/wcms\\_185354.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_185354.pdf)

Olivo, A. 2014. Rango Intercuartílico Relativo. Medidas de dispersión o variabilidad. Terminología en estadística-media de dispersión-Aymaraolivo. Universidad Experimental Simón Rodríguez UNERS. Canoabo-Bejuma. VEN. N° 6 p 39.

- Ortega, J. 2014. Caso de estudio en la implementación del balance social en la cooperativa de ahorro y crédito textil 14 de marzo. Tesis. Mg. Economía. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. EC. p 1-177.
- Otzen, T; Manterola, C. 2017. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Revista Int. J. Morphol. 35 (1), 227-232. Chile, CH. Consultado el 25 de agot. De 2016. Formato PDF Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, W. Félix, M. Bravo, C. Márquez, J. 2016. Selección de expertos para la evaluación de investigación en el sistema cooperativo. Calceta-Manabí, EC. V Evento "La Universidad en el Siglo XXI".
- Oviedo, F. 2013. Citado por Guerra, P. Jácome, H; Páez, J; Ruiz, M; Egües, S; Mariño, M; Naranjo, C; Flores, G. 2014. Serie Estudios sobre Economía Popular y Solidaria. Contextos de la Otra Economía. Quito, EC.
- Quiroga. D. 2009. Citado por Guerra, P. Jácome, H; Páez, J; Ruiz, M; Egües, S; Mariño, M; Naranjo, C; Flores, G. 2014. Serie Estudios sobre Economía Popular y Solidaria. Contextos de la Otra Economía. Quito, EC
- Ramírez, R. 2014. Acta del XIII Congreso de Antropología de la FAAEE. Publicacions URV. Publicacions. Univertiat Rovira I Virgili. p. 5909.
- Ruíz, I. y Quesada, J. 2014. Los principios cooperativos como capital intangible ante los desafíos del cooperativismo. Barcelona, ES. Revista Intangible Capital. Vol. 10. p 1-26.
- RULESCOOP (Responsabilidad Social Empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito en Chile) 2015. IX. Congreso Internacional Rulescoop. Respuesta de la Universidad a las necesidades de la economía social ante los desafíos del mercado. Chile, CH. p 4.
- Saldarriega, C. 2013. La Responsabilidad Social Empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador. Tesis, Mgs. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja, EC. p 27.
- Salgado, R. 2017. Cooperativas de Ahorro y Crédito (entrevista). Tulcán-Carchi EC, Cooperativa Pablo Muñoz Vega LTDA.

Sánchez, J. y Bustamante, K. 2008. Citado por Sánchez, J. y Calderón, V. 2012. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Pensamiento y gestión. (En línea). Barranquilla, CO. N° 32 p. 59.

Sarria, F. s/f. Economía Popular y Solidaria. Antecedentes Históricos.

SENPLADES (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo) Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Citado por Llano, L. 2013. Tesis. Obtención del Título de Ingeniería Estadística. Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Económicas Escuela de Estadística y Finanzas. Quito, EC. p 15.

\_\_\_\_\_ (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo). 2013. Plan Nacional de Desarrollo: Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. (En línea). Quito, EC. Consultado, 24 de oct. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>

SEPS (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria) 2012. Resolución No. SEPS-2012- Hugo Jácome Estrella Disponible en: [http://www.seps.gob.ec/documents/20181/108248/Codigo\\_Etica\\_SEPS.pdf/44816a59-f027-46d6-b019-7f017401ee40](http://www.seps.gob.ec/documents/20181/108248/Codigo_Etica_SEPS.pdf/44816a59-f027-46d6-b019-7f017401ee40).

Spence y Keeping, R. 2011. Citado por Castaño, D. 2013. Proceso de Evaluación de desempeño: análisis desde la teoría de la burocracia y de la agencia. Estudios de caso del subsector hotelero en Medellín. Tesis. Magister en Ingeniería Administrativa. Universidad Nacional de Colombia. Medellín, CO p 8.

Somerville, J. 2008. Citado por Reguant, M. y Torrado, M. 2016. El método Delphi. Barcelona, EP. Revista REIRE. Vol. 9, N°. 1. p 89.

Varela, R. Díaz, L. y García, R. 2012. Citado por Reguant, M. y Torrado, M. 2016. El método Delphi. Barcelona, EP. Revista REIRE. Vol. 9, N°. 1. p 89.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

BUEN VIVIR			
PRINCIPIOS	DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES
Igualdad e integración.	D1. Equidad.	D1.1. Acceso a cargos institucionales.	D1.1.1. Número de socios totales (Hombres y Mujeres). D1.1.2. Presidente (Hombres y Mujeres). D1.1.3. Consejo de Administración (Hombres y Mujeres). D1.1.4. Consejo de Vigilancia (Hombre y Mujeres). D1.1.5. Gerencia (Hombre y Mujeres). D1.1.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. D1.1.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.
Complementariedad.	D1. Asociación voluntaria.	D1.1. Accesibilidad asociativa y cooperativa. D1.2. Retiro de socio.	D1.1.1. Nº de Ingreso de socios nuevos - Hombres. D1.1.2. Nº de Ingreso de socios nuevos - Mujeres. D1.1.3. Nº de Ingreso de socios nuevos - Personas Jurídicas. D1.1.C1. Es una cooperativa cerrada a un determinado colectivo con características muy definidas. 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. D1.1.C3. La cooperativa puede realizar una caracterización de sus socios en base al sexo, edad, grupo étnico y nivel de instrucción. 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.  D1.2.1. <u>Nº de Solicitudes de retiro presentadas por los socios.</u> D1.2.2. <u>Nº de Solicitudes de retiro aprobadas.</u> D1.2.3. Nº Socios retirados por causas voluntarias. D1.2.4. Nº Socios retirados por exclusión. D1.2.5. Nº Socios retirados por fallecimiento. D1.2.6. <u>Nº Socios retirados por pérdida de personalidad jurídica.</u> D1.2.C1. Puede realizar una caracterización de las solicitudes de retiro de sus socios en base al sexo, edad, grupo étnico y nivel de instrucción.
Justicia y equidad social.	NO GENERA	NO GENERA	<b>NO GENERA</b>

<p>Democracia y participación en toma de decisiones.</p>	<p><b>D1.</b> Participación en Asambleas, gestión democrática, ética.</p> <p><b>D2.</b> Transparencia informativa.</p> <p><b>D3.</b> Relación con el Estado y otras organizaciones.</p> <p><b>D4.</b> Equilibrio real de poder entre los asociados.</p>	<p><b>D1.1. Asistencia a Asambleas.</b></p> <p><b>D2.1. Transparencia Informativa.</b></p> <p>D3.1. Acuerdos con otras organizaciones externas a la EPS y SFPS.</p> <p>D3.2. Puestos que posee la cooperativa en organos de dirección de otras entidades no pertenecientes EPS y SFPS</p> <p>D3.3. Impuestos totales pagados</p> <p>D3.4. Valor de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS.</p> <p>D3.5. Subvenciones recibidas</p> <p>D3.6. Sanciones y multas</p> <p>D3.7. Relación con el Estado</p> <p>D3.8. Corrupción.</p> <p><b>D4.1. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas NO Financieras)</b></p> <p><b>D4.2. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas Financieras)</b></p> <p><b>D4.3. Políticas de la Organización</b></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 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.</p> <p>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><b>D2.2.1. La cooperativa carece de políticas y/o procedimientos para responder cualquier sugerencia, reclamo o demanda de sus grupos de interés.</b></p> <p><b>D2.2.2. Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantiene relaciones comerciales o no).</b></p> <p><b>D2.2.3. Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.</b></p> <p><b>D2.2.4. La cooperativa nunca ha aplicado una metodología de Balance Social.</b></p> <p><b>D2.2.5. Hace públicos los resultados de su Balance Social.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>D2.2.8. Emplea en su planificación estratégica,</b></p>
--	---	--	--

		<p>los datos recolectados y utilizados para la publicación de sus actividades sociales y ambientales.</p> <p>D2.2.9. (SFPS) Publica las tasas activas y pasivas a la vista del público y socios.</p> <p>D2.2.10. Posee panel de anuncios donde publica su información financiera para conocimiento de los socios.</p> <p>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</p> <p>D3.1.2. N° de acuerdos con ONG y organismos internacionales.</p> <p>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>D3.1.4. Han mejorado los resultados de su negocio tras el acuerdo con otras organizaciones NO miembros de la EPS y SFPS.</p> <p>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.</p> <p>D3.2.2. N° Consejo de Vigilancia.</p> <p>D3.3.1. Impuestos pagados a IVA.</p> <p>D3.3.2. Impuestos pagados a Impuesto a la renta.</p> <p>D3.4.1. N° de trabajadores afiliados al IESS.</p> <p>D3.4.2. Monto en (USD) que aporfo la cooperativa al IESS.</p> <p>D3.5.1. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Nacional.</p> <p>D3.5.2. N° Subvenciones 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</p>
--	--	---



		<p>enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, erradicar el trabajo infantil y/o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleo, promover seguridad alimentaria etc.</p> <p>D3.7.3. Los directivos de la cooperativa han sido mencionados negativamente en prensa por cualquier motivo relacionado con el negocio.</p> <p>D3.7.4. Cumple con sus obligaciones tributarias.</p> <p>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.</p> <p>D3.8.2. Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.</p> <p>D4.1.1. Total de compras (USD).</p> <p>D4.1.2. Total 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 ningún tipo de competencia desleal.</p> <p>D4.3.5. La cooperativa acepta contratos con proveedores que tengan conductas no éticas según la cooperativa.</p> <p>D4.3.6. La cooperativa acepta contratos aún considerando que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos.</p> <p>D4.3.7. Da prioridad a los proveedores que poseen prácticas de responsabilidad social empresarial o cooperativa.</p> <p>D4.3.8. Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas de pequeños productores o</p>
--	--	---

			<p>de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc. (EPS y SFPS).</p> <p>D4.3.9. Existe una tasa de interés más reducida para créditos a socios.</p> <p>D4.3.10. Discute temas de responsabilidad social empresarial con sus proveedores.</p> <p>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>
Libertad.	<p><b>D1.</b> Autodeterminación.</p> <p><b>D2.</b> Libertad.</p>	<p>D1.1. Organización indígena.</p> <p>D1.2. Libertad.</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>
Reciprocidad.	NO GENERA	NO GENERA	<b>NO GENERA</b>
Redistribución.	NO GENERA	NO GENERA	<b>NO GENERA</b>
Educación y cultura.	<p><b>D1.</b> Educación.</p> <p><b>D2.</b> Cultura y saberes ancestrales.</p> <p><b>D3.</b> Información.</p>	<p>D1.1. Desarrollo de las capacidades de los actores relacionados a la organización.</p> <p>D1.2. Inversión.</p> <p>D1.3. Promoción de la EPS - Respecto al monto de Gastos Operativos.</p> <p>D2.1. Identidad y patrimonio cultural intangible.</p> <p><b>D3.1. Acceso a medios de comunicación.</b></p>	<p>D1.1.C1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración, prestaciones, educación y desarrollo profesional.</p> <p>D1.1.C2. Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo o educación básica entre sus asociados.</p> <p>D1.1.C3. Mantiene un programa tendente a incrementar el nivel formativo de sus empleados.</p> <p>D1.1.C4. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.</p> <p>D1.1.C5. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado para becas formativas de sus trabajadores.</p> <p>D1.1.C6. La cooperativa considera innecesario apoyar económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la organización.</p> <p>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).</p> <p>D1.2.2. Monto invertido en Formación para trabajadores (USD).</p> <p>D1.2.3. Número de Acciones de formación para socios.</p> <p>D1.2.4. Número de Acciones de formación para trabajadores.</p> <p>D1.2.5. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para socios.</p> <p>D1.2.6. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para trabajadores.</p> <p>D1.2.7. Número total de Horas de formación (año) para socios.</p> <p>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).</p> <p>D1.2.2. Número de actividades destinadas a la promoción de la EPS y SEPS.</p> <p>D1.2.3. Monto invertido en publicidad para la entidad (USD).</p> <p>D2.1.1. <b>NO GENERA</b></p> <p>D3.1.1. <b>NO GENERA</b></p>
Solidaridad.	<p>D1. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.</p> <p>D2. Cooperación e integración del Sector Económico Popular y Solidario.</p> <p>D3. Compromiso social y solidario.</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>D1.1.1. 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 accidentes o calamidades.</p> <p>D1.1.13. (USD) 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 prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>D1.1.C7. Posee un programa de orientación</p>

			<p>alimenticia y/o nutricional.</p> <p>D2.1.1. Aportes de la entidad al capital social de otras organizaciones de la EPS.  D2.1.2. Monto de operaciones con proveedores de la EPS (USD).  D2.1.3. Monto de operaciones con clientes de la EPS (USD).  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).  D2.2.2. Monto de las Operaciones de depósito en entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).  D2.2.3. Monto de las Operaciones de crédito con 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 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.  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.  D3.1.2. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.  D3.1.3. Intenta garantizar la sostenibilidad de sus actividades desde su compromiso ambiental, social y no solo el económico.  D3.1.4. La cooperativa rechaza mantener relaciones comerciales con un cliente</p>
--	--	--	--

		<p>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 Comercio Custo.</p> <p>D3.1.15. Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.</p> <p>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.</p> <p>D3.2.2. % de ventas realizadas a entidades reconocidas como de Comercio Justo.</p> <p>D3.2.3. % de depósitos procedentes de entidades reconocidas como de Comercio Justo</p> <p>D3.2.4. % de créditos otorgados a entidades reconocidas como de Comercio Justo.</p> <p>D3.3.1. Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo</p>
--	--	--

			<p>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. (subsídios, 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 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>
Sostenibilidad Ambiental.	<p>D1. Compromiso ambiental.</p> <p>D2. Territorialidad ancestral.</p>	<p>D1.1. Compromiso Ambiental.</p> <p>D2.1. Territorialidad.</p>	<p>D1.1.1. Cumple con la normativa medioambiental.</p> <p>D1.1.2. Posee certificados medioambientales de cualquier calificador.</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 normas o manuales escritos para reducir el consumo de agua y evitar su pérdida, fuga o derroche.</p> <p>D1.1.10. Para promover la reducción de CO2 posee políticas de transporte colectivo que disminuyan la utilización del vehículo particular.</p> <p>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.</p> <p>D1.1.12. Se realizó la construcción de las instalaciones teniendo presente criterios ambientales.</p> <p>D1.1.13. % de empleados formados en aspectos medioambientales.</p> <p>D1.1.14. N° de actividades de medioambiente realizadas.</p> <p>D1.1.15. Acceso a zonas verdes.</p>

<p>Trabajo y tiempo creativo.</p>	<p><b>D1.</b> Trabajo y seguridad social. <b>D2.</b> Deporte, recreación y tiempo libre.</p>	<p>D1.1. Empleo. D1.2. Rotación y Estabilidad Laboral. D1.3. Clima Laboral. D1.4. Trabajo Digno. <b>D2.1. Tiempo Ocio.</b></p>	<p><b>D2.1.1. NO GENERA</b></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 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 trabajen para la misma.</p> <p>D1.2.1. Trabajadores Totales - Hombre. D1.2.2. Trabajadores Totales - Discapitados Hombre. D1.2.3. Trabajadores Totales - Mujer. D1.2.4. Trabajadores Totales - Discapitados 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>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>D1.3.C7. La cooperativa evita la realización de acciones que estimulen y recopilen sugerencias de los empleados para mejorar los procesos internos.</p> <p>D1.3.C8. Capacita a los empleados en la LOEPS, los principios internacionales del cooperativismo de la ACI o el cooperativismo en general.</p> <p>D1.3.C9. Evita poner a disposición de los empleados información económico-financiera interna sobre la entidad.</p> <p>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.</p> <p>D1.3.C11. Cumple las obligaciones legales en 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 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>D1.2.1. Porcentaje del consumo de los hogares de actividades recreativas.</p> <p>D1.2.2. Percepción de la satisfacción de los individuos acerca de su tiempo libre.</p>
Bienestar y prácticas sociales.	<p>D1. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.</p> <p>D2. Vivienda.</p> <p>D3. Familia.</p> <p>D4. Vida social.</p>	D1.1. Trabajo de Reproducción de la Vida, Economía del Cuidado (Conciliación del trabajo asalariado y la vida familia).	<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>
Salud y nutrición.	D1. Salud.	D1.1. Existencia de centros de salud interculturales.	D1.1.1. Satisfacción del sistema de salud.
Seguridad.	NO GENERA	NO GENERA	<b>NO GENERA</b>
Aspectos personales y espirituales.	NO CONSIDERA	NO CONSIDERA	<b>NO CONSIDERA</b>

## ANEXO 2

ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA			
PRINCIPIOS	DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES
Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.	<p><b>D1.</b> Igualdad de oportunidades en la accesibilidad asociativa y cooperativa.</p> <p><b>D2.</b> Transparencia informativa.</p> <p><b>D3.</b> Participación e implicación.</p> <p><b>D4.</b> Conocimiento cooperativo del sistema económico social y solidario.</p> <p><b>D5.</b> Retiro de asociados.</p>	<p><b>D2.1. Accesibilidad asociativa y cooperativa.</b></p> <p><b>D2.1. Transparencia informativa.</b></p> <p><b>D3.1. Participación e implicación.</b></p> <p><b>D4.1. Conocimiento cooperativo del sistema económico social y solidario.</b></p> <p><b>D5.1. Retiro de asociados.</b></p>	<p>D1.1.1. Nº de Ingreso de socios nuevos - Hombres.</p> <p>D1.1.2. Nº de Ingreso de socios nuevos - Mujeres.</p> <p>D1.1.3. Nº 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.C6. Creo que mi cooperativa da las mismas oportunidades a hombres y a mujeres a la hora de ocupar puestos de responsabilidad.</p> <p><a href="#">D2.C1. ¿Son públicos los salarios y otras remuneraciones dentro de la cooperativa?</a></p> <p>D3.C1. En mi cooperativa se facilita la participación de todas las personas.</p> <p>D3.C2. Me gustaría participar más en las gestión de mi cooperativa.</p> <p>D3.C3. Es fácil la relación con las personas que dirigen mi cooperativa.</p> <p>D3.C4. En mi cooperativa puedo comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias.</p> <p>D3.C5. La respuesta a mis quejas, aportaciones o sugerencias se responden rápidamente.</p> <p><b>D4.1.1. NO GENERA</b></p> <p>D2.1.1. Nº de Solicitudes de retiro presentadas por los socios.</p> <p>D2.1.2. Nº de Solicitudes de retiro aprobadas.</p> <p>D2.1.3. Nº Socios retirados por causas voluntarias.</p> <p>D2.1.4. Nº Socios retirados por exclusión.</p> <p>D2.1.5. Nº Socios retirados por fallecimiento.</p> <p>D2.1.6. Nº Socios retirados por pérdida de personalidad jurídica.</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.
Autogestión y autonomía.	<p><b>D1.</b> Gestión democrática.</p> <p><b>D2.</b> Accesibilidad a cargos institucionales e información.</p> <p><b>D5.</b> Equilibrio real de poder entre asociados.</p>	<p>D1.1. Asistencia a Asambleas.</p> <p>D2.1. Acceso a cargos institucionales e información.</p> <p>D5.1. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas NO Financieras).</p> <p>D5.2. Equilibrio real de poder entre asociados - (De aplicación para las cooperativas Financieras).</p> <p>D5.3. Políticas de la Organización.</p>	<p>D1.1.1. N° de hombres que asistieron a las <u>asambleas ordinarias celebradas.</u></p> <p>D1.1.2. N° de mujeres que asistieron a las <u>asambleas ordinarias celebradas.</u></p> <p>D1.1.3. N° de hombres que asistieron a las <u>asambleas extraordinarias celebradas.</u></p> <p>D1.1.4. N° de mujeres que asistieron a las <u>asambleas extraordinarias celebradas.</u></p> <p>D1.1.5. N° de hombres que asistieron a los <u>Consejos de Administración celebrados.</u></p> <p>D1.1.6. N° de mujeres que asistieron a los <u>Consejos de Administración celebrados.</u></p> <p>D1.1.7. N° de hombres que asistieron a los <u>Consejos de Vigilancia celebrados.</u></p> <p>D1.1.8. N° de mujeres que asistieron a los <u>Consejos de Vigilancia celebrados.</u></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 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.</p> <p>D2.1.2. N° de socios totales mujeres.</p> <p>D2.1.3. N° de Presidente hombres.</p> <p>D2.1.4. N° de Presidente mujeres.</p> <p>D2.1.5. N° de hombres en el Consejo de Administración.</p> <p>D2.1.6. N° de mujeres en el Consejo de Administración.</p> <p>D2.1.7. N° de hombres en Consejo de Vigilancia.</p> <p>D2.1.8. N° de mujeres en Consejo de</p>

		<p>Vigilancia.</p> <p><u>D2.1.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.</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 mantiene 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 de interés, tales como: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general.</u></p> <p><u>D2.1.C10. (SFPS) Publica las tasas activas y pasivas a la vista del público y socios.</u></p> <p><u>D2.1.C11. Posee panel de anuncios donde publica su información financiera para conocimiento de los socios.</u></p> <p><u>D2.1.C12. Posee panel de anuncios donde publica su información no financiera para conocimiento de los socios.</u></p> <p>D5.1.1. Total de compras (USD).</p> <p>D5.1.2. Total de compras a proveedores de la zona (USD).</p> <p>D5.1.3. Total de compras a proveedores socios (USD).</p> <p>D5.1.4. Número de trabajadores de la comunidad.</p> <p>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 solidaria y del sistema financiero popular y solidario.</p>
--	--	--

			<p>D5.3.C2. Posee normas explícitas para la selección de proveedores vinculados a la zona.</p> <p>D5.3.C3. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores cumplan con regulaciones ambientales.</p> <p>D5.3.C4. Posee normas explícitas que exigen que los proveedores no incurran en ningún tipo de competencia desleal.</p> <p>D5.3.C5. La cooperativa acepta contratos aún considerando que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos.</p> <p>D5.3.C6. Da prioridad a los proveedores que poseen prácticas de responsabilidad social empresarial o cooperativa.</p> <p>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).</p> <p>D5.3.C8. Existe una tasa de interés más reducida para créditos a socios.</p> <p>D5.3.C9. Discute temas de responsabilidad social empresarial con sus proveedores.</p> <p>D5.3.C10. Posee una política de pagos de proveedores, clara y transparente.</p>
Participación económica, solidaria y distribución equitativa.	<p><b>D1.</b> Contratación de aportes sociales.</p> <p><b>D2.</b> Asignación de excedentes.</p> <p><b>D3.</b> Valor Agregado Cooperativo.</p>	<p><b>D1.1.</b> Concentración de aportes sociales.</p> <p><b>D2.1.</b> Utilización de utilidades y excedentes.</p> <p><b>D3.1.</b> Valor Agregado Cooperativo (V.A.C.) distribuido.</p>	<p><u>D1.1.1. Capital Social (USD).</u></p> <p><u>D1.1.2. Valor total de los aportes ingresados en el periodo (USD).</u></p> <p><u>D1.1.3. Valor de los aportes retirados por los socios en el periodo (USD).</u></p> <p><u>D1.1.C1. Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital.</u></p> <p><u>D1.1.C2. Considera necesario que los socios de la cooperativa posean distintos porcentajes de certificados de aportación.</u></p> <p><u>D1.1.C3. Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio o unidad doméstica.</u></p> <p><u>D1.1.C4. Posee una política de compras que priorice la adquisición de productos/bienes/servicios en su zona de actuación.</u></p> <p><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></p> <p><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.</p> <p>D2.1.C2. Distribuye la parte libre de las utilizadas y los excedentes por igual entre sus socios con independencia el valor de sus certificados.</p> <p>D2.1.C3. Existe una política de maximización</p>

			<p>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>
Sin carácter lucrativo.	<p><b>D1.</b> Autonomía y sostenibilidad económica financiera.</p> <p><b>D2.</b> Reinversión y redistribución.</p>	<p>D1.1. Estructura de ingresos.</p> <p>D1.2. Estructura de gastos.</p> <p><b>D2.1. Reinversión y redistribución.</b></p>	<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 para enriquecer a sus responsables.</p> <p>D1.2.C4. Creo que en mi empresa/entidad utiliza sus beneficios para aumentar su impacto social.</p> <p>D1.2.C5. Creo que en mi empresa tiene autonomía para decidir sus políticas aunque reciba subvenciones publicas.</p> <p><b>D2.1.1. % de gasto en redes y/o asociaciones</b></p>

			<p>u otras iniciativas para la construcción de bienes comunes.</p> <p>D2.1.2. Es socia o cliente de entidades de finanzas éticas y solidarias.</p>
<p>Autogestión y <a href="#">autonomía</a>.</p>	<p><b>D3.</b> Relación con el Estado y otras organizaciones.</p> <p><b>D4.</b> Estructura del patrimonio.</p>	<p>D3.1. Acuerdos con otras organizaciones externas a la EPS y SFPS</p> <p>D3.2. Puestos que posee la cooperativa en órganos de dirección de otras entidades no pertenecientes EPS y SFPS.</p> <p>D3.3. Impuestos totales pagados.</p> <p>D3.4. Valor de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS.</p> <p>D3.5. Subvenciones recibidas.</p> <p>D3.6. Sanciones y multas.</p> <p>D3.7. Relación con el Estado.</p> <p>D3.8. Corrupción.</p> <p><b>D4.1. Estructura financiera.</b></p>	<p><a href="#">D3.1.1. N° de acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS.</a></p> <p><a href="#">D3.1.2. N° de acuerdos con ONG y organismos internacionales.</a></p> <p><a href="#">D3.1.C1. Posee acuerdos comerciales o de negocio con otras organizaciones que NO son miembros de la EPS o SFPS (Cía., Bancos, etc.).</a></p> <p><a href="#">D3.1.C2. Han mejorado los resultados de su negocio tras el acuerdo con otras organizaciones NO miembros de las EPS y SFPS.</a></p> <p><a href="#">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).</a></p> <p><a href="#">D3.2.1. N° de puestos en el Consejo de Administración.</a></p> <p><a href="#">D3.2.2. N° de puestos en el Consejo de Vigilancia.</a></p> <p><a href="#">D3.3.1. Total IVA pagado.</a></p> <p><a href="#">D3.3.2. Total Impuesto a la Renta pagado.</a></p> <p><a href="#">D3.4.1. N° de trabajadores afiliados.</a></p> <p><a href="#">D3.4.2. Monto (USD) de aportes al IESS.</a></p> <p><a href="#">D3.5.1. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Nacional.</a></p> <p><a href="#">D3.5.2. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Provincial.</a></p> <p><a href="#">D3.5.3. N° de Subvenciones recibidas - desde el Gobierno Local.</a></p> <p><a href="#">D3.6.1. N° de sanciones y multas.</a></p> <p><a href="#">D3.6.2. Monto total (USD) de sanciones y multas.</a></p> <p><a href="#">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.</a></p> <p><a href="#">D2.7.C2. Adopta y desarrolla una alianza con organismos públicos o de la sociedad, con los objetivos de mejorar la calidad de la enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, erradicar el trabajo infantil y/o el trabajo forzado, incentivar la generación de empleo, promover seguridad alimentaria etc.</a></p> <p><a href="#">D3.7.C3. Los directivos de la cooperativa han sido mencionados negativamente en prensa por cualquier motivo relacionado con el</a></p>

		<p><a href="#">negocio.</a></p> <p><a href="#">D3.7.C4. Cumple con sus obligaciones tributarias.</a></p> <p><a href="#">D3.7.C5. Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades pública.</a></p> <p><a href="#">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.</a></p> <p><a href="#">D3.8.C2. Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.</a></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>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>
--	--	---



Educación, capacitación y comunicación.	<p><b>D1.</b> <b>Ámbito de investigación y desarrollo.</b></p> <p><b>D2.</b> <b>Inversión en formación.</b></p> <p><b>D3.</b> <b>Inversión en promoción de la EPS.</b></p>	<p><b>D1.1.</b> <b>Desarrollo de las capacidades de los actores relacionados a la organización.</b></p> <p><b>D2.1.</b> <b>Inversión en formación.</b></p> <p><b>D3.1.</b> <b>Promoción de la EPS.</b></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></p> <p><u>D1.1.C2. Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo o educación básica entre sus asociados.</u></p> <p><u>D1.1.C3. Mantiene un programa tendente a incrementar el nivel formativo de sus empleados.</u></p> <p><u>D1.1.C4. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.</u></p> <p><u>D1.1.C5. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado para becas formativas de sus trabajadores.</u></p> <p><u>D1.1.C6. La cooperativa considera innecesario apoyar económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la organización.</u></p> <p><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><u>D2.1.1. Monto invertido en Formación para socios (USD).</u></p> <p><u>D2.1.2. Monto invertido en Formación para trabajadores (USD).</u></p> <p><u>D2.1.3. Número de Acciones de formación para socios.</u></p> <p><u>D2.1.4. Número de Acciones de formación para trabajadores.</u></p> <p><u>D2.1.5. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para socios.</u></p> <p><u>D2.1.6. Número Promedio de asistentes por jornada de capacitación para trabajadores.</u></p> <p><u>D2.1.7. Número total de Horas de formación (año) para socios.</u></p> <p><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></p> <p><u>D3.1.2. Número de actividades destinadas a la promoción de la EPS y SEPS.</u></p> <p><u>D3.1.3. Monto invertido en publicidad para la entidad (USD).</u></p>
Cooperación e integración del sector EPS.	<p><b>D1.</b> <b>Intercooperación (Solidaridad con entidades del sector de la EPS y SFPS).</b></p> <p><b>D2.</b> <b>Integración sectorial - Para Cooperativas No</b></p>	<p><b>D1.1.</b> <b>Intercooperación (Solidaridad con otras entidades de la EPS).</b></p> <p><b>D1.2.</b> <b>Intercooperación (Solidaridad con entidades del SFPS).</b></p> <p><b>D1.3.</b> <b>Cultura de Intercooperación en el ámbito externo.</b></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>Financieras.  <b>D3.</b> Integración sectorial - Solo para Cooperativas Financieras.  <b>D4.</b> Acuerdos de integración.</p>	<p>D2.1. Integración sectorial - Para Cooperativas No Financieras.  D3.1. Integración sectorial - Solo para Cooperativas Financieras.  D4.1. Acuerdos de integración.</p>	<p><u>D1.2.1. Aportes de la entidad al capital social de otras organizaciones de la SFPS (USD).</u>  <u>D1.2.2. Monto de las Operaciones de depósito en entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</u>  <u>D1.2.3. Monto de las Operaciones de crédito con entidades del Sistema Financiero Popular y Solidario (USD).</u>  <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>  <u>D1.3.C2. Creo la sociedad valora positivamente el trabajo de mi empresa/ entidad.</u>  <u>D1.3.C3. Creo que mi empresa/entidad fomenta la cooperación en el trabajo.</u>  <u>D1.3.C4. Creo que mi empresa/ entidad favorece la solidaridad entre las personas.</u></p> <p><u>D2.1.1. N° de organismos de integración a los que pertenece la Cooperativa.</u>  <u>D2.1.2. N° de acuerdos suscritos con entidades de la EPS.</u>  <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>  <u>D3.1.2. N° de acuerdos suscritos con otras entidades del SFPS.</u>  <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>  <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>  <u>D4.1.C3. Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la economía popular y solidaria.</u></p>
Compromiso con el entorno.	<p><b>D1.</b> Promoción de organizaciones de la EPS (OEPS).  <b>D2.</b> Inserción Socio-laboral de colectivos desfavorecidos.</p>	<p>D1.1. Promoción de organizaciones de la EPS (OEPS).  D2.1. Inserción Socio-laboral de colectivos desfavorecidos.  D3.1. Cooperación al desarrollo.  D4.1. Comunidad.</p>	<p>D1.1.1. N° de empresas puestas en marcha durante el año actual.  D1.1.2. N° de Asociaciones/Fundaciones puesta en marcha durante el año actual.  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>D3. Cooperación al desarrollo.</p> <p>D4. Participación comunitaria.</p> <p>D5. Ayuda económica.</p> <p>D6. Preocupación ambiental.</p>	<p>D5.1. Ayuda Económica.</p> <p>D6.1. Medio Ambiente.</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 acciones conjuntas con otras entidades de la EPS en favor de la comunidad.</p> <p>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.</p> <p>D4.1.C5. Cuenta con mecanismos de control y seguimiento de las inversiones que realiza en beneficio de la comunidad.</p> <p>D4.1.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>D4.1.C7. Realiza sus actuaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto.</p> <p>D4.1.C8. Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en la asamblea.</p> <p>D4.1.C9. Decide sus acciones de compromiso con la comunidad en consejo.</p> <p>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, 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</p>
--	--	--	---

		<p>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 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 fomente 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>Prelación del trabajo sobre el capital y los intereses colectivos sobre los individuales.</p>	<p><b>D1.</b> Prelación del trabajo sobre el Capital.  <b>D2.</b> Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.  <b>D3.</b> Ocio liberador.  <b>D4.</b> Desarrollo personal.</p>	<p>D1.1. Empleabilidad.  D1.2. Contratación.  D1.3. Trabajadores dependientes.  D1.4. Estabilidad laboral.  D1.5. Salarios.  D1.6. Clima laboral.  D1.7. Trabajo de reproducción de la vida.  D1.8. Trabajo de formación.  D1.9. Trabajo comunitario/voluntario para la cooperativa.  D2.1. Prelación de los intereses colectivos sobre los individuales.  D3.1. Ocio.  D4.1. Desarrollo personal.</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 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,</p>
--	--	--	--

		<p>o más) el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración, prestaciones, educación y desarrollo profesional.</p> <p>D1.5.C3. Realizó en los últimos tres años un mayor aumento del mayor salario de la empresa en relación al salario mínimo.</p> <p>D1.5.C4. Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y prestaciones.</p> <p>D1.5.C5. Cuenta con manual de salarios o tabla salarial para los trabajadores.</p> <p>D1.5.C6. Evita poseer sindicatos o representantes de los trabajadores.</p> <p>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.</p> <p>D1.6.C2. Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores, jerárquico o gerencia son evaluados por los empleados.</p> <p>D1.6.C3. ¿Existen representantes de los empleados?</p> <p>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.</p> <p>D1.6.C5. 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>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</p>
--	--	---

		<p>recreación patrocinados por la entidad.</p> <p>D1.6.C13. Monitorea la carga de trabajo de sus empleados con el objetivo de mejorar su distribución.</p> <p>D1.6.C14. Utiliza sistemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversas necesidades de su personal.</p> <p>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.</p> <p>D2.1.2. N° de 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>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><b>D3.1. NO GENERA</b></p> <p>D2.C1. Se aplican medidas para fomentar la formación de las personas trabajadoras.</p>
Búsqueda del buen vivir y el bien común.	D1. Buen Vivir o Sumak Kawsay.	NO GENERA	<b>NO GENERA</b>
Comercio justo y consumo responsable.	D1. Comercio justo.	D1.1. Comercio justo. D1.2. Entidades de comercio justo.	<p>D1.1.1. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas al desarrollo de la comunidad.</p> <p>D1.1.2. La organización realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.</p> <p>D1.1.3. La cooperativa rechaza mantener relaciones comerciales con un cliente aludiendo a la ética de la cooperativa, aunque el posible negocio sea rentable y legal.</p> <p>D1.1.4. Cuentan los trabajadores con condiciones aceptables para ejercer su actividad.</p> <p>D1.1.5. Entre sus principios de actuación da prioridad a la seguridad alimentaria de su comunidad.</p> <p>D1.1.6. La cooperativa trabaja sin tener en consideración la dependencia de un monocultivo productivo, comercial, financiero o crediticio.</p> <p>D1.1.7. Desconoce los principios que regulan el Comercio Justo.</p> <p>D1.1.8. Intenta desarrollar relaciones comerciales y financieras de igualdad y equidad hacia el interior y el exterior de la entidad.</p> <p>D1.1.9. Sus clientes externos nunca pagan por adelantado un porcentaje mínimo del precio del producto para reducir el endeudamiento de la cooperativa.</p> <p>D1.1.10. Paga a sus proveedores por adelantado un mínimo del precio del producto para evitar que ésta tenga que endeudarse</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>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>
Organización de la Producción.	D1. Políticas de producción.	D1.1. Política de producción.	<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 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 3

COOPERATIVISMO			
PRINCIPIOS	DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES
Membresía abierta y voluntaria.	<p><b>D1.</b> Apertura Cooperativa.</p> <p><b>D2.</b> Retiro Voluntario.</p> <p><b>D3.</b> Caracterización del asociado y del servicio.</p>	<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>D3.5. Asociados por condición de escolaridad al finalizar el ejercicio.</p>	<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 retiradas.</u></p> <p><u>D2.2.2. N° de Hombres retirados.</u></p> <p><u>D2.2.3. N° de Personas jurídicas retiradas.</u></p> <p><b>a. Condición de género:</b></p> <p><u>D3.1.1. Asociados mujeres al finalizar el ejercicio.</u></p> <p><u>D3.1.2. Asociados hombres al finalizar el ejercicio.</u></p> <p><u>D3.1.3. Asociados jurídicos al finalizar el período.</u></p> <p><b>b. Condición de edad:</b></p> <p><u>D3.2.1. Menores de 18 años al finalizar el ejercicio.</u></p> <p><u>D3.2.2. Entre 18 y 30 años al finalizar el ejercicio.</u></p> <p><u>D3.2.3. Entre 31 y 65 años al finalizar el ejercicio.</u></p> <p><u>D3.2.4. Más de 65 años al finalizar el ejercicio.</u></p> <p><b>c. Condición de antigüedad:</b></p> <p><u>D3.3.1. Menor a 2 años.</u></p> <p><u>D3.3.2. Entre 2 años y menor a 5 años.</u></p> <p><u>D3.3.3. Entre 5 años y menor a 10 años.</u></p> <p><u>D3.3.4. Entre 10 años y menor a 15 años.</u></p> <p><u>D3.3.5. Más de 15 años.</u></p> <p><b>d. Condición de estado civil:</b></p> <p><u>D3.4.1. Solteros.</u></p> <p><u>D3.4.2. Casados.</u></p> <p><u>D3.4.3. Divorciados o separados.</u></p> <p><u>D3.4.4. Unión de hecho.</u></p> <p><b>e. Condición de escolaridad:</b></p> <p><u>D3.5.1. Con estudios primarios incompletos.</u></p> <p><u>D3.5.2. Con estudios primarios completos.</u></p> <p><u>D3.5.3. Con estudios secundarios incompletos.</u></p> <p><u>D3.5.4. Con estudios secundarios completos.</u></p> <p><u>D3.5.5. Con estudios técnicos o tecnológicos.</u></p> <p><u>D3.5.6. Con estudios universitarios incompletos.</u></p> <p><u>D3.5.7. Con estudios universitarios completos.</u></p>
Control democrático y participación en la gestión de los miembros.	<p><b>D1.</b> Participación en Asambleas y gestión democrática.</p> <p><b>D2.</b> Accesibilidad a cargos sociales e información.</p> <p><b>D3.</b> Equilibrio real de poder entre los asociados.</p>	<p>D1.1. Asambleas Ordinarias.</p> <p>D1.2. Asambleas Extraordinarias.</p> <p>D1.3. Representantes a la Asamblea General.</p> <p>D1.4. Consejo de administración.</p> <p>D1.5. Consejo de</p>	<p><u>D1.1.1. N° de reuniones ordinarias de la Asamblea General.</u></p> <p><u>D1.1.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Ordinarias Generales de Asociados.</u></p> <p><u>D1.2.1. N° de reuniones extraordinarias de la Asamblea General.</u></p> <p><u>D1.2.2. N° de afiliados promedio que participan en Asambleas Extraordinarias Generales de Asociados.</u></p>

		<p>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 cooperativo.  D2.11. Inversión en información.</p> <p>D3.1. Asociados con mayores financiamientos.  D3.2. Asociados con mayores depósitos.</p>	<p><u>D1.3.1. N° de Candidatos a Representantes.</u></p> <p><u>D1.4.1. N° de miembros principales del Consejo de Administración.</u>  <u>D1.4.2. N° de reuniones del Consejo de Administración.</u>  <u>D1.4.3. Asistencia promedio a reuniones del Consejo de Administración.</u></p> <p><u>D1.5.1. N° de Miembros principales del Consejo de vigilancia.</u>  <u>D1.5.2. N° de Reuniones del Consejo de Vigilancia.</u>  <u>D1.5.3. Asistencia promedio a reuniones del Consejo de Vigilancia.</u></p> <p><b>a. Condición de género:</b>  <u>D2.1.1. Mujeres en el Consejo de Administración.</u>  <u>D2.1.2. Hombres en el Consejo de Administración.</u></p> <p><u>D2.2.1. Mujeres en el Consejo de Vigilancia.</u>  <u>D2.2.2. Hombres en el Consejo de Vigilancia.</u></p> <p><b>b. Condición de edad:</b>  <u>D2.3.1. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 18 y 30 años.</u>  <u>D2.3.2. Miembros del Consejo de Administración con edades entre 31 y 65 años.</u>  <u>D2.3.3. Miembros del Consejo de Administración con edades superiores a 65 años.</u></p> <p><u>D2.4.1. Miembros Consejo de Vigilancia con edades entre 18 y 30 años.</u>  <u>D2.4.2. Miembros Consejo de Vigilancia con edades entre 31 y 65 años.</u>  <u>D2.4.3. Miembros Consejo de Vigilancia con edades superiores a 65 años.</u></p> <p><b>c. Condición de escolaridad:</b>  <u>D2.5.1. Miembros del Consejo de Administración con estudios primarios incompletos.</u>  <u>D2.5.2. Miembros del Consejo de Administración con estudios primarios completos.</u>  <u>D2.5.3. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios incompletos.</u>  <u>D2.5.4. Miembros del Consejo de Administración con estudios secundarios completos.</u>  <u>D2.5.5. Miembros del Consejo de Administración con estudios universitarios de incompletos.</u>  <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>  <u>D2.6.2. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios primarios completos.</u>  <u>D2.6.3. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios incompletos.</u>  <u>D2.6.4. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios secundarios completos.</u>  <u>D2.6.5. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios incompletos.</u>  <u>D2.6.6. Miembros del Consejo de Vigilancia con estudios universitarios completos.</u></p> <p><u>D2.7.1. Empleados de la Cooperativa con estudios</u></p>
--	--	---	--

			<p><u>primarios incompletos.</u>  <u>D2.7.2. Empleados de la Cooperativa con estudios primarios completos.</u>  <u>D2.7.3. Empleados de la Cooperativa con estudios secundarios incompletos.</u>  <u>D2.7.4. Empleados de la Cooperativa con estudios secundarios completos.</u>  <u>D2.7.5. Empleados de la Cooperativa con estudios universitarios de pregrado incompletos.</u>  <u>D2.7.6. Empleados de la Cooperativa con estudios universitarios de pregrado completos.</u></p> <p><b>d. Conocimiento cooperativo:</b>  <u>D2.8.1. Miembros en Consejo de Administración sin capacitación cooperativa.</u>  <u>D2.8.2. Miembros en Consejo de Administración con capacitación cooperativa realizada en el período.</u></p> <p><u>D2.9.1. Miembros en Consejo de Vigilancia sin capacitación cooperativa.</u>  <u>D2.9.2. Miembros en Consejo de Vigilancia con capacitación cooperativa realizada en el período.</u></p> <p><u>D2.10.1. Empleados de la Cooperativa sin capacitación cooperativa.</u>  <u>D2.10.2. Empleados de la Cooperativa con capacitación cooperativa realizada en el período.</u></p> <p>D2.11.1. Inversión en información.  D3.1.1. % de asociados con mayores financiamientos.  D3.2.1. % de asociados con mayores depósitos.</p>
Participación económica de los miembros.	<p><b>D1.</b> Capital como propiedad común.  <b>D2.</b> Compensación Limitada al Capital.  <b>D3.</b> Asignación de excedentes.  <b>D4.</b> Distribución V.A.C. (Valor Agregado Cooperativo)  <b>D5.</b> Esfuerzo económico exigido a asociados.  <b>D6.</b> Política social solidaria interna de la cooperativa.</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>D1.1.1. (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>  <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 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.  D6.1.2. % Monto invertido en servicios sociales para trabajadores.  D6.1.3. % Presupuesto anual aprobado para</p>

			servicios sociales.  D6.2.1. % Remuneración mínima anual.
Autonomía e independencia.	<p><b>D1.</b> Independencia Financiera.</p> <p><b>D2.</b> Autonomía participes no asociados.</p> <p><b>D3.</b> Relación con el Estado y otras organizaciones.</p>	<p><b>D1.1. Principales cuentas.</b></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><b>Principales cuentas:</b></p> <p>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. D3.2.1. N° de Consultas realizadas por la Cooperativa a organismos del Estado. D3.3.1. N° de Auditorías realizadas a la Cooperativa por organismos del Estado. D3.4.1. N° de Requerimientos efectuados por organismos del Estado. D3.5.1. Valor del IVA. D3.5.2. Valor del Impuesto a la Renta. D3.5.3. Otros impuestos pagados. D3.6.1. N° de Acciones conjuntas realizadas con el Gobierno Parroquial. D3.6.2. Inversión en acciones conjuntas con el Gobierno Parroquial. D3.6.3. N° de beneficiarios en acciones conjuntas con el Gobierno Parroquial. D3.6.5. Acciones conjuntas con el el Gobierno Municipal. D3.6.6. Inversión en acciones conjuntas con el Gobierno Municipal. D3.6.7. N° de beneficiarios en acciones conjuntas con el Gobierno Municipal. D3.6.8. Acciones conjuntas con el Gobierno Provincial. D3.6.9. Inversión en acciones conjuntas con el Gobierno Provincial. D3.6.10. N° de beneficiarios en acciones conjuntas con el Gobierno Provincial. D3.7.1. N° de convenios realizados con entidades no cooperativas. D3.7.2. Valor de convenios. D3.8.1. N° de convenios realizados con otras cooperativas. D3.8.2. Valor de convenios. D1.9.1. % Aportes de la cooperativa al capital de otras organizaciones. D1.9.2. % Cargos en otras organizaciones. D1.10.1. % Participación de otras organizaciones asociadas en cargos cooperativos.</p>

<p>Educación, entrenamiento e información.</p>	<p>D1. Capacitación.  D2. Formación.  D3. Comunicación.  D4. Ámbito de Investigación y Desarrollo.  D5. Extensión educativa con la comunidad.</p>	<p>D1.1. Eventos de capacitación efectuados por la cooperativa.  D1.2. Eventos de capacitación contratados por la cooperativa.    D2.1. Eventos formativos ejecutados por la cooperativa.  D2.2. Eventos formativos contratados por la cooperativa.    D3.1. Medios de comunicación internos utilizados.  D3.2. Medios de comunicación externos utilizados.  D3.3. Encuentros informativos con asociados.    D4.1. Proyectos internos de investigación y desarrollo aprobados.    D5.1. Eventos de extensión educativa a la comunidad.</p>	<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>    <u>D1.2.1. N° de capacitaciones contratados por la Cooperativa.</u>  <u>D1.2.2. Valor otorgado a capacitaciones contratados por la Cooperativa.</u>  <u>D1.2.3. N° de participantes en capacitaciones contratadas por la Cooperativa.</u>  <u>D1.2.4. N° de afiliados participantes.</u>  <u>D1.2.5. N° de directivos participantes.</u>  <u>D1.2.6. N° de trabajadores participantes.</u>    D2.1.1. N° de eventos formativos ejecutados por la Cooperativa.  D2.1.2. Valor otorgado a eventos formativos 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.    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.    <u>D3.1.1. N° de medios de comunicación internos utilizados.</u>  <u>D3.1.2. Inversión en medios de comunicación internos.</u>    <u>D3.2.1. N° de medios de comunicación externos utilizados.</u>  <u>D3.2.2. Inversión en medios de comunicación externos.</u>    <u>D3.3.1. N° de encuentros informativos con asociados.</u>  <u>D3.3.2. N° de participantes en encuentros informativos.</u>  <u>D3.3.3. Valor otorgado a encuentros informativos.</u>    <u>D4.1.1. N° de proyectos internos de investigación y desarrollo aprobados.</u>  <u>D4.1.2. Valor invertido en actividades internas de investigación y desarrollo.</u>    <u>D5.1.1. N° de eventos de extensión educativa a la Comunidad.</u>  <u>D5.1.2. Valor otorgado a eventos de extensión educativa.</u>  <u>D5.1.3. N° de participantes en eventos de extensión</u></p>
--	---	--	--

			<p>educativa.</p> <p><u>D5.1.4. N° de instituciones beneficiadas con eventos de extensión educativa a la Comunidad.</u></p>
<p>Cooperación entre cooperativas.</p>	<p><b>D1.</b> Interooperación.</p> <p><b>D2.</b> Integración cooperativa.</p> <p><b>D3.</b> Adhesión con entidades del sector de economía popular y solidaria (EPS).</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 Asociaciones/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>D1.1.1. 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>D2.1.1. N° de entidades estatales de carácter superior en las que esta adscrita.</p> <p>D2.1.2. Valores aportados a entidades estatales de carácter superior.</p> <p>D2.2.1. N° de 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. 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>

Compromiso con la comunidad.	<p><b>D1.</b> Preocupación ambiental.</p> <p><b>D2.</b> Influencia de la política social en la comunidad.</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>D1.1.1. 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 Organizaciones comunitarias asociadas.</p>
Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.	<p><b>D1.</b> Gestión del Talento Humano.</p> <p><b>D2.</b> Cultura, deporte, recreación y tiempo libre.</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><b>Caracterización:</b></p> <p><b>a. Condición de género:</b></p> <p>D1.1.1. N° de Trabajadores mujeres al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.1.2. N° de Trabajadores hombres al finalizar el ejercicio.</p> <p><b>b. Condición de edad:</b></p> <p>D1.2.1. Entre 18 y 35 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.2.2. Entre 36 y 55 años al finalizar el ejercicio.</p> <p>D1.2.3. Más de 55 años al finalizar el ejercicio.</p> <p><b>c. Condición de antigüedad:</b></p> <p>D1.3.1. Menor a 2 años.</p> <p>D1.3.2. Entre 2 años y menor a 5 años.</p> <p>D1.3.3. Entre 5 y menor a 10 años.</p> <p>D1.3.4. Entre 10 años y menor a 15 años.</p> <p>D1.3.5. Más de 15 años.</p> <p><b>d. Condición de estado civil:</b></p> <p>D1.4.1. N° de Solteros.</p> <p>D1.4.2. N° de Casados.</p> <p>D1.4.3. N° de Divorciados o separados.</p> <p>D1.4.4. Otros.</p> <p><b>e. Condición de escolaridad:</b></p> <p>D1.5.1. Con estudios básicos incompletos.</p> <p>D1.5.2. Con estudios básicos completos.</p> <p>D1.5.3. Con estudios superiores incompletos.</p> <p>D1.5.4. Con estudios superiores completos.</p> <p>D1.5.5. Con estudios post-universitarios.</p> <p><b>f. Condición de responsabilidad económica:</b></p> <p>D1.6.1. Sin personas a cargo.</p> <p>D1.6.2. Con 1 a 2 personas a cargo.</p> <p>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</p>



			<p>(SBU).</p> <p>D1.7.2. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 2 y 4 Salarios Básicos Unificados (SBU).</p> <p>D1.7.3. N° de trabajadores con ingresos mensuales de trabajo entre 4 y 6 Salarios Básicos Unificados (SBU).</p> <p>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.</p> <p>D1.8.1. Valor del crédito de vivienda.</p> <p>D1.8.1. N° de trabajadores con crédito educativo.</p> <p>D1.8.1. Valor del crédito educativo.</p> <p>D1.9.1. N° de accidentes de trabajo.</p> <p>D1.9.2. Valor de programas de seguridad industrial.</p> <p>D1.9.3. N° de actividades de higiene ocupacional.</p> <p>D1.9.4. Valor de programas de higiene ocupacional.</p> <p>D2.1.1. N° de eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.1.2. N° de participantes en eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.1.3. Valor de otorgado a eventos culturales directamente realizados.</p> <p>D2.2.1. N° de eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.2.2. N° de participantes en eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.2.3. Valor otorgado a eventos deportivos directamente realizados.</p> <p>D2.3.1. N° de actividades de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.2. N° de participantes en programas de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.3. Valor otorgado a programas de utilización de tiempo libre.</p> <p>D2.3.4. N° de programas vacacionales para asociados.</p> <p>D2.3.5. N° de participantes en programas vacacionales.</p> <p>D2.3.6. Valor otorgado a programas vacacionales.</p> <p>D2.4.1. N° de eventos realizados en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.2. N° de participantes en programas de la tercera edad.</p> <p>D2.4.3. Valor otorgado a programas de la tercera edad.</p>
--	--	--	--

## ANEXO 4

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL			
PRINCIPIOS	DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES
Transparencia.	<p><b>D1.</b> Autorregulación de la conducta.</p> <p><b>D2.</b> Relaciones Transparentes con la sociedad.</p>	<p>D1.1. Política de Transparencia y ejecución.</p> <p>D1.2. Compromisos éticos.</p> <p>D1.3. Arraigo en la cultura organizativa.</p> <p>D2.1. Balance social/Memoria de RSE y Reporte de sostenibilidad formales.</p> <p>D2.2. Calidad y frecuencia de Reportes Sociales.</p> <p>D2.3. Relaciones con la competencia.</p>	<p><u>D1.1.1. ¿Tienen mecanismos a nivel interno de la empresa para denunciar actos de corrupción?</u> (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><u>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.).</u></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><u>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?</u></p> <p><u>D1.1.8. Contiene un procedimiento claro y formal de sanción para faltas al código de conducta y/o ética.</u></p> <p>D1.1.9. La cooperativa demuestra comportamiento ético.</p> <p><u>D1.1.10. Aplica criterios éticos en las distintas instancias del reclutamiento y selección de personal.</u></p> <p><u>D1.1.11. Educa regularmente al público interno en valores y en códigos de ética.</u></p> <p>D1.1.12. Estimula la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual de sus empleados.</p> <p><u>D1.1.13. Cuenta con un mecanismo para conocer la opinión de sus empleados acerca del ambiente ético de la cooperativa.</u></p> <p>D1.1.14. Promueve la transparencia entre sus colaboradores, clientes y proveedores, accionistas, gobierno y medio ambiente.</p> <p><b><u>D1.2.1. Reconoce la RSE es parte de la estrategia empresarial / corporativa / organizacional - no es un actividad aislada.</u></b></p> <p>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.</p> <p>D1.3.2. Cuenta con mecanismos o sistemas</p>

		<p>formales para la evaluación periódica de los integrantes del directorio.</p> <p>D1.3.3. ¿Posee estructura que contemple comité de 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 dentro del mapa estratégico de las distintas áreas de la cooperativa (compras, logística, proveedores)?</p> <p><u>D1.3.7. ¿Existe un esquema de capacitación formal en RSE, dentro de la estrategia de desarrollo de capital humano de la cooperativa?</u></p> <p>D1.3.8. ¿Existe una base cultural que permita incorporar partidas presupuestarias significativas para actividades de RSE?</p> <p>D1.3.9. La función de los Grupos de Interés en el gobierno de la cooperativa.</p> <p>D1.3.10. Comunica públicamente sus prácticas de Buen Gobierno Corporativo.</p> <p>D1.3.11. Número de miembros del Consejo de Administración (o estructura similar)</p> <p>D1.3.12. Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración (o en estructura similar)</p> <p><b>D2.1.1. Evita la competencia desleal.</b></p> <p><b>D2.2.1. Se comunica con grupos o partes interesadas que critiquen la naturaleza de sus procesos, productos o servicios.</b></p> <p><b>D2.2.2. Tiene política y/o procedimientos de relaciones para responder prontamente a cualesquier sugerencias, solicitudes, esfuerzos o demandas de sus partes interesada.</b></p> <p><b>D2.2.3. En su proceso de diálogo e involucramiento de las partes interesadas cuenta con indicadores de desempeño para</b></p>
--	--	---

			<p>monitoreo de las relaciones.</p> <p><b><u>D2.3.1. Las informaciones sobre aspectos sociales y ambientales de las actividades de la cooperativa son auditadas por terceros.</u></b></p> <p><u>D2.3.2. Elabora el balance social.</u></p> <p><u>D2.3.3. Expone la cooperativa datos sobre aspectos económico-financieros, sociales y ambientales de sus actividades en la Internet.</u></p> <p><u>D2.3.4. Contempla la cooperativa en su balance social datos e indicadores de monitoreo de la distribución de riqueza.</u></p> <p><u>D2.3.5. Los datos recogidos y utilizados para el balance social se emplean en la planificación estratégica de la cooperativa.</u></p> <p><u>D2.3.6. Al producir el balance social, la cooperativa lleva en consideración los principios de:</u></p> <p>a) Inclusión;  b) Relevancia y Materialidad;  c) Exhaustividad;  d) Equilibrio;  e) Comparabilidad;  f) Precisión;  g) Periodicidad;  h) Claridad;  i) Fiabilidad.</p> <p><u>D2.3.7. Cantidad de Partes interesadas (público interno, proveedores, comunidad, gobierno y sociedad etc.) involucradas en la elaboración del balance social.</u></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><u>D2.3.9. Número de reportes formales elaborados durante el año.</u></p> <p><u>D2.3.10. ¿La estrategia de la cooperativa explícitamente hace compromisos con aspectos de responsabilidad social?</u></p> <p><u>D2.3.11. ¿Los reportes de RSE publicados se basan en estándares internacionales? (Ej. Global Reportan Iniciativa)</u></p>
Comportamiento Ético.	D1. Prácticas justas de operación.	D1.1. Anti-corrupción. D1.2. Competencia justa. D1.3. Código de ética.	<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. (SO3)</u></p> <p><b><u>D1.1.3. Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. (SO4)</u></b></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.</p>

			(S07)  <b><u>D1.3.1. Cumplimiento de las normas y políticas de la empresa.</u></b> D1.3.2. Divulgación y receptividad del ETHOS de la organización (Misión, Visión, Filosofía).
Gobierno-participación.	<b>D1.</b> Transparencia política (GOBERNANZA) <b>D2.</b> Liderazgo social.	D1.1. Contribuciones para campañas políticas. D1.2. Construcción de la ciudadanía por las empresas. D1.3. Prácticas anticorrupción y antirrobo. D1.4. Apoyo y participación de gubernamentales. D1.5. Niveles de inversión total.  D2.1. Liderazgo e influencia social. D2.2. Comunicación y promoción de estándares.	D1.1.1. <u>En los últimos cinco años, la cooperativa fue mencionada negativamente en la prensa por contribuir financieramente para campaña política.</u> D1.1.2. <u>La cooperativa tiene norma explícita de no utilización del poder económico para influenciar contribuciones de otras cooperativas, proveedores, distribuidores y otros aliados.</u> D1.1.3. Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos, o a instituciones relacionadas, por países. (S06)  D1.2.1. Estimula a sus empleados para que ejerzan evaluación y control de la actuación de los candidatos electos. D1.2.2. Desarrolla actividades eventuales enfocadas en la educación cívica, abordando derechos y deberes. D1.2.3. Desarrolla alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva, etc.). D1.2.4. Opera sin ayuda económica-financiera del Gobierno local o nacional. (Subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías).  <u>D1.3.1. 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.</u> D1.3.2. Prevé medidas punitivas a los colaboradores y empleados involucrados en favorecimiento a agentes del poder público. 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). 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.  <u>D1.4.1. ¿La cooperativa realiza proyectos sociales, ambientales o de otro tipo en forma conjunta con el Gobierno?</u> D1.4.2. ¿Apoya o realiza campañas, en los medios de comunicación, relacionadas a asuntos de interés público?

			<p>D1.4.3. ¿La cooperativa facilita la difusión de información y tecnología entre su grupo sectorial?</p> <p>D1.4.4. ¿La cooperativa participa en organizaciones sectoriales?</p> <p><u>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?</u></p> <p><u>D1.4.6. Patrocina programa público o privado de beca escolar.</u></p> <p><u>D1.4.7. Articula y coordina asociaciones en los programas en los cuales participa.</u></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. <u>Estimula y patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando activamente con la comunidad académica y científica.</u></p> <p>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?</p> <p>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>Uso sustentable de recursos y protección del medio ambiente.</p>	<p><b>D1.</b> Compromiso con la preservación y protección del ambiente.</p> <p><b>D2.</b> Responsabilidad frente a las generaciones futuras.</p> <p><b>D3.</b> Gerenciamiento del impacto ambiental.</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</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><b><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></b></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</u></p>

	<p>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><u>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 política ambiental definida e implementada y la hace conocer entre sus empleados.</u></p> <p>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.)</p> <p>D1.2.6. <u>Publica informes que revelan su desempeño ambiental.</u></p> <p>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></p> <p>D1.3.2. Acuerdo de cumplimiento suscripto por la empresa ante el Ministerio del Ambiente para el control de la contaminación ambiental.</p> <p><b><u>D1.3.3. Cumple todas las leyes ambientales nacionales.</u></b></p> <p>D1.3.4. Cumple todas las ordenanzas municipales que le aplican a su sector o industria.</p> <p>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><b><u>D1.4.1. ¿Dispone de procedimientos y medidas para evaluar la calidad del aire, el ruido, nivel de temperatura en la empresa?</u></b></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><b><u>D2.1.1. ¿Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje?</u></b></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. <u>Desarrolla campañas de concienciación ecológica en comunidades cercanas.</u></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><b><u>D2.2.2. Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.</u></b></p> <p>D2.3.1. Posee plan de emergencia 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><u>D2.3.5. ¿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 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>
Impacto en la comunidad.	<p><b>D1.</b> Relaciones con la comunidad local.</p> <p><b>D2.</b> Acción social.</p>	<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</p>	<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>de la acción social.  D2.2. Involucración con la acción social.  D2.3. Impacto y conocimiento de los beneficios de calidad de vida de las familias.  D2.4. Créditos.  D2.5. Desarrollo de infraestructura pública o compartida.  D2.6. Proyectos comunitarios.</p>	<p>D1.1.4. Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de entorno.  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>  D1.2.1. Hace un relevamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos en la comunidad.  D1.2.2. Realiza en la comunidad, en conjunto con organizaciones locales, campañas educativas y/o de interés público.  D1.2.3. Conoce los planes operativos anuales (POA) elaborados por la comunidad/barrio.  <u>D1.2.4. Dentro de su planificación, establece una política de apoyo a la comunidad.</u>  D1.2.5. Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales. (SO10)  D1.2.6. Asesoría para la creación de pequeñas empresas, donación para apoyo del deporte.  D1.3.1. Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados. (SO7)  D2.1.1. Incluye la acción social y sus responsables en el proceso general de planificación estratégica.  D2.1.2. Posee mecanismos para estimular proveedores, accionistas y otras partes interesadas a hacer donaciones financieras.  D2.1.3. Promueve eventos, concursos o premios a individuos o grupos dedicados a su comunidad.  D2.2.1. Utiliza los incentivos fiscales para deducir o descontar de los impuestos los valores relativos a donaciones y patrocinios.  D2.2.2. Divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.  D2.2.3. Porcentaje del total destinado correspondiente a donaciones en productos y servicios.  <u>D2.2.4. Posee un programa de voluntariado empresarial.</u>  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"> <li>Educación de los hijos de colaboradores.</li> <li>Educación de otros miembros de familia.</li> <li>Servicios médicos para la familia.</li> <li>Programas o instalaciones de recreación para familiares.</li> <li>Guarderías o Centros de Desarrollo Infantil (CDI)</li> <li>Programa de financiamiento o créditos personales.</li> </ol> <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 buscar de mejores condiciones para los negocios y también de mejores condiciones para la comunidad.</p> <p><u>D2.6.1. ¿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><u>D2.6.2. ¿Participa en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos?</u></p>
--	--	--

<p>Condiciones laborales justas y seguras.</p>	<p>D1. Prácticas laborales éticas.</p>	<p>D1.1..Relaciones con sindicatos u otras asociaciones de empleados.  D1.2. Compromiso con el desarrollo y futuro de los niños.  D1.3. Compromiso a la igualdad de oportunidades.  D1.4. Política de remuneración, prestación y beneficios a los trabajadores.  D1.5. Cuidados de salud, seguridad y condiciones de Trabajo.  D1.6. Formación integra y profesional de los trabajadores.  D1.7. Conducta frente a despidos.  D1.8. Preparación para la jubilación.</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>  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, 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. <u>Ofrece flexibilidad en los horarios para empleados de todos los niveles jerárquicos que tengan hijos menores de 6 años o en emergencias (eventos de los hijos, emergencias, estudios, etc.)</u>  D1.2.8. Ofrece las mismas prestaciones de sus empleados registrados a los empleados tercerizados y asesores externos.</p>
--	--	---	--

			<p>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.</p> <p>D1.2.10. Apoya a las familias de los colaboradores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.).</p> <p>D1.2.11. <u>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.</u></p> <p>D1.3.1. <u>Valorización de la diversidad y no discriminación en los procesos de selección, admisión, promoción y 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 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.</p> <p>D1.3.10. Participación de las mujeres en los puestos de trabajo.</p> <p>D1.4.1. <u>Cumple con las normas y procedimientos legales previstos en el Código Laboral.</u></p> <p>D1.4.2. <u>Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su</u></p>
--	--	--	---

		<p><u>política de remuneración y beneficios.</u></p> <p>D1.4.3. La remuneración variable de la empresa representa menos del 20% (veinte por ciento) de la masa salarial.</p> <p>D1.4.4. <u>Las personas recibe un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupa.</u></p> <p>D1.4.5. El programa de bonificación de la cooperativa en caso de que lo posea:</p> <p>a. Se ha establecido por medio de negociación con la asociación de empleados o con el sindicato en conformidad con la legislación aplicativa.</p> <p>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 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. <b>Promueve ejercicios físicos en el horario laboral.</b></p> <p>D1.5.8. <b>Cuenta con áreas de esparcimiento y distracción para empleados.</b></p> <p>D1.5.9. <b>Posee programas deportivos o de recreación patrocinados por la cooperativa.</b></p> <p>D1.5.10. Desarrolla políticas que faciliten el equilibrio trabajo-familia entre sus 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</p>
--	--	---

		<p>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 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 profesionales. (LA11 )</u></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 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</p>
--	--	---

			<p>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.</p> <p>b. Dirección.</p> <p>c. Carrera.</p> <p>d. Personal técnico.</p> <p>e. Personal de soporte.</p> <p>D1.7.6. Total de número 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 programa de seguridad social complementario a lo que establece la ley, a todos sus empleados.</p> <p>D1.8.2. Involucra a los familiares de los empleados en el proceso de preparación para la jubilación.</p> <p>D1.8.3. Participa en la elaboración de políticas públicas con focalización en tercera edad.</p> <p>D1.8.4. Participa o apoya programas y campañas públicas o privadas de valoración de las personas de la tercera edad.</p> <p>D1.8.5. Número de empleados que participaron en el programa de preparación para jubilación.</p>
Respeto a los derechos humanos.	D1. Derechos Humanos.	<p>D1.1. Respetar y cumplir los derechos humanos.</p> <p>D1.2. No discriminación.</p> <p>D1.3. No al trabajo infantil.</p> <p>D1.4. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.</p> <p>D1.5. Inversión y Prácticas de Adquisición.</p> <p>D1.6. Trabajo Forzado y No Consentido.</p> <p>D1.7. Derechos indígenas.</p> <p>D1.8. Medidas correctivas.</p> <p>D1.9. No al acoso sexual.</p>	<p>D1.1.1. <u>¿Incluye el respeto de los derechos humanos como criterio fundamental en las decisiones de inversión o adquisiciones de la organización?</u></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> <p>a. La cuestión étnico-racial;</p> <p>b. la cuestión de género;</p> <p>c. la cuestión de edad;</p> <p>d. la cuestión religiosa;</p> <p>e. cuestión de la orientación sexual;</p> <p>f. la cuestión del origen geográfico;</p> <p>g. la cuestión de la clase social;</p> <p>h. la cuestión de las personas con discapacidad;</p> <p>i. la cuestión de la apariencia física.</p> <p>D1.2.3. Utiliza mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren</p>

		<p>posibles casos de discriminación.</p> <p>D1.2.4. <u>La cooperativa realiza 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.</u></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 riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos. (HR5)</p> <p>D1.5.1. Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporan preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. (HR1)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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.</p> <p><b><u>D1.7.1. Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas</u></b></p>
--	--	---



			<p><u>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>
Cumplimiento legal.	D1. Gobernanza de la organización.	<p>D1.1. Cumplimiento de Legislación Laboral.</p> <p>D1.2. Cumplimiento de Obligaciones Tributarias.</p>	<p><b>D1.1.1. ¿Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral?</b></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 sentencias judiciales condenatorias por evasión tributaria.</p>
Producción y consumo seguro.	<p>D1. Dimensión social del consumo.</p> <p>D2. Selección Evaluación y alianza con proveedores.</p>	<p>D1.1. Prácticas justas de marketing.</p> <p>D1.2. Protección de la salud y seguridad de los consumidores.</p> <p>D1.3. Consumo sostenible.</p> <p>D1.4. Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.</p> <p>D1.5. Protección y privacidad de los datos de los consumidores.</p> <p>D1.6. Cumplimiento normativo.</p> <p>D1.7. Etiquetado de productos y servicios.</p> <p>D1.8. Procesos internos.</p> <p>D2.1. Criterios de selección y evaluación a proveedores.</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. <u>La política de comunicación comercial consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.</u></p> <p>D1.1.4. <u>Informa de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del producto o servicio que ofrece.</u></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. <u>Realiza previo análisis de piezas publicitarias para verificar la conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.</u></p> <p>D1.1.7. <u>¿La política y las normas de relación con los clientes y consumidores constan en el código de conducta y/o declaración de valores?</u></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.</p>

		<p>cuando beba no conduzca, piensa positivo, etc...).</p> <p>D1.1.10. <u>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?</u></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 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. <u>Mantiene programa especial con foco en salud y seguridad del consumidor/cliente de sus productos y servicios.</u></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. <u>Ha sido, en los últimos tres años, demandada por el incumplimiento de reglamentos relacionados a la salud y a la seguridad del consumidor/cliente.</u></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. <u>Tiene un sistema de control de calidad para sus productos o servicios.</u></p> <p>D1.2.7. Revisa periódicamente la fecha de vencimiento de sus productos.</p> <p>D1.2.8. <u>Considera los requerimientos de clientes con capacidades diferentes.</u></p> <p>D1.2.9. Para el 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</p>
--	--	---

		<p>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>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. <u>Tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.</u></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 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.</p> <p>D1.8.2. Optimización o efectividad de las operaciones.</p> <p>D1.8.3. Desarrollo de nuevos mercados.</p> <p>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</u></p>
--	--	--

			<p><u>empresa.</u></p> <p>D2.1.2. Incluye en sus políticas de relacionamiento con proveedores la cancelación de contratos por conductas no éticas de éstos.</p> <p>D2.1.3. Incluye en sus políticas de relacionamiento con proveedores el rechazo de contratos cuando considere que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectas.</p>
--	--	--	--

**ANEXO 5: Ficha de evaluación de los expertos****FICHA DE EXPERTOS**

COOP: \_\_\_\_\_ Área laboral que desempeña: \_\_\_\_\_  
 NOMBRE: \_\_\_\_\_ Dirección Laboral: \_\_\_\_\_  
 Profesión: \_\_\_\_\_ Teléfono de oficina: \_\_\_\_\_  
 Año de Experiencia laboral: \_\_\_\_\_ Dirección domiciliaria: \_\_\_\_\_  
 Email personal: \_\_\_\_\_ Teléfono personal: \_\_\_\_\_

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

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

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

CONOCIMIENTOS	Kc
1. Cooperativismo en el Ecuador.	
2. Economía Popular y Solidaria.	
3. Principios del Cooperativismo.	
4. Situación del Cooperativismo en la Actualidad.	
5. Buen Vivir.	
6. Responsabilidad Social Empresarial.	
7. Indicadores para evaluar el desempeño.	

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

ALTO (A)

MEDIO (M)

BAJO (B)

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

## ANEXO 6: Modelo matemático Torgerson.

(Tabla de Frecuencia con 142 indicadores-Torgerson 1)

TABLA I (FRECUENCIA)

IND.	5	4	3	2	1	TOTAL
I1	8	1	0	0	0	9
I2	8	1	0	0	0	9
I3	4	3	1	1	0	9
I4	7	2	0	0	0	9
I5	6	3	0	0	0	9
I6	9	0	0	0	0	9
I7	7	2	0	0	0	9
I8	8	1	0	0	0	9
I9	2	5	2	0	0	9
I10	1	5	2	1	0	9
I11	8	0	1	0	0	9
I12	1	4	2	2	0	9
I13	7	2	0	0	0	9
I14	4	4	1	0	0	9
I15	1	4	2	2	0	9
I16	5	3	1	0	0	9
I17	4	1	3	1	0	9
I18	4	2	3	0	0	9
I19	6	3	0	0	0	9
I20	2	5	1	1	0	9
I21	1	2	2	3	1	9
I22	5	3	1	0	0	9
I23	2	5	2	0	0	9
I24	7	2	0	0	0	9
I25	3	6	0	0	0	9
I26	4	4	1	0	0	9
I27	2	3	4	0	0	9
I28	2	2	4	1	0	9
I29	1	3	3	1	1	9
I30	6	1	1	0	1	9
I31	8	1	0	0	0	9
I32	2	5	2	0	0	9
I33	1	6	2	0	0	9
I34	6	2	1	0	0	9
I35	5	2	2	0	0	9
I36	5	2	2	0	0	9
I37	2	6	1	0	0	9
I38	4	3	2	0	0	9
I39	5	1	3	0	0	9
I40	9	0	0	0	0	9
I41	4	3	2	0	0	9
I42	9	0	0	0	0	9
I43	1	4	4	0	0	9
I44	0	0	0	4	5	9
I45	5	3	0	0	1	9
I46	6	3	0	0	0	9
I47	8	1	0	0	0	9
I48	3	0	5	0	1	9
I49	4	2	2	1	0	9
I50	5	4	0	0	0	9
I51	6	3	0	0	0	9
I52	4	1	1	3	0	9
I53	2	0	3	2	2	9

I72	0	0	2	5	2	9
I73	0	0	2	5	2	9
I74	0	0	4	4	1	9
I75	0	0	2	4	3	9
I76	0	0	2	4	3	9
I77	0	0	2	4	3	9
I78	0	0	1	5	3	9
I79	0	2	3	4	0	9
I80	1	3	3	1	1	9
I81	2	2	2	2	1	9
I82	0	1	4	4	0	9
I83	2	3	1	1	2	9
I84	3	2	3	1	0	9
I85	4	5	0	0	0	9
I86	3	6	0	0	0	9
I87	3	2	4	0	0	9
I88	5	4	0	0	0	9
I89	1	7	1	0	0	9
I90	2	4	3	0	0	9
I91	2	2	3	2	0	9
I92	5	4	0	0	0	9
I93	2	3	4	0	0	9
I94	3	4	0	1	1	9
I95	0	6	2	0	1	9
I96	3	5	0	1	0	9
I97	1	2	5	1	0	9
I98	3	2	0	2	2	9
I99	1	2	5	0	1	9
I100	0	1	0	4	4	9
I101	0	2	2	2	3	9
I102	1	1	5	1	1	9
I103	1	2	4	1	1	9
I104	4	3	1	1	0	9
I105	6	2	0	0	1	9
I106	0	3	2	3	1	9
I107	0	2	3	2	2	9
I108	1	2	3	1	2	9
I109	2	3	0	1	3	9
I110	2	2	4	1	0	9
I111	2	3	3	1	0	9
I112	3	3	2	0	1	9
I113	2	3	1	2	1	9
I114	5	3	1	0	0	9
I115	7	1	0	0	1	9
I116	3	1	2	2	1	9
I117	0	1	2	3	3	9
I118	5	1	0	2	1	9
I119	3	4	2	0	0	9
I120	7	2	0	0	0	9
I121	7	2	0	0	0	9
I122	0	2	4	1	2	9
I123	2	0	3	3	1	9
I124	5	2	2	0	0	9
I125	2	2	3	2	0	9

I54	2	1	0	3	3	9
I55	7	2	0	0	0	9
I56	8	1	0	0	0	9
I57	4	5	0	0	0	9
I58	4	5	0	0	0	9
I59	1	3	2	1	2	9
I60	0	4	2	3	0	9
I61	0	1	1	4	3	9
I62	4	2	2	1	0	9
I63	1	1	1	3	3	9
I64	0	1	1	4	3	9
I65	0	5	4	0	0	9
I66	2	3	4	0	0	9
I67	0	0	3	5	1	9
I68	0	0	3	4	2	9
I69	0	1	2	4	2	9
I70	0	3	4	2	0	9
I71	0	3	3	2	1	9

I126	5	4	0	0	0	9
I127	2	4	3	0	0	9
I128	5	4	0	0	0	9
I129	4	5	0	0	0	9
I130	3	3	3	0	0	9
I131	0	0	2	4	3	9
I132	3	3	3	0	0	9
I133	7	2	0	0	0	9
I134	4	4	1	0	0	9
I135	4	4	0	1	0	9
I136	5	2	2	0	0	9
I137	3	5	1	0	0	9
I138	5	2	2	0	0	9
I139	4	1	2	1	1	9
I140	2	5	2	0	0	9
I141	3	6	0	0	0	9
I142	0	0	1	5	3	9

**TABLA II (FRECUENCIA ACOMULADA)**

INDI.	5	4	3	2	1
I1	8	9	9	9	9
I2	8	9	9	9	9
I3	4	7	8	9	9
I4	7	9	9	9	9
I5	6	9	9	9	9
I6	9	9	9	9	9
I7	7	9	9	9	9
I8	8	9	9	9	9
I9	2	7	9	9	9
I10	1	6	8	9	9
I11	8	8	9	9	9
I12	1	5	7	9	9
I13	7	9	9	9	9
I14	4	8	9	9	9
I15	1	5	7	9	9
I16	5	8	9	9	9
I17	4	5	8	9	9
I18	4	6	9	9	9
I19	6	9	9	9	9
I20	2	7	8	9	9
I21	1	3	5	8	9
I22	5	8	9	9	9
I23	2	7	9	9	9
I24	7	9	9	9	9
I25	3	9	9	9	9
I26	4	8	9	9	9
I27	2	5	9	9	9
I28	2	4	8	9	9
I29	1	4	7	8	9
I30	6	7	8	8	9
I31	8	9	9	9	9
I32	2	7	9	9	9
I33	1	7	9	9	9
I34	6	8	9	9	9

I72	0	0	2	7	9
I73	0	0	2	7	9
I74	0	0	4	8	9
I75	0	0	2	6	9
I76	0	0	2	6	9
I77	0	0	2	6	9
I78	0	0	1	6	9
I79	0	2	5	9	9
I80	1	4	7	8	9
I81	2	4	6	8	9
I82	0	1	5	9	9
I83	2	5	6	7	9
I84	3	5	8	9	9
I85	4	9	9	9	9
I86	3	9	9	9	9
I87	3	5	9	9	9
I88	5	9	9	9	9
I89	1	8	9	9	9
I90	2	6	9	9	9
I91	2	4	7	9	9
I92	5	9	9	9	9
I93	2	5	9	9	9
I94	3	7	7	8	9
I95	0	6	8	8	9
I96	3	8	8	9	9
I97	1	3	8	9	9
I98	3	5	5	7	9
I99	1	3	8	8	9
I100	0	1	1	5	9
I101	0	2	4	6	9
I102	1	2	7	8	9
I103	1	3	7	8	9
I104	4	7	8	9	9
I105	6	8	8	8	9
I106	0	3	5	8	9

I35	5	7	9	9	9
I36	5	7	9	9	9
I37	2	8	9	9	9
I38	4	7	9	9	9
I39	5	6	9	9	9
I40	9	9	9	9	9
I41	4	7	9	9	9
I42	9	9	9	9	9
I43	1	5	9	9	9
I44	0	0	0	4	9
I45	5	8	8	8	9
I46	6	9	9	9	9
I47	8	9	9	9	9
I48	3	3	8	8	9
I49	4	6	8	9	9
I50	5	9	9	9	9
I51	6	9	9	9	9
I52	4	5	6	9	9
I53	2	2	5	7	9
I54	2	3	3	6	9
I55	7	9	9	9	9
I56	8	9	9	9	9
I57	4	9	9	9	9
I58	4	9	9	9	9
I59	1	4	6	7	9
I60	0	4	6	9	9
I61	0	1	2	6	9
I62	4	6	8	9	9
I63	1	2	3	6	9
I64	0	1	2	6	9
I65	0	5	9	9	9
I66	2	5	9	9	9
I67	0	0	3	8	9
I68	0	0	3	7	9
I69	0	1	3	7	9
I70	0	3	7	9	9
I71	0	3	6	8	9

I107	0	2	5	7	9
I108	1	3	6	7	9
I109	2	5	5	6	9
I110	2	4	8	9	9
I111	2	5	8	9	9
I112	3	6	8	8	9
I113	2	5	6	8	9
I114	5	8	9	9	9
I115	7	8	8	8	9
I116	3	4	6	8	9
I117	0	1	3	6	9
I118	5	6	6	8	9
I119	3	7	9	9	9
I120	7	9	9	9	9
I121	7	9	9	9	9
I122	0	2	6	7	9
I123	2	2	5	8	9
I124	5	7	9	9	9
I125	2	4	7	9	9
I126	5	9	9	9	9
I127	2	6	9	9	9
I128	5	9	9	9	9
I129	4	9	9	9	9
I130	3	6	9	9	9
I131	0	0	2	6	9
I132	3	6	9	9	9
I133	7	9	9	9	9
I134	4	8	9	9	9
I135	4	8	8	9	9
I136	5	7	9	9	9
I137	3	8	9	9	9
I138	5	7	9	9	9
I139	4	5	7	8	9
I140	2	7	9	9	9
I141	3	9	9	9	9
I142	0	0	1	6	9

TABLA III (FRECUENCIA RELATIVA)

INDICADORES	5	4	3	2	1
I1	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I2	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I3	0,4444	0,7778	0,8889	1,0000	1,0000
I4	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I5	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I6	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I7	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I8	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I9	0,2222	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000
I10	0,1111	0,6667	0,8889	1,0000	1,0000
I11	0,8889	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000
I12	0,1111	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000
I13	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I14	0,4444	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000
I15	0,1111	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000
I20	0,2222	0,7778	0,8889	1,0000	1,0000
I21	0,1111	0,3333	0,5556	0,8889	1,0000
I22	0,5556	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000
I23	0,2222	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000
I24	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I25	0,3333	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I26	0,4444	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000
I27	0,2222	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000
I28	0,2222	0,4444	0,8889	1,0000	1,0000
I29	0,1111	0,4444	0,7778	0,8889	1,0000
I30	0,6667	0,7778	0,8889	0,8889	1,0000
I31	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I32	0,2222	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000
I33	0,1111	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000
I34	0,6667	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000
I35	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000







149	-0,14	0,43	1,22	3,50	3,50	8,51	1,70	-0,13	MU	4
150	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-1,26	I	5
151	0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	14,43	2,89	-1,32	I	5
152	-0,14	0,14	0,43	3,50	3,50	7,43	1,49	0,08	MU	4
<b>PRINCIPIO 6</b>										
153	-0,76	-0,76	0,14	0,76	3,50	2,88	0,58	0,99	U	3
154	-0,76	-0,43	-0,43	0,43	3,50	2,31	0,46	1,11	U	3
155	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-1,38	I	5
156	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-1,47	I	5
157	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-1,20	I	5
158	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-1,20	I	5
159	-1,22	-0,14	0,43	0,76	3,50	3,33	0,67	0,90	U	3
160	-3,50	-0,14	0,43	3,50	3,50	3,79	0,76	0,81	U	3
161	-3,50	-1,22	-0,76	0,43	3,50	-1,55	-0,31	1,88	U	3
<b>PRINCIPIO 7</b>										
162	-0,14	0,43	1,22	3,50	3,50	8,51	1,70	-0,13	MU	4
163	-1,22	-0,76	-0,43	0,43	3,50	1,52	0,30	1,27	U	3
164	-3,50	-1,22	-0,76	0,43	3,50	-1,55	-0,31	1,88	U	3
165	-3,50	0,14	3,50	3,50	3,50	7,14	1,43	0,14	MU	4
166	-0,76	0,14	3,50	3,50	3,50	9,88	1,98	-0,41	MU	4
167	-3,50	-3,50	-0,43	1,22	3,50	-2,71	-0,54	2,11	Q	2
168	-3,50	-3,50	-0,43	0,76	3,50	-3,17	-0,63	2,20	Q	2
169	-3,50	-1,22	-0,43	0,76	3,50	-0,89	-0,18	1,75	U	3
170	-3,50	-0,43	0,76	3,50	3,50	3,83	0,77	0,80	U	3
171	-3,50	-0,43	0,43	1,22	3,50	1,22	0,24	1,33	U	3
172	-3,50	-3,50	-0,76	0,76	3,50	-3,50	-0,70	2,27	Q	2
173	-3,50	-3,50	-0,76	0,76	3,50	-3,50	-0,70	2,27	Q	2
174	-3,50	-3,50	-0,14	1,22	3,50	-2,42	-0,48	2,05	Q	2
175	-3,50	-3,50	-0,76	0,43	3,50	-3,83	-0,77	2,34	Q	2
176	-3,50	-3,50	-0,76	0,43	3,50	-3,83	-0,77	2,34	Q	2
177	-3,50	-3,50	-0,76	0,43	3,50	-3,83	-0,77	2,34	Q	2
178	-3,50	-3,50	-1,22	0,43	3,50	-4,29	-0,86	2,43	Q	2
179	-3,50	-0,76	0,14	3,50	3,50	2,88	0,58	0,99	U	3
180	-1,22	-0,14	0,76	1,22	3,50	4,12	0,82	0,75	U	3
181	-0,76	-0,14	0,43	1,22	3,50	4,25	0,85	0,72	U	3
182	-3,50	-1,22	0,14	3,50	3,50	2,42	0,48	1,09	U	3
183	-0,76	0,14	0,43	0,76	3,50	4,07	0,81	0,76	U	3
<b>PRINCIPIO 8</b>										
184	-0,43	0,14	1,22	3,50	3,50	7,93	1,59	-0,02	MU	4
185	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-1,20	I	5
186	-0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	13,57	2,71	-1,14	I	5
187	-0,43	0,14	3,50	3,50	3,50	10,21	2,04	-0,47	MU	4
188	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-1,26	I	5
189	-1,22	1,22	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	-0,53	MU	4
190	-0,76	0,43	3,50	3,50	3,50	10,17	2,03	-0,46	MU	4
191	-0,76	-0,14	0,76	3,50	3,50	6,86	1,37	0,20	MU	4
192	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-1,26	I	5
193	-0,76	0,14	3,50	3,50	3,50	9,88	1,98	-0,41	MU	4
194	-0,43	0,76	0,76	1,22	3,50	5,81	1,16	0,41	MU	4
195	-3,50	0,43	1,22	1,22	3,50	2,87	0,57	1,00	U	3
196	-0,43	1,22	1,22	3,50	3,50	9,01	1,80	-0,23	MU	4
197	-1,22	-0,43	1,22	3,50	3,50	6,57	1,31	0,26	MU	4
198	-0,43	0,14	0,14	0,76	3,50	4,11	0,82	0,75	U	3
199	-1,22	-0,43	1,22	1,22	3,50	4,29	0,86	0,71	U	3
1100	-3,50	-1,22	-1,22	0,14	3,50	-2,30	-0,46	2,03	Q	2
1101	-3,50	-0,76	-0,14	0,43	3,50	-0,47	-0,09	1,66	U	3
1102	-1,22	-0,76	0,76	1,22	3,50	3,50	0,70	0,87	U	3

I103	-1,22	-0,43	0,76	1,22	3,50	3,83	0,77	0,80	U	3
I104	-0,14	0,76	1,22	3,50	3,50	8,84	1,77	-0,20	MU	4
I105	0,43	1,22	1,22	1,22	3,50	7,59	1,52	0,05	MU	4
I106	-3,50	-0,43	0,14	1,22	3,50	0,93	0,19	1,38	U	3
I107	-3,50	-0,76	0,14	0,76	3,50	0,14	0,03	1,54	U	3
I108	-1,22	-0,43	0,43	0,76	3,50	3,04	0,61	0,96	U	3
I109	-0,76	0,14	0,14	0,43	3,50	3,45	0,69	0,88	U	3
I110	-0,76	-0,14	1,22	3,50	3,50	7,32	1,46	0,11	MU	4
I111	-0,76	0,14	1,22	3,50	3,50	7,60	1,52	0,05	MU	4
I112	-0,43	0,43	1,22	1,22	3,50	5,94	1,19	0,38	MU	4
I113	-0,76	0,14	0,43	1,22	3,50	4,53	0,91	0,66	MU	4
I114	0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,86	2,37	-0,80	I	5
I115	0,76	1,22	1,22	1,22	3,50	7,92	1,58	-0,01	MU	4
I116	-0,43	-0,14	0,43	1,22	3,50	4,58	0,92	0,65	MU	4
I117	-3,50	-1,22	-0,43	0,43	3,50	-1,22	-0,24	1,81	U	3
I118	0,14	0,43	0,43	1,22	3,50	5,72	1,14	0,43	MU	4
I119	-0,43	0,76	3,50	3,50	3,50	10,83	2,17	-0,60	MU	4
I120	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-1,38	I	5
I121	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-1,38	I	5
I122	-3,50	-0,76	0,43	0,76	3,50	0,43	0,09	1,48	U	3
I123	-0,76	-0,76	0,14	1,22	3,50	3,34	0,67	0,90	U	3
I124	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,71	MU	4
I125	-0,76	-0,14	0,76	3,50	3,50	6,86	1,37	0,20	MU	4
I126	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-1,26	I	5
<b>PRINCIPIO 9</b>										
I127	-0,76	0,43	3,50	3,50	3,50	10,17	2,03	-0,46	MU	4
I128	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-1,26	I	5
I129	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-1,20	I	5
I130	-0,43	0,43	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	-0,53	MU	4
I131	-3,50	-3,50	-0,76	0,43	3,50	-3,83	-0,77	2,34	Q	2
I132	-0,43	0,43	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	-0,53	MU	4
I133	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-1,38	I	5
I134	-0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,58	2,32	-0,75	MU	4
I135	-0,14	1,22	1,22	3,50	3,50	9,30	1,86	-0,29	MU	4
I136	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,71	MU	4
I137	-0,43	1,22	3,50	3,50	3,50	11,29	2,26	-0,69	MU	4
I138	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,71	MU	4
I139	-0,14	0,14	0,76	1,22	3,50	5,48	1,10	0,47	MU	4
I140	-0,76	0,76	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	-0,53	MU	4
I141	-0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	13,57	2,71	-1,14	I	5
I142	-3,50	-3,50	-1,22	0,43	3,50	-4,29	-0,86	2,43	Q	2
<b>SUMA</b>	-112,84	95,14	266,59	365,23	497,00	<b>614,12</b>				
<b>Puntos de corte</b>	<b>-0,79</b>	<b>0,67</b>	<b>1,88</b>	<b>2,57</b>	<b>3,50</b>	<b>7,82</b>				
								<b>1,570 = N</b>		
								<b>N= 1,565</b>		

(Tabla de Frecuencia con 98 indicadores-Torgerson 2)

TABLA I (FRECUENCIA)

IND.	5	4	3	2	1	TOTAL
I1	8	1	0	0	0	9
I2	8	1	0	0	0	9
I3	4	3	1	1	0	9
I4	7	2	0	0	0	9
I5	6	3	0	0	0	9

I50	7	2	0	0	0	9
I51	8	1	0	0	0	9
I52	4	5	0	0	0	9
I53	4	5	0	0	0	9
I54	4	2	2	1	0	9
I55	0	5	4	0	0	9







I15	-1,22	0,14	0,76	3,50	3,50	6,68	1,34	0,87	MU	4
I16	0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,86	2,37	-0,16	I	5
I17	-0,14	0,14	1,22	3,50	3,50	8,22	1,64	0,57	MU	4
I18	-0,14	0,43	3,50	3,50	3,50	10,79	2,16	0,05	MU	4
I19	0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	14,43	2,89	-0,68	I	5
I20	-0,76	0,76	1,22	3,50	3,50	8,22	1,64	0,57	MU	4
I21	0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,86	2,37	-0,16	I	5
I22	-0,76	0,76	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,11	MU	4
I23	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,74	I	5
I24	-0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	13,57	2,71	-0,50	I	5
I25	-0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,58	2,32	-0,11	I	5
I26	-0,76	0,14	3,50	3,50	3,50	9,88	1,98	0,23	MU	4
I27	-0,76	-0,14	1,22	3,50	3,50	7,32	1,46	0,75	MU	4
<b>PRINCIPIO 3</b>										
I28	0,43	0,76	1,22	1,22	3,50	7,13	1,43	0,78	MU	4
I29	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-0,83	I	5
I30	-0,76	0,76	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,11	MU	4
I31	-1,22	0,76	3,50	3,50	3,50	10,04	2,01	0,20	MU	4
I32	0,43	1,22	3,50	3,50	3,50	12,15	2,43	-0,22	I	5
I33	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,07	I	5
I34	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,07	I	5
I35	-0,76	1,22	3,50	3,50	3,50	10,96	2,19	0,02	MU	4
I36	-0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,12	2,22	-0,01	I	5
I37	0,14	0,43	3,50	3,50	3,50	11,07	2,21	0,00	MU	4
<b>PRINCIPIO 4</b>										
I38	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	17,50	3,50	-1,29	I	5
I39	-0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,12	2,22	-0,01	I	5
I40	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	17,50	3,50	-1,29	I	5
I41	-1,22	0,14	3,50	3,50	3,50	9,42	1,88	0,33	MU	4
<b>PRINCIPIO 5</b>										
I42	0,14	1,22	1,22	1,22	3,50	7,30	1,46	0,75	MU	4
I43	0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	14,43	2,89	-0,68	I	5
I44	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-0,83	I	5
I45	-0,43	-0,43	1,22	1,22	3,50	5,08	1,02	1,19	MU	4
I46	-0,14	0,43	1,22	3,50	3,50	8,51	1,70	0,51	MU	4
I47	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-0,62	I	5
I48	0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	14,43	2,89	-0,68	I	5
I49	-0,14	0,14	0,43	3,50	3,50	7,43	1,49	0,72	MU	4
<b>PRINCIPIO 6</b>										
I50	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,74	I	5
I51	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-0,83	I	5
I52	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-0,56	I	5
I53	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-0,56	I	5
<b>PRINCIPIO 7</b>										
I54	-0,14	0,43	1,22	3,50	3,50	8,51	1,70	0,51	MU	4
I55	-3,50	0,14	3,50	3,50	3,50	7,14	1,43	0,78	MU	4
I56	-0,76	0,14	3,50	3,50	3,50	9,88	1,98	0,23	MU	4
<b>PRINCIPIO 8</b>										
I57	-0,43	0,14	1,22	3,50	3,50	7,93	1,59	0,62	MU	4
I58	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-0,56	I	5
I59	-0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	13,57	2,71	-0,50	I	5
I60	-0,43	0,14	3,50	3,50	3,50	10,21	2,04	0,17	MU	4
I61	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-0,62	I	5
I62	-1,22	1,22	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,11	MU	4
I63	-0,76	0,43	3,50	3,50	3,50	10,17	2,03	0,18	MU	4
I64	-0,76	-0,14	0,76	3,50	3,50	6,86	1,37	0,84	MU	4
I65	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-0,62	I	5



I66	-0,76	0,14	3,50	3,50	3,50	9,88	1,98	0,23	MU	4
I67	-0,43	0,76	0,76	1,22	3,50	5,81	1,16	1,05	MU	4
I68	-0,43	1,22	1,22	3,50	3,50	9,01	1,80	0,41	MU	4
I69	-0,14	0,76	1,22	3,50	3,50	8,84	1,77	0,44	MU	4
I70	0,43	1,22	1,22	1,22	3,50	7,59	1,52	0,69	MU	4
I71	-0,76	-0,14	1,22	3,50	3,50	7,32	1,46	0,75	MU	4
I72	-0,76	0,14	1,22	3,50	3,50	7,60	1,52	0,69	MU	4
I73	-0,43	0,43	1,22	1,22	3,50	5,94	1,19	1,02	MU	4
I74	-0,76	0,14	0,43	1,22	3,50	4,53	0,91	1,30	MU	4
I75	0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,86	2,37	-0,16	I	5
I76	0,76	1,22	1,22	1,22	3,50	7,92	1,58	0,63	MU	4
I77	-0,43	-0,14	0,43	1,22	3,50	4,58	0,92	1,29	MU	4
I78	0,14	0,43	0,43	1,22	3,50	5,72	1,14	1,07	MU	4
I79	-0,43	0,76	3,50	3,50	3,50	10,83	2,17	0,04	MU	4
I80	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,74	I	5
I81	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,74	I	5
I82	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,07	I	5
I83	-0,76	-0,14	0,76	3,50	3,50	6,86	1,37	0,84	MU	4
I84	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-0,62	I	5
<b>PRINCIPIO 9</b>										
I85	-0,76	0,43	3,50	3,50	3,50	10,17	2,03	0,18	MU	4
I86	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-0,62	I	5
I87	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-0,56	I	5
I88	-0,43	0,43	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,11	MU	4
I89	-0,43	0,43	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,11	MU	4
I90	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,74	I	5
I91	-0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,58	2,32	-0,11	I	5
I92	-0,14	1,22	1,22	3,50	3,50	9,30	1,86	0,35	MU	4
I93	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,07	I	5
I94	-0,43	1,22	3,50	3,50	3,50	11,29	2,26	-0,05	I	5
I95	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,07	I	5
I96	-0,14	0,14	0,76	1,22	3,50	5,48	1,10	1,11	MU	4
I97	-0,76	0,76	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,11	MU	4
I98	-0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	13,57	2,71	-0,50	I	5
<b>SUMA</b>	<b>-1,15</b>	<b>154,26</b>	<b>270,96</b>	<b>317,92</b>	<b>343,00</b>	<b>741,99</b>				
<b>Puntos de corte</b>	<b>-0,01</b>	<b>1,57</b>	<b>2,76</b>	<b>3,24</b>	<b>3,50</b>	<b>11,07</b>	<b>2,210 = N</b>			
							<b>N= 2,214</b>			

(Tabla de Frecuencia con 94 indicadores-Torgerson 3 para trabajar)

**TABLA I (FRECUENCIA) TORGERSON 3**

IND	5	4	3	2	1	TOTAL
I1	8	1	0	0	0	9
I2	8	1	0	0	0	9
I3	4	3	1	1	0	9
I4	7	2	0	0	0	9
I5	6	3	0	0	0	9
I6	9	0	0	0	0	9
I7	7	2	0	0	0	9
I8	8	1	0	0	0	9
I9	2	5	2	0	0	9
I10	1	5	2	1	0	9
I11	8	0	1	0	0	9
I12	1	4	2	2	0	9

I48	7	2	0	0	0	9
I49	8	1	0	0	0	9
I50	4	5	0	0	0	9
I51	4	5	0	0	0	9
I52	4	2	2	1	0	9
I53	0	5	4	0	0	9
I54	2	3	4	0	0	9
I55	3	2	3	1	0	9
I56	4	5	0	0	0	9
I57	3	6	0	0	0	9
I58	3	2	4	0	0	9
I59	5	4	0	0	0	9
I60	1	7	1	0	0	9

I13	7	2	0	0	0	9
I14	4	4	1	0	0	9
I15	1	4	2	2	0	9
I16	5	3	1	0	0	9
I17	4	1	3	1	0	9
I18	4	2	3	0	0	9
I19	6	3	0	0	0	9
I20	2	5	1	1	0	9
I21	5	3	1	0	0	9
I22	2	5	2	0	0	9
I23	7	2	0	0	0	9
I24	3	6	0	0	0	9
I25	4	4	1	0	0	9
I26	2	3	4	0	0	9
I27	2	2	4	1	0	9
I28	6	1	1	0	1	9
I29	8	1	0	0	0	9
I30	2	5	2	0	0	9
I31	1	6	2	0	0	9
I32	6	2	1	0	0	9
I33	5	2	2	0	0	9
I34	5	2	2	0	0	9
I35	2	6	1	0	0	9
I36	4	3	2	0	0	9
I37	5	1	3	0	0	9
I38	9	0	0	0	0	9
I39	4	3	2	0	0	9
I40	9	0	0	0	0	9
I41	1	4	4	0	0	9
I42	5	3	0	0	1	9
I43	6	3	0	0	0	9
I44	8	1	0	0	0	9
I45	4	2	2	1	0	9
I46	5	4	0	0	0	9
I47	6	3	0	0	0	9

I61	2	4	3	0	0	9
I62	2	2	3	2	0	9
I63	5	4	0	0	0	9
I64	2	3	4	0	0	9
I65	3	4	0	1	1	9
I66	3	5	0	1	0	9
I67	4	3	1	1	0	9
I68	6	2	0	0	1	9
I69	2	2	4	1	0	9
I70	2	3	3	1	0	9
I71	3	3	2	0	1	9
I72	2	3	1	2	1	9
I73	5	3	1	0	0	9
I74	7	1	0	0	1	9
I75	3	4	2	0	0	9
I76	7	2	0	0	0	9
I77	7	2	0	0	0	9
I78	5	2	2	0	0	9
I79	2	2	3	2	0	9
I80	5	4	0	0	0	9
I81	2	4	3	0	0	9
I82	5	4	0	0	0	9
I83	4	5	0	0	0	9
I84	3	3	3	0	0	9
I85	3	3	3	0	0	9
I86	7	2	0	0	0	9
I87	4	4	1	0	0	9
I88	4	4	0	1	0	9
I89	5	2	2	0	0	9
I90	3	5	1	0	0	9
I91	5	2	2	0	0	9
I92	4	1	2	1	1	9
I93	2	5	2	0	0	9
I94	3	6	0	0	0	9

**TABLA II (ACOMULADA) TORGERSON 3**

IND	5	4	3	2	1
I1	8	9	9	9	9
I2	8	9	9	9	9
I3	4	7	8	9	9
I4	7	9	9	9	9
I5	6	9	9	9	9
I6	9	9	9	9	9
I7	7	9	9	9	9
I8	8	9	9	9	9
I9	2	7	9	9	9
I10	1	6	8	9	9
I11	8	8	9	9	9
I12	1	5	7	9	9
I13	7	9	9	9	9
I14	4	8	9	9	9
I15	1	5	7	9	9
I16	5	8	9	9	9

I48	7	9	9	9	9
I49	8	9	9	9	9
I50	4	9	9	9	9
I51	4	9	9	9	9
I52	4	6	8	9	9
I53	0	5	9	9	9
I54	2	5	9	9	9
I55	3	5	8	9	9
I56	4	9	9	9	9
I57	3	9	9	9	9
I58	3	5	9	9	9
I59	5	9	9	9	9
I60	1	8	9	9	9
I61	2	6	9	9	9
I62	2	4	7	9	9
I63	5	9	9	9	9
I64	2	5	9	9	9

I17	4	5	8	9	9
I18	4	6	9	9	9
I19	6	9	9	9	9
I20	2	7	8	9	9
I21	5	8	9	9	9
I22	2	7	9	9	9
I23	7	9	9	9	9
I24	3	9	9	9	9
I25	4	8	9	9	9
I26	2	5	9	9	9
I27	2	4	8	9	9
I28	6	7	8	8	9
I29	8	9	9	9	9
I30	2	7	9	9	9
I31	1	7	9	9	9
I32	6	8	9	9	9
I33	5	7	9	9	9
I34	5	7	9	9	9
I35	2	8	9	9	9
I36	4	7	9	9	9
I37	5	6	9	9	9
I38	9	9	9	9	9
I39	4	7	9	9	9
I40	9	9	9	9	9
I41	1	5	9	9	9
I42	5	8	8	8	9
I43	6	9	9	9	9
I44	8	9	9	9	9
I45	4	6	8	9	9
I46	5	9	9	9	9
I47	6	9	9	9	9

I65	3	7	7	8	9
I66	3	8	8	9	9
I67	4	7	8	9	9
I68	6	8	8	8	9
I69	2	4	8	9	9
I70	2	5	8	9	9
I71	3	6	8	8	9
I72	2	5	6	8	9
I73	5	8	9	9	9
I74	7	8	8	8	9
I75	3	7	9	9	9
I76	7	9	9	9	9
I77	7	9	9	9	9
I78	5	7	9	9	9
I79	2	4	7	9	9
I80	5	9	9	9	9
I81	2	6	9	9	9
I82	5	9	9	9	9
I83	4	9	9	9	9
I84	3	6	9	9	9
I85	3	6	9	9	9
I86	7	9	9	9	9
I87	4	8	9	9	9
I88	4	8	8	9	9
I89	5	7	9	9	9
I90	3	8	9	9	9
I91	5	7	9	9	9
I92	4	5	7	8	9
I93	2	7	9	9	9
I94	3	9	9	9	9

TABLA III (RELATIVA) TORGERSON 3

IND.	5	4	3	2	1						
I1	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I48	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I2	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I49	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I3	0,4444	0,7778	0,8889	1,0000	1,0000	I50	0,4444	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I4	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I51	0,4444	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I5	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I52	0,4444	0,6667	0,8889	1,0000	1,0000
I6	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I53	0,0000	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000
I7	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I54	0,2222	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000
I8	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I55	0,3333	0,5556	0,8889	1,0000	1,0000
I9	0,2222	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	I56	0,4444	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I10	0,1111	0,6667	0,8889	1,0000	1,0000	I57	0,3333	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I11	0,8889	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	I58	0,3333	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000
I12	0,1111	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000	I59	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I13	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I60	0,1111	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000
I14	0,4444	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	I61	0,2222	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000
I15	0,1111	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000	I62	0,2222	0,4444	0,7778	1,0000	1,0000
I16	0,5556	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	I63	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I17	0,4444	0,5556	0,8889	1,0000	1,0000	I64	0,2222	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000
I18	0,4444	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000	I65	0,3333	0,7778	0,7778	0,8889	1,0000
I19	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I66	0,3333	0,8889	0,8889	1,0000	1,0000
						I67	0,4444	0,7778	0,8889	1,0000	1,0000

I20	0,2222	0,7778	0,8889	1,0000	1,0000	I68	0,6667	0,8889	0,8889	0,8889	1,0000
I21	0,5556	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	I69	0,2222	0,4444	0,8889	1,0000	1,0000
I22	0,2222	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	I70	0,2222	0,5556	0,8889	1,0000	1,0000
I23	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I71	0,3333	0,6667	0,8889	0,8889	1,0000
I24	0,3333	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I72	0,2222	0,5556	0,6667	0,8889	1,0000
I25	0,4444	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	I73	0,5556	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000
I26	0,2222	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000	I74	0,7778	0,8889	0,8889	0,8889	1,0000
I27	0,2222	0,4444	0,8889	1,0000	1,0000	I75	0,3333	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000
I28	0,6667	0,7778	0,8889	0,8889	1,0000	I76	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I29	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I77	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I30	0,2222	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	I78	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000
I31	0,1111	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	I79	0,2222	0,4444	0,7778	1,0000	1,0000
I32	0,6667	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	I80	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I33	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	I81	0,2222	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000
I34	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	I82	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I35	0,2222	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	I83	0,4444	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I36	0,4444	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	I84	0,3333	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000
I37	0,5556	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000	I85	0,3333	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000
I38	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I86	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I39	0,4444	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000	I87	0,4444	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000
I40	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I88	0,4444	0,8889	0,8889	1,0000	1,0000
I41	0,1111	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000	I89	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000
I42	0,5556	0,8889	0,8889	0,8889	1,0000	I90	0,3333	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000
I43	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I91	0,5556	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000
I44	0,8889	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I92	0,4444	0,5556	0,7778	0,8889	1,0000
I45	0,4444	0,6667	0,8889	1,0000	1,0000	I93	0,2222	0,7778	1,0000	1,0000	1,0000
I46	0,5556	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	I94	0,3333	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
I47	0,6667	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000						

**TABLA IV (CÁLCULOS DE PUNTOS DE CORTES Y ESCALA DE LOS INDICADORES)**

INDICADORES	5	4	3	2	1	Suma	Promedio	N - Prom.	Eval.	
<b>PRINCIPIO 1</b>										
I1	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-0,78	I	5
I2	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-0,78	I	5
I3	-0,14	0,76	1,22	3,50	3,50	8,84	1,77	0,49	MU	4
I4	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,69	I	5
I5	0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	14,43	2,89	-0,63	I	5
I6	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	17,50	3,50	-1,24	I	5
I7	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,69	I	5
<b>PRINCIPIO 2</b>										
I8	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-0,78	I	5
I9	-0,76	0,76	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,16	MU	4
I10	-1,22	0,43	1,22	3,50	3,50	7,43	1,49	0,77	MU	4
I11	1,22	1,22	3,50	3,50	3,50	12,94	2,59	-0,33	I	5
I12	-1,22	0,14	0,76	3,50	3,50	6,68	1,34	0,92	MU	4
I13	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,69	I	5
I14	-0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,58	2,32	-0,06	I	5
I15	-1,22	0,14	0,76	3,50	3,50	6,68	1,34	0,92	MU	4
I16	0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,86	2,37	-0,11	I	5
I17	-0,14	0,14	1,22	3,50	3,50	8,22	1,64	0,62	MU	4
I18	-0,14	0,43	3,50	3,50	3,50	10,79	2,16	0,10	MU	4
I19	0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	14,43	2,89	-0,63	I	5
I20	-0,76	0,76	1,22	3,50	3,50	8,22	1,64	0,62	MU	4

I21	0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,86	2,37	-0,11	I	5
I22	-0,76	0,76	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,16	MU	4
I23	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,69	I	5
I24	-0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	13,57	2,71	-0,45	I	5
I25	-0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,58	2,32	-0,06	I	5
I26	-0,76	0,14	3,50	3,50	3,50	9,88	1,98	0,28	MU	4
I27	-0,76	-0,14	1,22	3,50	3,50	7,32	1,46	0,80	MU	4
<b>PRINCIPIO 3</b>										
I28	0,43	0,76	1,22	1,22	3,50	7,13	1,43	0,83	MU	4
I29	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-0,78	I	5
I30	-0,76	0,76	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,16	MU	4
I31	-1,22	0,76	3,50	3,50	3,50	10,04	2,01	0,25	MU	4
I32	0,43	1,22	3,50	3,50	3,50	12,15	2,43	-0,17	I	5
I33	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,02	I	5
I34	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	-0,02	I	5
I35	-0,76	1,22	3,50	3,50	3,50	10,96	2,19	0,07	MU	4
I36	-0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,12	2,22	0,04	MU	4
I37	0,14	0,43	3,50	3,50	3,50	11,07	2,21	0,05	MU	4
<b>PRINCIPIO 4</b>										
I38	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	17,50	3,50	-1,24	I	5
I39	-0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,12	2,22	0,04	MU	4
I40	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	17,50	3,50	-1,24	I	5
I41	-1,22	0,14	3,50	3,50	3,50	9,42	1,88	0,38	MU	4
<b>PRINCIPIO 5</b>										
I42	0,14	1,22	1,22	1,22	3,50	7,30	1,46	0,80	MU	4
I43	0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	14,43	2,89	-0,63	I	5
I44	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-0,78	I	5
I45	-0,14	0,43	1,22	3,50	3,50	8,51	1,70	0,56	MU	4
I46	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-0,57	I	5
I47	0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	14,43	2,89	-0,63	I	5
<b>PRINCIPIO 6</b>										
I48	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	-0,69	I	5
I49	1,22	3,50	3,50	3,50	3,50	15,22	3,04	-0,78	I	5
I50	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-0,51	I	5
I51	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-0,51	I	5
<b>PRINCIPIO 7</b>										
I52	-0,14	0,43	1,22	3,50	3,50	8,51	1,70	0,56	MU	4
I53	-3,50	0,14	3,50	3,50	3,50	7,14	1,43	0,83	MU	4
I54	-0,76	0,14	3,50	3,50	3,50	9,88	1,98	0,28	MU	4
<b>PRINCIPIO 8</b>										
I55	-0,43	0,14	1,22	3,50	3,50	7,93	1,59	0,67	MU	4
I56	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	-0,51	I	5
I57	-0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	13,57	2,71	-0,45	I	5
I58	-0,43	0,14	3,50	3,50	3,50	10,21	2,04	0,22	MU	4
I59	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-0,57	I	5
I60	-1,22	1,22	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	0,16	MU	4
I61	-0,76	0,43	3,50	3,50	3,50	10,17	2,03	0,23	MU	4
I62	-0,76	-0,14	0,76	3,50	3,50	6,86	1,37	0,89	MU	4
I63	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	-0,57	I	5
I64	-0,76	0,14	3,50	3,50	3,50	9,88	1,98	0,28	MU	4
I65	-0,43	0,76	0,76	1,22	3,50	5,81	1,16	1,10	MU	4
I66	-0,43	1,22	1,22	3,50	3,50	9,01	1,80	0,46	MU	4
I67	-0,14	0,76	1,22	3,50	3,50	8,84	1,77	0,49	MU	4
I68	0,43	1,22	1,22	1,22	3,50	7,59	1,52	0,74	MU	4

I69	-0,76	-0,14	1,22	3,50	3,50	7,32	1,46	<b>0,80</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I70	-0,76	0,14	1,22	3,50	3,50	7,60	1,52	<b>0,74</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I71	-0,43	0,43	1,22	1,22	3,50	5,94	1,19	<b>1,07</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I72	-0,76	0,14	0,43	1,22	3,50	4,53	0,91	<b>1,35</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I73	0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,86	2,37	<b>-0,11</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I74	0,76	1,22	1,22	1,22	3,50	7,92	1,58	<b>0,68</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I75	-0,43	0,76	3,50	3,50	3,50	10,83	2,17	<b>0,09</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I76	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	<b>-0,69</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I77	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	<b>-0,69</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I78	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	<b>-0,02</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I79	-0,76	-0,14	0,76	3,50	3,50	6,86	1,37	<b>0,89</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I80	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	<b>-0,57</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
<b>PRINCIPIO 9</b>										
I81	-0,76	0,43	3,50	3,50	3,50	10,17	2,03	<b>0,23</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I82	0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	14,14	2,83	<b>-0,57</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I83	-0,14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,86	2,77	<b>-0,51</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I84	-0,43	0,43	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	<b>0,16</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I85	-0,43	0,43	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	<b>0,16</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I86	0,76	3,50	3,50	3,50	3,50	14,76	2,95	<b>-0,69</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I87	-0,14	1,22	3,50	3,50	3,50	11,58	2,32	<b>-0,06</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I88	-0,14	1,22	1,22	3,50	3,50	9,30	1,86	<b>0,40</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I89	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	<b>-0,02</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I90	-0,43	1,22	3,50	3,50	3,50	11,29	2,26	<b>0,00</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I91	0,14	0,76	3,50	3,50	3,50	11,40	2,28	<b>-0,02</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
I92	-0,14	0,14	0,76	1,22	3,50	5,48	1,10	<b>1,16</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I93	-0,76	0,76	3,50	3,50	3,50	10,50	2,10	<b>0,16</b>	<b>MU</b>	<b>4</b>
I94	-0,43	3,50	3,50	3,50	3,50	13,57	2,71	<b>-0,45</b>	<b>I</b>	<b>5</b>
<b>SUMA</b>	<b>-0,29</b>	<b>154,26</b>	<b>268,45</b>	<b>310,76</b>	<b>329,00</b>	<b>733,18</b>				
<b>Puntos de corte</b>	<b>0,00</b>	<b>1,64</b>	<b>2,86</b>	<b>3,31</b>	<b>3,50</b>	<b>11,30</b>	<b>2,260 = N</b>			
							<b>N= 2,260</b>			



## ANEXO 8



## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS, EMPLEADOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVOS DE LAS COAC

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 llevarán 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.

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>RESPUESTA</b>
<p>La calificación permitirá seleccionar las preguntas más apropiadas para la investigación. Será medida mediante las siguientes escalas:</p> <p>(1) Totalmente inapropiado.            (2) Inapropiado.            (3) Ni apropiado ni desapropiado.            (4) Apropiado.            (5) Totalmente apropiado.</p>	<p>La valoración asignada responde al grado en que la cooperativa cumple o no con el enunciado. Será medida mediante las siguientes escalas:</p> <p>(1) Muy en desacuerdo.            (2) En desacuerdo.            (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.            (4) De acuerdo.            (5) Muy de acuerdo.</p>

N°	PRINCIPIOS	CALIF.	RESPUESTA					
			1	2	3	4	5	
	<b>1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.</b>							
1	La afiliación a la cooperativa sucede sin distinciones de género.							
2	La edad de los socios (mayores de edad) NO implica un impedimento para la afiliación a la cooperativa.							
3	El nivel de escolaridad de los miembros NO implica un impedimento para la afiliación a la cooperativa.							
4	Existe el respeto a la identidad cultural.							
5	En la cooperativa se facilita la participación de todas las personas.							
6	En la cooperativa se puede comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias.							
7	Las quejas, aportaciones o sugerencias planteadas por los socios reciben solución.							
	<b>2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.</b>							
8	La toma de decisiones se da de modo democrático.							
9	Se celebran con frecuencia las reuniones de la Asamblea General.							
10	Participan masivamente los afiliados en Asambleas Generales de Asociados.							
11	Se celebran con frecuencia las reuniones del Consejo de vigilancia.							
12	Participan masivamente los afiliados en las reuniones del Consejo de Vigilancia.							
13	Existe equidad de género en la accesibilidad a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).							
14	La edad de los socios NO impide el acceso a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).							
15	El nivel de escolaridad NO impide el acceso a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).							



16	El nivel de escolaridad de los miembros de Consejos de Administración corresponde a estudios universitarios completos.								
17	Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.								
18	Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.								
19	Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantiene relaciones comerciales).								
20	La cooperativa elabora el Balance Social.								
21	El resultado del Balance Social es de dominio público.								
22	Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas (EPS y SFPS) de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc.								
23	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 (EPS y SFPS).								
24	Tiene la cooperativa un código de ética formal que rige su conducta y proceder.								
25	Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.								
26	Aplica la RSE como parte de la estrategia empresarial/corporativa/organizacional - no es un actividad aislada.								
27	Elabora reportes de RSE.								
28	Publica los reportes de RSE.								
29	Emplea estándares internacionales en la elaboración de reportes de RSE (Ej. GRI-Global Reporting Initiative, ISO 2600, ETHOS).								
	<b>3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.</b>								
30	Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital.								
31	Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio.								
32	Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Educación								
33	Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Solidaridad.								
34	Se ejecuta el valor destinado a capacitación de empleados.								
35	Existe una política de maximización de utilidades y excedentes.								
36	Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.								
37	La asamblea decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.								
38	Se distribuyen los excedentes por igual entre los socios a través de servicios sociales.								
39	La cooperativa invierte en servicios sociales para asociados.								
	<b>4. Autonomía e independencia.</b>								
40	La cooperativa informa los resultados económicos del año.								
41	La cooperativa tiene acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS.								
42	La cooperativa cumple con sus obligaciones tributarias.								
43	Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas.								
44	La cooperativa depende de subvenciones y ayudas públicas.								
	<b>5. Educación, capacitación e información.</b>								
45	La cooperativa realiza eventos de capacitación por cuenta propia para socios.								
46	La cooperativa contrata eventos de capacitación para socios.								
47	La cooperativa aplica una política de capacitación con vistas al perfeccionamiento de todo su personal.								
48	La cooperativa realiza eventos de extensión educativa a la Comunidad.								
49	La cooperativa realiza actividades destinadas a la promoción de la EPS.								
50	La cooperativa utiliza medios de comunicación internos.								
51	La cooperativa utiliza medios de comunicación externos.								

52	La cooperativa informa el valor invertido en medios de comunicación.								
	<b>6. Cooperación e integración del sector EPS.</b>								
53	La cooperativa aporta al capital social de otras organizaciones de la EPS.								
54	La cooperativa recibe aportes de otras organizaciones de la EPS.								
55	Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la EPS.								
56	La cooperativa pertenece a organismos de integración de la EPS (Asociaciones, Federaciones, Corporaciones).								
57	La cooperativa favorece la solidaridad entre los socios.								
58	Utiliza los órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la EPS.								
59	Desarrolla alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva, etc.).								
60	Promueve legislaciones o iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/mercado/empresariado/sociedad.								
61	La cooperativa realiza proyectos sociales, ambientales o de otro tipo en forma conjunta con el Gobierno.								
	<b>7. Compromiso con el entorno.</b>								
62	Cumple todas las leyes ambientales nacionales.								
63	La cooperativa está certificada y ha recibido avales de las normas ambientales (ISO 14001, u otro estándar ambiental equivalente).								
64	Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos.								
65	Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje.								
66	Utilizan materiales reciclados durante el proceso de prestación de servicios.								
67	Desarrolla programas de mejoramiento de medio ambiente.								
68	Cuenta con una política ambiental definida e implementada por la cooperativa.								
69	Capacita en temas medioambientales a la comunidad.								
70	Los empleados están formados en aspectos medioambientales.								
71	Realiza actividades medioambientales destinadas a la comunidad.								
72	Realiza el análisis del ciclo de vida de los servicios (ISO 14040).								
73	Contribuye con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar (vivienda, carreteras, puentes, escuelas, hospitales etc...).								
74	Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de entorno.								
75	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.								
76	Las medidas de prevención y mitigación son implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.								
77	Divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.								
78	Posee un programa de voluntariado.								
79	Participa en programas que promueven la participación ciudadana, la paz y los valores democráticos.								
80	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.								
81	Realiza sus actuaciones con la comunidad en base a pedidos de la comunidad y a la existencia de presupuesto.								
82	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...								
83	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).								
	<b>8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.</b>								

84	La cooperativa prioriza la contratación de socios cuando requiere incorporar personal nuevo.								
85	Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad.								
86	Existe equidad de género en la contratación de trabajadores.								
87	La edad NO es un impedimento en la contratación de trabajadores.								
88	Se contrata a personas con capacidades especiales.								
89	Existen políticas formales de contratación de personal del lugar de las operaciones y/o sedes de la cooperativa.								
90	La nómina de empleados se caracteriza por estar compuesta por empleados de elevada antigüedad.								
91	La nómina de empleados se compone de empleados solteros.								
92	La nómina de empleados tiene cargas familiares.								
93	El nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios completos.								
94	Las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan.								
95	Los ingresos mensuales de los empleados superan los 2 Salarios Básicos Unificados (SBU).								
96	Los empleados poseen algún tipo de crédito ofertado por la cooperativa.								
97	Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración y prestaciones y de educación y desarrollo profesional.								
98	Son poco frecuentes los despidos de empleados.								
99	Considera la situación social del empleado al momento de su despido.								
100	Ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años.								
101	La cooperativa considera necesario que los trabajadores y socios dediquen parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.								
102	Trabajadores dedican parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.								
103	Socios dedican parte de su tiempo al trabajo de reproducción de la vida.								
104	Desarrolla políticas que faciliten el equilibrio trabajo-familia entre sus empleados.								
105	Se aplican medidas para fomentar la formación de los empleados.								
106	Se realizan eventos culturales.								
107	Se realizan eventos deportivos.								
108	Se realizan actividades de utilización de tiempo libre.								
109	Se incluyen en los eventos a los grupos especiales.								
110	La cooperativa realiza campañas internas de concienciación (seminarios, foros o encuentros puntuales) para mejorar la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no discriminación racial.								
111	Utiliza mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren posibles casos de discriminación.								
112	La cooperativa implementa programas de salud y seguridad ocupacional.								
113	La cooperativa NO cobra a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social.								
114	Cuentan los trabajadores con condiciones aceptables para ejercer su actividad.								
115	Los accidentes de trabajo son poco frecuentes en la cooperativa.								
116	Ofrece un programa de seguridad social complementario a lo que establece la ley, a todos sus empleados.								
117	Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional.								
118	La cooperativa NO registra incidentes relacionados con violaciones de los derechos humanos.								
119	La cooperativa mide el clima organizacional o el nivel de satisfacción de los colaboradores con su lugar de trabajo.								
120	Otorga permisos de maternidad o paternidad.								
121	Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral.								
122	La cooperativa ha sido avalada por normas laborales de calidad (ISO 18001).								
123	Se realizan actividades de adquisición asociativa.								
124	Se da apertura a que empleados constituyan su asociación.								

125	Permite reuniones de la asociación de empleados en horarios de trabajo para facilitar su actividad gremial.								
126	El accionar de la cooperativa propende al logro de Buen Vivir de los asociados.								
	<b>9. Comercio justo, ético y responsable.</b>								
127	La cooperativa realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.								
128	La cooperativa tiene un comportamiento ético.								
129	Informa de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del servicio que ofrece.								
130	Conoce los principios que regulan el comercio justo.								
131	La cooperativa está certificada y ha recibido avales de las normas de calidad (como ISO 9001, u otro estándar de calidad equivalente).								
132	Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.								
133	Compra a proveedores de la zona.								
134	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, etc.).								
135	Posee mecanismos como la cláusula de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa.								
136	No existen incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio.								
137	Tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes/socios.								
138	Ofrece el Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializado para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus servicios.								
139	Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos "piratas", falsificados o fruto de robo de carga.								
140	Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc.								
141	Posee normas que regulan la relación con los clientes y socios.								
142	La cooperativa ha sido demandada por el incumplimiento de acuerdos celebrados con sus socios/clientes.								



## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS, EMPLEADOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVOS DE LAS COAC

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 llevarán 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.

N°	PRINCIPIOS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
	<b>1. Asociación voluntaria, equitativa y respeto a la identidad cultural.</b>					
1	La afiliación a la cooperativa sucede sin distinciones de género.					
2	La edad de los socios (mayores de edad) NO implica un impedimento para la afiliación a la cooperativa.					
3	El nivel de escolaridad de los miembros NO implica un impedimento para la afiliación a la cooperativa.					
4	Existe el respeto a la identidad cultural.					
5	En la cooperativa se facilita la participación de todas las personas.					
6	En la cooperativa se puede comentar fácilmente mis aportaciones, quejas o sugerencias.					
7	Las quejas, aportaciones o sugerencias planteadas por los socios reciben solución.					
	<b>2. Control democrático y participación en la gestión de los miembros.</b>					
8	La toma de decisiones se da de modo democrático.					
9	Se celebran con frecuencia las reuniones de la Asamblea General.					
10	Participan masivamente los afiliados en Asambleas Generales de Asociados.					
11	Se celebran con frecuencia las reuniones del Consejo de vigilancia.					
12	Participan masivamente los afiliados en las reuniones del Consejo de Vigilancia.					
13	Existe equidad de género en la accesibilidad a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).					
14	La edad de los socios NO impide el acceso a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).					
15	El nivel de escolaridad NO impide el acceso a cargos institucionales (Consejos, Gerencia, Direcciones).					
16	El nivel de escolaridad de los miembros de Consejos de Administración corresponde a estudios universitarios completos.					
17	Se realiza capacitación o inducción sobre cooperativismo para que los nuevos socios pasen a formar parte de alguno de los diferentes órganos de dirección de la cooperativa.					
18	Permite que la información sobre aspectos sociales y ambientales de su actividad sea conocida por terceros.					
19	Tiene identificados a sus grupos de interés (personas o empresas con los que la cooperativa mantiene					

	relaciones comerciales).					
20	La cooperativa elabora el Balance Social.					
21	Da preferencia entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad tales como cooperativas (EPS y SFPS) de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc.					
22	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 (EPS y SFPS).					
23	Tiene la cooperativa un código de ética formal que rige su conducta y proceder.					
24	Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coima.					
25	Aplica la RSE como parte de la estrategia empresarial/corporativa/organizacional - no es un actividad aislada.					
26	Elabora reportes de RSE.					
27	Publica los reportes de RSE.					
	<b>3. Participación económica, solidaria y distribución equitativa.</b>					
28	Poseen todos los socios de la cooperativa el mismo número de certificados y aportes al capital.					
29	Existe una política que regule los créditos que puede recibir un socio.					
30	Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Educación					
31	Se ejecuta el valor destinado al Fondo de Solidaridad.					
32	Se ejecuta el valor destinado a capacitación de empleados.					
33	Existe una política de maximización de utilidades y excedentes.					
34	Posee una política clara y definida (manual interno y otro documento) para el reparto de las utilidades y del excedente.					
35	La asamblea decide sobre el reparto de las utilidades y del excedente.					
36	Se distribuyen los excedentes por igual entre los socios a través de servicios sociales.					
37	La cooperativa invierte en servicios sociales para asociados.					
	<b>4. Autonomía e independencia.</b>					
38	La cooperativa informa los resultados económicos del año.					
39	La cooperativa tiene acuerdos y montos con otras organizaciones que no pertenezcan a la EPS y SFPS.					
40	La cooperativa cumple con sus obligaciones tributarias.					
41	Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades públicas.					
	<b>5. Educación, capacitación e información.</b>					
42	La cooperativa realiza eventos de capacitación por cuenta propia para socios.					
43	La cooperativa contrata eventos de capacitación para socios.					
44	La cooperativa aplica una política de capacitación con vistas al perfeccionamiento de todo su personal.					
45	La cooperativa realiza actividades destinadas a la promoción de la EPS.					
46	La cooperativa utiliza medios de comunicación internos.					
47	La cooperativa utiliza medios de comunicación externos.					
	<b>6. Cooperación e integración del sector EPS.</b>					
48	Busca la asociación o integración principalmente con otras entidades de la EPS.					
49	La cooperativa pertenece a organismos de integración de la EPS (Asociaciones, Federaciones, Corporaciones).					
50	La cooperativa favorece la solidaridad entre los socios.					
51	Utiliza los órganos de integración como una herramienta válida y necesaria para la promoción e integración del sector de la EPS.					
	<b>7. Compromiso con el entorno.</b>					
52	Cumple todas las leyes ambientales nacionales.					
53	Desarrolla periódicamente campañas internas de educación con base en las tres R's: Reducción, Reutilización y Reciclaje.					
54	Utilizan materiales reciclados durante el proceso de prestación de servicios.					
	<b>8. Dignificación del trabajo y disfrute de la vida.</b>					

55	La cooperativa prioriza la contratación de socios cuando requiere incorporar personal nuevo.				
56	Los directivos o trabajadores con poder de decisión son elegidos de entre los miembros de la zona de actuación y operaciones de la entidad.				
57	Existe equidad de género en la contratación de trabajadores.				
58	La edad NO es un impedimento en la contratación de trabajadores.				
59	Se contrata a personas con capacidades especiales.				
60	Existen políticas formales de contratación de personal del lugar de las operaciones y/o sedes de la cooperativa.				
61	La nómina de empleados se caracteriza por estar compuesta por empleados de elevada antigüedad.				
62	La nómina de empleados se compone de empleados solteros.				
63	La nómina de empleados tiene cargas familiares.				
64	El nivel de escolaridad de los empleados corresponde a estudios universitarios completos.				
65	Las personas reciben un pago equitativo de los salarios según el cargo que ocupan.				
66	Los empleados poseen algún tipo de crédito ofertado por la cooperativa.				
67	Desarrolla políticas que faciliten el equilibrio trabajo-familia entre sus empleados.				
68	Se aplican medidas para fomentar la formación de los empleados.				
69	La cooperativa realiza 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.				
70	Utiliza mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren posibles casos de discriminación.				
71	La cooperativa implementa programas de salud y seguridad ocupacional.				
72	La cooperativa NO cobra a los socios algún aporte (aunque sea mínimo) por la prestación de servicios de beneficio social.				
73	Cuentan los trabajadores con condiciones aceptables para ejercer su actividad.				
74	Los accidentes de trabajo son poco frecuentes en la cooperativa.				
75	La cooperativa mide el clima organizacional o el nivel de satisfacción de los colaboradores con su lugar de trabajo.				
76	Otorga permisos de maternidad o paternidad.				
77	Cumple la cooperativa con la legislación nacional en materia laboral.				
78	Se da apertura a que empleados constituyan su asociación.				
79	Permite reuniones de la asociación de empleados en horarios de trabajo para facilitar su actividad gremial.				
80	El accionar de la cooperativa propende al logro de Buen Vivir de los asociados.				
	<b>9. Comercio justo, ético y responsable.</b>				
81	La cooperativa realiza actuaciones comerciales que están destinadas a mantener la igualdad de oportunidades para todos.				
82	La cooperativa tiene un comportamiento ético.				
83	Informa de manera explícita las cualidades, características, riesgos, efectos del servicio que ofrece.				
84	Conoce los principios que regulan el comercio justo.				
85	Compra, financia, o colabora con organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.				
86	Compra a proveedores de la zona.				
87	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, etc.).				
88	Posee mecanismos como la cláusula de confidencialidad, o sanciones que eviten la marcha de su personal a entidades de la competencia directa.				
89	No existen incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio.				
90	Tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes/socios.				
91	Ofrece el Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializado para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus servicios.				
92	Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos "piratas", falsificados o fruto de robo de carga.				
93	Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños				

	productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc.						
94	Posee normas que regulan la relación con los clientes y socios.						



**ANEXO 9-A COAC PABLO MUÑOZ VEGA**



**Foto: A.** Fachada Externa de la COAC PMV LTDA.



**Foto: B.** Entrevista al Gerente de la COOP PMV LTDA.



**Foto: C.** Encuesta al Gerente de la COAC PMV LTDA.



**Foto: D.** Instalaciones Internas de la COAC PMV LTDA.

### ANEXO 9-B COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN GABRIEL



Foto: A. Gerente de la COAC San Gabriel



Foto: B. Encuesta a los empleados de la COAC SG. LTDA



Foto: C. Instalaciones Internas de la COAC SG. LTDA.



Foto: D. Encuesta a los empleados de la COAC SG. LTDA



Foto: E Instalaciones Internas

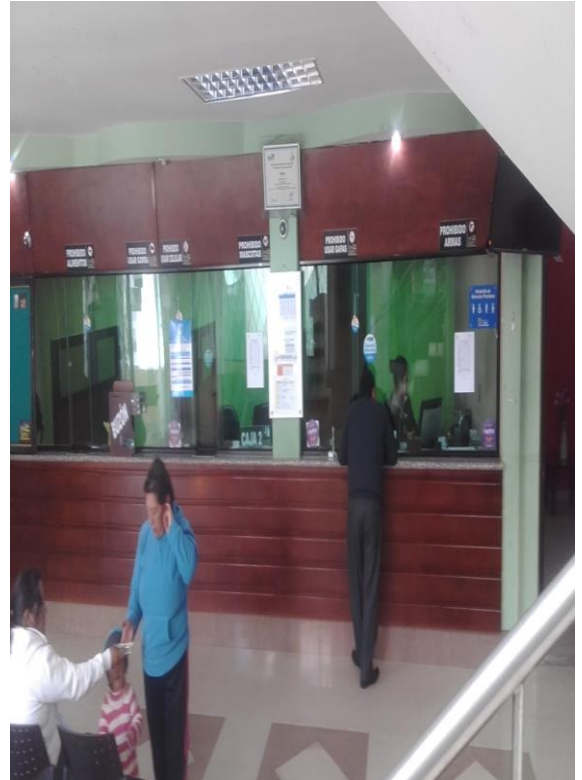


Foto: F. Instalaciones Internas

### ANEXO 9-C COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EDUCADORES DE TÚLCAN



Foto: A. Instalaciones Externas de la CACET LTDA.



Foto: B. Instalaciones Externas de la CACET LTDA



Foto:C Intalaciones Externas de la CACET LTDA

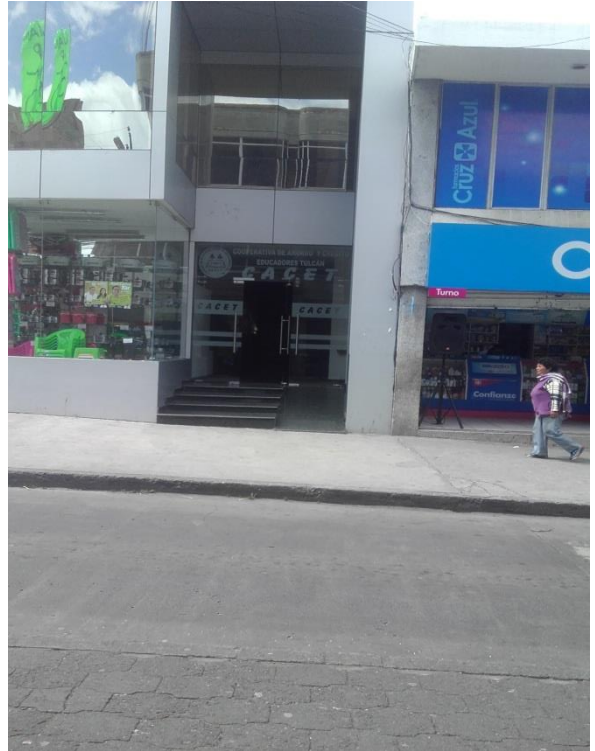


Foto:C. Intalaciones Externas de la CACET LTDA

### ANEXO 9-D COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PADRE VICENTE PONCE RUBIO



Foto: A Entrevista al Gerente de la COAC PVPR LTDA.

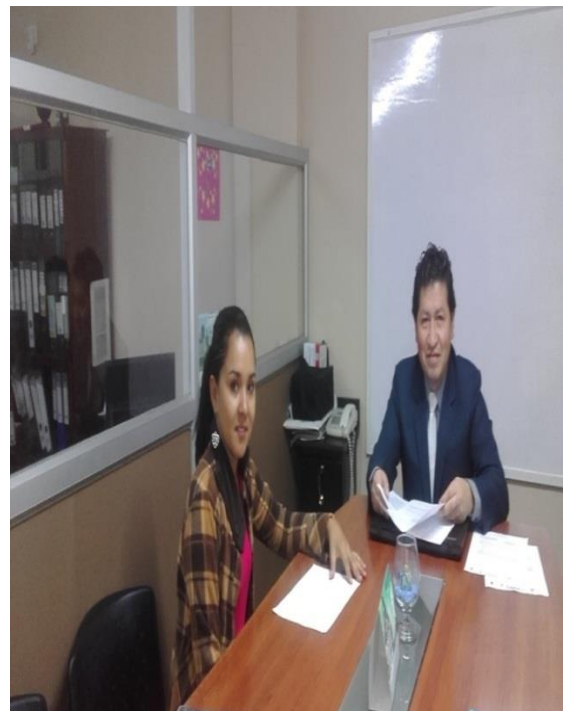


Foto: B. Encuesta al Gerente de la COAC PVPR LTDA



Foto: C. Fachada Interna de la COAC PVPR. LTDA.



Foto: D. Fachada Interna de la COAC PVPR. LTDA.



Foto: E. Encuesta a los empleados COAC PVPR. LTDA.



Foto: F. Encuesta a los empleados COAC PVPR. LTDA.



Foto: A. Encuesta a los empleados COAC PVPR. LTDA.



Foto: B. Fachada Interna COAC PVPR. LTDA.

### ANEXO 9-E COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO TULCAÁN LTDA



Foto: A. Fachada Externa de la COAC TULCAN LTDA.

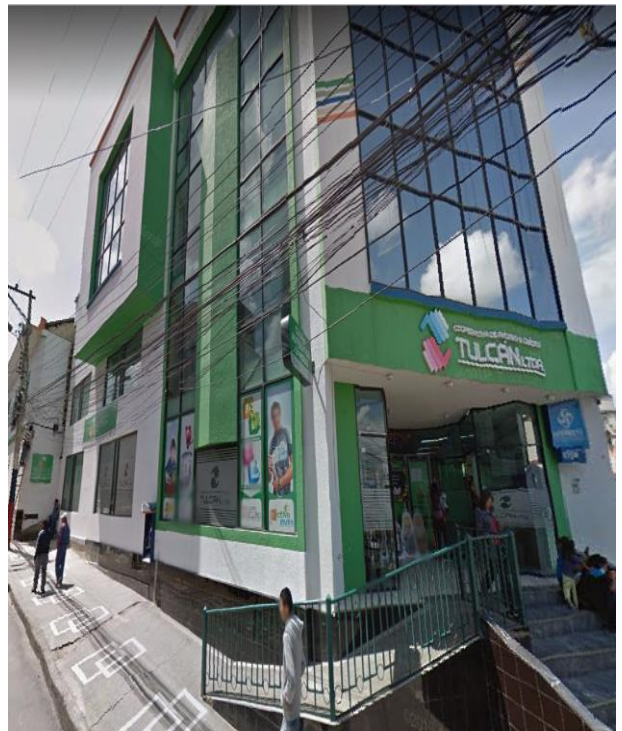


Foto: B. Fachada Externa de la COAC TULCAN LTDA.