



# **ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ESCUELA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS**

**CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS**

## **TESIS DE GRADO**

Previa a la obtención del título de:

**INGENIERAS DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**“EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL BALANCE SOCIAL  
COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN GERENCIAL PARA  
LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
“EDUCADORES DE CHIMBORAZO” LTDA. EN LA CIUDAD  
DE RIOBAMBA, DURANTE EL AÑO 2012.”**

**Karina Elizabeth GuapulemaTixi  
Mónica Fernanda Moyano Aguay**

**Riobamba - Ecuador  
2012**

## **CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL**

Certificamos que el presente trabajo ha sido desarrollado en su totalidad por las autoras quedando autorizada su presentación.

Ing. Diego Ramiro Barba Bayas

**DIRECTOR DE TESIS**

Ing. Hernán Patricio Moyano Vallejo

**MIEMBRO TRIBUNAL**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA**

Las ideas expuestas en el siguiente trabajo de investigación y que aparecen como propias son en su totalidad de absoluta responsabilidad de las autoras.

**Karina Elizabeth GuapulemaTixi**

**Mónica Fernanda Moyano Aguay**

## **DEDICATORIA**

*En este largo camino hay seres que nos acompañan y están junto a nosotros, quienes a lo largo de nuestra existencia nos dan amor, esperanza, fe y sobretodo sentido a nuestra vida por eso dedico esta Memoria técnica a estos seres; a Dios el ser más sublime e importante en mi vida, a mi madre quien es un ejemplo de vida y quien con sacrificio, entrega y amor me brindó la oportunidad de estudiar esta noble profesión y culminar mi carrera, a mis hermanos y sobrinos por ser quienes me impulsan e inspiran para lograr y cumplir mis metas, sueños y anhelos.*

### **Karina Elizabeth**

*Hay desenlaces que marcan nuestra vida; como las experiencias, los recuerdos que día a día imprimen un íntimo sentimiento grabado en el corazón difícil de olvidar, porque la mente olvida pero el corazón no.*

*Dedico este trabajo, primero a Dios, por permitirme contemplar la belleza de cada mañana, tarde y noche; a mi familia por apoyarme siempre a cumplir mis metas; a mis compañeros, maestros y amigos porque pude descubrir que cada decisión que uno toma con responsabilidad marca siempre las páginas de nuestra vida.*

### **Mónica Fernanda**

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos en esta oportunidad demostrar y dirigir nuestra inmensa gratitud a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo por abrirnos sus puertas y realizar una labor tan honorable y sacrificada que es la de impartir día a día la sabiduría y el conocimiento al estudiante que optó por ingresar a esta prestigiosa institución, de igual manera a la Escuela de Ingeniería de Empresas que en su recinto nos han sabido guiar y encaminar hacia la luz de los valores profesionales y éticos para ser profesionales dignos de nuestro país.

De igual manera al Ing. Diego Barba Director de Tesis y al Ing. Patricio Moyano Miembro del Tribunal, quienes con su apoyo y colaboración permitieron la culminación de la presente Tesis y a la UCACCENTRO por el apoyo técnico para realizar la presente investigación.

A la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO” LTDA.** de la Ciudad de Riobamba y de manera especial al MSC. César Oña, Gerente de la Cooperativa y a todas las personas que nos brindaron su colaboración facilitándonos la información y el apoyo incondicional para la realización de este trabajo de investigación.

**Karina Elizabeth GuapulemaTixi**

**Mónica Fernanda Moyano Aguay**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
Portada.....	I
Certificación Del Tribunal.....	II
Certificación De Autoría.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice De Contenidos.....	VI
Índice De Cuadros.....	IX
Índice De Tablas.....	X
Índice De Gráficos.....	XI
Índice De Figuras.....	XII
Índice De Anexos.....	XII

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción.....	1
-------------------	---

### **CAPÍTULO I**

1. Generalidades.....	2
1.1. Identificación De La Cooperativa.....	2
1.2. Reseña Histórica.....	2
1.3. Servicios.....	3
1.4. Planificación Estratégica.....	4
1.4.1. Misión.....	4
1.4.2. Visión.....	4
1.4.3. Rol De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito “Educadores De Chimborazo Ltda.....	4
1.4.4. Ámbito De Acción De La Cooperativa.....	5
1.4.5. Valores Institucionales.....	7
1.4.6. Slogan Y Logotipo.....	7
1.4.7. Filosofía.....	8

1.4.8. Organigrama Estructural .....	8
--------------------------------------	---

## **CAPÍTULO II**

2. Diagnóstico .....	13
2.1 Diagnóstico Situacional.....	13
2.1.1. Estructura Organizacional:.....	13
2.1.2. Modelo Administrativo:.....	14
2.1.3. Liderazgo: .....	15
2.1.4. Motivación:.....	15
2.1.5. Comunicación: .....	15
2.1.6. Decisión: .....	15
2.1.7. Control: .....	15
2.1.8. Metas De Desempeño: .....	16
2.1.9. División Del Trabajo: .....	16
2.1.10. Formalismo: .....	16
2.1.11. Complejidad: .....	16
2.2. Análisis Interno (Fortalezas Y Debilidades) .....	17
2.3. Análisis Externo (Oportunidades Y Amenazas) .....	18
2.4 Análisis Estratégico.....	19

## **CAPÍTULO III**

3. Propuesta.....	21
3.1. Responsabilidad Social Cooperativa .....	21
3.1.1. Fundamento De La Rsc .....	21
3.2. Aspectos Generales Del Balance Social Cooperativo .....	22
3.2.1. Definición: .....	22
3.2.2. Objetivo Del Balance Social.....	22
3.2.3. Alcance Del Balance Social .....	23
3.2.4. Periodicidad Del Balance Social .....	23
3.2.5. Destinatarios Del Balance Social .....	23
3.2.6. Fundamento Legal .....	23
3.2.7. Para Qué Sirve El Balance Social.....	23
3.2.8. El Balance Social Cooperativo Facilita.....	24

3.2.9. Beneficios Del Balance Social Cooperativo: .....	24
3.2.10. Presentación Y Aprobación Del Bscoop .....	25
3.3 Metodología Para La Elaboración Del Balance Social Cooperativo Según La ACI.....	25
3.3.1. Desarrollo De Los 7 Principios Del Cooperativismo.....	25
3.4. Variables Propuestas.....	29
3.5. Desarrollo De Indicadores De Los 7 Principios Del Cooperativismo.....	41
3.6. Fuentes De Información Requerida .....	46
3.7. Informe Del Balance Social Cooperativo De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito “Educadores De Chimborazo” Ltda .....	61
Acerca Del Balance Social Cooperativo De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito “Educadores De Chimborazo” Ltda.....	64
Datos Identificatorios De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito “Educadores De Chimborazo Ltda.” .....	66
Visión, Misión Y Valores .....	71
Productos Y Servicios.....	76
Ubicación Territorial.....	78
Algunos Indicadores .....	81
Gobierno .....	87
Principios Universales Del Cooperativismo .....	90
Matriz De Indicadores .....	147

## **CAPÍTULO IV**

4. Conclusiones y Recomendaciones .....	152
4.1. Conclusiones .....	152
4.2. Recomendaciones .....	154
Resumen .....	156
Abstract.....	157
Bibliografía.....	158
Anexos.....	159

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
1.	Características Organizacionales.....	14
2.	Modelo Administrativo.....	15
3.	Análisis Interno.....	18
4.	Análisis Externo.....	19
5.	Análisis Estratégico.....	20
6.	Variables Primer Principio.....	30
7.	Variables Segundo Principio.....	33
8.	Variables Tercer Principio.....	36
9.	Variables Cuarto Principio.....	37
10.	Variables Quinto Principio.....	38
11.	Variables Sexto Principio.....	39
12.	Variables Séptimo Principio.....	41
13.	Matriz indicadores.....	153

## ÍNDICE DE TABLAS

N°	TÍTULO	Pág.
1.	Créditos y Depósitos del 2010.....	83
2.	Créditos y Depósitos del 2011.....	84
3.	Activos de la cooperativa.....	85
4.	Socios de la cooperativa.....	86
5.	Potencial humano.....	87
6.	Evolución de socios.....	94
7.	Variación Hombres entre Mujeres.....	95
8.	Antigüedad relativa de los socios.....	95
9.	Indicadores P1. D2.....	97
10.	Indicadores P1. D3.....	98
11.	Edad de los socios.....	100
12.	Porcentaje de asistencia.....	103
13.	Indicadores P2. D2.....	106
14.	Indicadores P2. D3.....	108
15.	Indicadores P2. D4.....	110
16.	Renta Per Cápita.....	111
17.	Indicadores P3. D1.....	113
18.	Indicadores P3. D2.....	115
19.	Indicadores P3. D3.....	117
20.	Valor Agregado Cooperativo del 2010.....	121
21.	Valor Agregado Cooperativo del 2011.....	123
22.	Indicadores P3. D5.....	125
23.	Indicadores P4. D1.....	125
24.	Indicadores P4. D2.....	127
25.	Fondo de educación y capacitación.....	128
26.	Indicadores P5. D1.....	129
27.	Indicadores P5. D2.....	132
28.	Indicadores P5. D3.....	134
29.	Afiliación de la cooperativa.....	136
30.	Indicador P6. D1.....	138

<b>31.</b>	Integración cooperativa.....	139
<b>32.</b>	Integración económica.....	141
<b>33.</b>	Indicadores P6. D2.....	141
<b>34.</b>	Indicadores P6. D3.....	143

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
1.	Porcentaje de asistencia.....	104

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
1.	Organigrama Estructural.....	11
2.	Organigrama Funcional.....	12
3.	Fundamentos de RSC.....	23
4.	Mapa de ubicación.....	81
5.	Modelo de integración.....	144

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
1.	Responsabilidad Social Cooperativa.....	161
2.	ISO 26000.....	165
3.	Pacto Global.....	170
4.	Indicadores Primer Principio.....	172
5.	Indicadores Segundo Principio.....	180
6.	Indicadores Tercer Principio.....	189
7.	Indicadores Cuarto Principio.....	198
8.	Indicadores Quinto Principio.....	200
9.	Indicadores Sexto Principio.....	203
10.	Indicadores Séptimo Principio.....	206

## INTRODUCCIÓN

El presente documento es un manual de guía para la elaboración del Balance Social haciendo énfasis en los siguientes temas: (a) su aporte a la comunidad, (b) su aporte al mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores, (c) su aporte al cuidado del medio ambiente, (d) su colaboración a causas o proyectos sociales.

La Nueva Ley de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, considera al Balance Social Cooperativo (BSCoop) como un fenómeno social-empresarial que se debe desarrollar a partir de una técnica concreta. Son numerosas las técnicas que se han propuesto para abordar un balance social, cuyo **denominador común** es el constituirse en un sistema de información empresarial hacia la sociedad basado en los indicadores que resultan desagregando los siete principios universales del cooperativismo.

Esta nueva visión integral del mundo ha sido llevada hacia las organizaciones, que al ser creaciones humanas permite hacer una reflexión ética de ellas, surge la necesidad de involucrar dentro de la estrategia corporativa instrumentos que permitan diagnosticar y evaluar la gestión entorno al cumplimiento de la responsabilidad social y medir el alcance de las acciones sociales emprendidas, la efectividad de la gestión al respecto y la inversión monetaria que hace la organización por este concepto.

Para lograr este cometido se creó el balance social el cual no es impositivo pero requiere de una clara conceptualización por parte de la empresa acerca de la necesidad de tener definido su marco de responsabilidad social y el objetivo que pretenden alcanzar al adecuar y utilizar este instrumento.

# **CAPÍTULO I**

## **GENERALIDADES**

### **1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA<sup>1</sup>**

Nombre de la Institución:	Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.”
Provincia:	Chimborazo
Cantón:	Riobamba
Dirección:	Veloz 22-11 entre Espejo y Colón
Teléfono:	032-961-473 / 032-942-893
Correo electrónico:	cacech@ecnet.ec
Presidente:	Lcdo. Miguel Llerena
Gerente General:	Ing. César Oña Mendoza, MBA

### **1.2. RESEÑA HISTÓRICA<sup>2</sup>**

La idea de crear una Cooperativa de Ahorro y Crédito para los Educadores nace del Señor Alfonso Hernández, inspector escolar de la primera zona de la ciudad de Riobamba en el mes de marzo de 1964, durante una reunión que mantenía en la oficina de la inspección, idea que contagia a los demás, por lo que posteriormente resuelve convocar a sus amigos y aliados a la escuela "Magdalena Dávalos", con el fin de tratar la posible creación de una cooperativa de ahorro y crédito de los maestros en esta provincia. A esta reunión asistieron la Sra., Olga de Valverde, Adelaida Marín de Pobeda, Beatriz Costales, Zoila Jihaja, Piedad del Salto, Leonor Albán, Olga Aguirre, Piedad de Cardoso, Mariana Miranda, Inés San Andrés, Amado Orbe, Alberto Avilés, Wilfrido Cazorla, Guido Avalos, Maximiliano Cevallos, Elvia Torres de Guerra, Norma Arellano, Fanny Guerra, Fanny Moya, Carmen Cisneros, Angélica Lobato, Alfonso Hernández, Luis Calahorrano, y Ángel Octavio Salazar que por ser el precursor de esta iniciativa fue nombrado como presidente, quien instala la sesión dando a conocer su idea y dando inicio a la creación de dicha cooperativa.

---

<sup>1</sup>[http://www.coaceducadoreschimborazo.fin.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12&Itemid=27](http://www.coaceducadoreschimborazo.fin.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=27)

<sup>2</sup>[http://www.coaceducadoreschimborazo.fin.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=41&Itemid=44](http://www.coaceducadoreschimborazo.fin.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=41&Itemid=44)

Esta reunión cuenta con la presencia y participación del señor Basilio Leawis, miembro del cuerpo de paz, quien da a conocer la importancia y todas las ventajas de crear de una cooperativa de ahorro y crédito, y el señor Guillermo Freile, Gerente General de Cooperativismo, con una conferencia sobre el Cooperativismo en el Ecuador y sus beneficios.

Después de tres meses de Pre-cooperativa, en el mes de Junio de 1964 se legaliza la Cooperativa y se redacta el "ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA".

### **1.3. SERVICIOS<sup>3</sup>**

Esta institución a más de motivar el ahorro, la inversión y otorgar préstamos a sus socios cuenta con los siguientes servicios adicionales:

- Tarjeta de débito
- Pago de sueldos
- Fondo de jubilación
- Fondo mortuario
- Convenios con casas comerciales
- Convenios con Instituciones de Salud
  - SOLCA
  - La Curia
  - Hospital Alternativo Andino
  - CEMOPLAF
- Seguros:
  - Muerte por cualquier causa hasta \$8000,00
  - Muerte y/o desmembración accidental hasta \$8000,00
  - Invalidez total y permanente hasta \$8000,00
  - Gastos médicos por accidente hasta \$750,00
  - Deducibles por gastos médicos por accidente hasta \$20,00
  - Sepelio por cualquier causa hasta \$900,00

---

<sup>3</sup> Trípticos de la COAC "Educadores de Chimborazo" Ltda.

- Sepelio dependientes por cualquier causa (Solo conyugue e Hijos) hasta \$600,00
- Ambulancia por accidentes hasta \$200,00

## **1.4. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA<sup>4</sup>**

### **1.4.1. MISIÓN**

El lema de esta institución “no es descubrir nuevas ideas, sino llevarlas a la acción”, por ello la misión institucional define el accionar de la Cooperativa:

“Somos una Institución Financiera que promueve la iniciativa del ahorro e inversión en el magisterio para mejorar la condición de vida de los socios”

### **1.4.2. VISIÓN**

La visión corporativa o empresarial, señala el camino que permite a los Directivos establecer el rumbo para lograr el desarrollo esperado en el futuro; por lo tanto la COAC “EDUCADORES DE CHIMBORAZO” Ltda, visualiza su consolidación empresarial con rumbo al nuevo milenio:

En el año 2013, la Cooperativa liderará un Grupo Corporativo y Estratégico para enfrentar los desafíos del futuro como una de las primeras Cooperativas del magisterio ecuatoriano.

### **1.4.3. ROL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA.”**

---

<sup>4</sup> Plan Estratégico 2009-2013 pg. 3

El Ministerio de Previsión Social una vez que se ha presentado la respectiva documentación declara la existencia legal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.”, otorgándole la personería jurídica a través de Acuerdo Ministerial N° 2055 de fecha 26 de junio de 1964 e inscrita en el Registro General de Cooperativas el 3 de julio del mismo año con Numero de Orden 1143. Culminado así un ideal iniciado por un grupo de maestros precursores por la creación de la Cooperativa.

El 20 de agosto de 2001, el Ministerio de Bienestar Social a través de la Dirección Nacional de Cooperativas aprueba la Reforma Parcial del estatuto mediante Acuerdo Ministerial N°00147.

Con fecha 11 de julio del 2008, la Dirección Provincial del Ministerio de Inclusión Económica y Social de Chimborazo, aprueba el Reglamento Interno y los Instructivos de: Manejo, custodia y utilización de Fondos de Caja Chica; Instructivo de Crédito y Cobranzas; Instructivo del Fondo de Protección para Créditos; Instructivo para los Concursos de Merecimientos y Oposición; Instructivo para el pago de movilización y otros; Instructivo de los Jubilados.

#### **1.4.4. ÁMBITO DE ACCIÓN DE LA COOPERATIVA<sup>5</sup>**

El campo dentro del que se desenvuelve la Cooperativa son los siguientes:

- a) Promover la cooperación económica, social y cultural entre sus asociados, para lograr esta finalidad, procederá a recibir los ahorros de los socios, certificados de aportación, efectuar cobros y pagos así como todas las operaciones necesarias para el desarrollo de la cooperativa crediticia;
- b) Lograr una integración efectiva y eficaz, con la participación de todas las circunstancias que conforman la Cooperativa, Directivos, Empleados y Socios.

---

<sup>5</sup> Plan Estratégico 2009-2013 pg. 2-3

- c)** Desarrollar e implementar productos y servicios financieros innovados con el propósito de alcanzar mayor competitividad, confianza y credibilidad de los socios/ clientes y de la comunidad en general.
- d)** Alcanzar una participación en el mercado financiero local del 25% en términos de ahorro local, incorporando al menos 30% del total de los docentes, administrativos y personal de servicios del magisterio de la provincia de Chimborazo, mediante la captación y colocación de recursos financieros.
- e)** Mantener al Cartera de Crédito sana, cuyos niveles de morosidad no superen el 0,01%, Se establecerá para efectos de medida, Cartera morosa (contaminada), las referidas en las cuentas 1.4.2 y 1.4.03 del Balance General.
- f)** Procurar la realización de alianzas estratégicas, en cuanto a servicios y apalancamiento financiero, con otras entidades de desarrollo cooperativo nacionales e internacionales, tales como Financoop, Colac, etc.
- g)** Integrar a la Cooperativa, a través de la promoción de eventos de capacitación y/o de actualidad con líderes y/o representantes de las cooperativas, principalmente en la provincia de Chimborazo y a escala nacional e internacional.
- h)** Realizar estudios de mercado, a fin de determinar la influencia de servicios, actual y potencial de la cooperativa, dentro del cantón y de la provincia, con el propósito de ampliar la cobertura geográfica y consolidar y desarrollar la institución.
- i)** Aplicar metodologías de medición sobre el impacto socio – económico generados por los servicios de la Cooperativa en la clase del magisterio.
- j)** Realizar Alianzas Estratégicas con Comisariatos de Productos de Primera Necesidad, Almacenes de Electrodomésticos, Cadenas de Boticas y Farmacias y Almacenes de Ropa y Calzado, con el propósito de brindar a los socios servicios a través de un crédito diferido de corto plazo.
- k)** Incorporar procesos innovados, con tecnología de punta con la finalidad de mejorar los servicios a los socios. A fin de contar con un equipo de trabajo de alto nivel, idóneos y con visión de futuro.

- l) Desarrollar el Talento Humano, a través de grupos de mejoramiento continuo, integrados exclusivamente por personal de las áreas de crédito, Contabilidad, Secretaria, Sistemas y Servicios.
- m) Realizar los estudios respectivos, para concluir en una propuesta de un “Proyecto de Desarrollo Social hacia el año 2013”.

#### **1.4.5. VALORES INSTITUCIONALES<sup>6</sup>**

Esta entidad define sus valores institucionales basada en una gestión de calidad y productividad, a través de dos ejes:

##### **A. EMPRESARIALES**

- Productividad
- Creatividad e Innovación
- Competitividad
- Compromiso y Cultura de trabajo en equipo
- Profesionalismo
- Integración
- Sanidad financiera, prudencia y transparencia en el manejo económico administrativo

##### **B. PERSONALES**

- Entusiasmo
- Ética
- Solidaridad
- Responsabilidad Social
- Compromiso
- Confianza
- Integridad con eficiencia

#### **1.4.6. SLOGAN Y LOGOTIPO<sup>7</sup>**

---

<sup>6</sup> Plan Estratégico 2009-2013 pg. 5-7

Para posicionar los productos y servicios en la mente y en el corazón de los socios se utiliza el siguiente SLOGAN:

**“COAC EDUCADORES, LIDER EN SERVICIOS SOLIDARIOS”**

La Cooperativa se identifica con su LOGOTIPO que refleja su identidad y su razón de ser:



#### **1.4.7. FILOSOFÍA**

La COAC “Educadores de Chimborazo” Ltda., tiene como filosofía institucional brindar susservicios al magisterio chimboracense aplicando tres principios básicos como pilaresfundamentales de su estructura ética moral para el desempeño de sus actividades yson los siguientes:

1. Respeto a la persona humana
2. Prioridad del servicio a los clientes
3. Mejoramiento continúo

#### **1.4.8. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL**

---

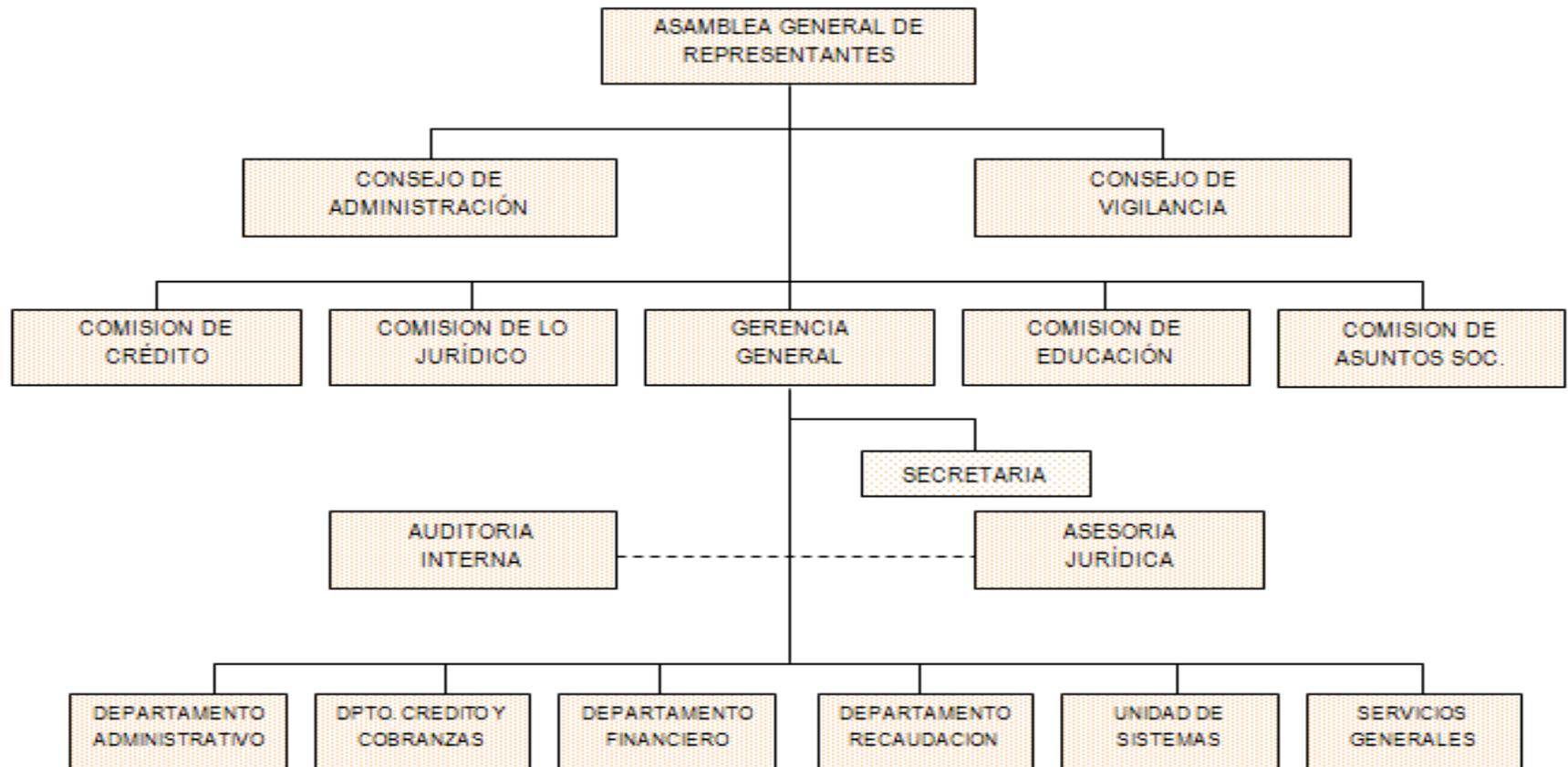
<sup>7</sup> Plan Estratégico 2009-2013 pg.7

Para el cumplimiento de sus funciones la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo” Ltda., estará integrada por los siguientes niveles administrativos:

- a. Nivel Legislativo
- b. Nivel Administrativo
- c. Nivel Ejecutivo
- d. Nivel Asesor
- e. Nivel Operativo
- f. Nivel de Apoyo/Auxiliar

Los niveles de responsabilidad y autoridad jerárquica se determinan en la siguiente estructura:

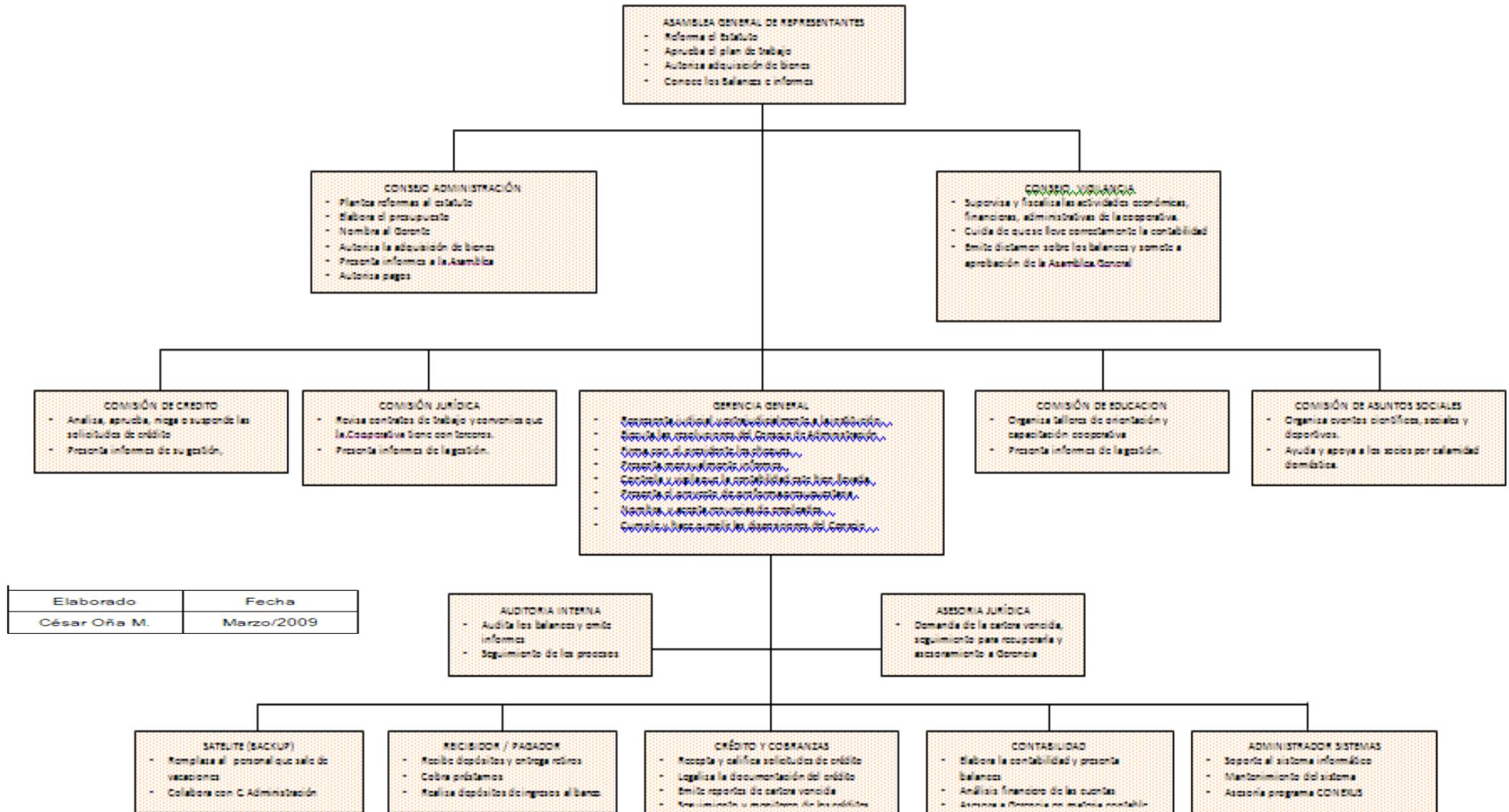
**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA.  
Figura N°1.ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL**



<i>Referencias:</i>	
—	Autoridad
- - -	Asesor

Elaborado	Fecha
César Oña M.	Marzo/2009

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA.  
Figura N°2. ORGANIGRAMA FUNCIONAL**



Elaborado	Fecha
César Oña M.	Marzo/2009

## **ANÁLISIS:**

La estructura orgánica que cuenta la cooperativa actualmente va acorde a la gestión actual de sus actividades y a la intermediación financiera a la que pertenece, ya que cada uno de los departamentos que forman parte de este organigrama; están estructurados de acuerdo a los servicios que presta esta institución financiera al igual que el número de empleados que laboran.

En el caso de que la cooperativa pase a ser abierta con esta estructura existiría un aumento en el número de empleados debido a que el número de socios incrementaría; en el aspecto financiero afectaría en un alto porcentaje porque ya no se realizaría los depósitos mensuales obligatorios para todos los socios debido a que el poder adquisitivo disminuye cada día y por ende los ingresos de la cooperativa bajarían y tuviesen problemas financieros que afectarían su estabilidad económica-financiera.

## CAPÍTULO II

### DIAGNÓSTICO

#### 2.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

##### 2.1.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL<sup>8</sup>:

La Estructura Organizacional que se maneja en la Cooperativas Estable-Mecánica, determinada por las siguientes características:

**Cuadro N°1. CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES**

<b>Características Organizacionales</b>	<b>Estable-Mecánica</b>
<b>Apertura a las influencias del medio. Formalización de Actividades</b>	Relativamente cerrada. Intentos por seleccionar y minimizar las fuerzas ambientales y reducir la incertidumbre.
<b>Diferenciación y especialización de actividades</b>	Basada en la estructura.
<b>Coordinación</b>	Funciones y departamentos específicos y mutuamente excluyentes.
<b>Estructura de autoridad</b>	Primordialmente a través de la jerarquía y de procedimientos administrativos claramente definidos.
<b>Fuente de autoridad</b>	Concentrada, jerárquica
<b>Responsabilidad</b>	Puesto

---

<sup>8</sup>[http://html.rincondelvago.com/administracion-de-organizaciones\\_3.html](http://html.rincondelvago.com/administracion-de-organizaciones_3.html)

<b>Tareas, Roles y funciones</b>	Atribuida a puestos específicos y/o roles
<b>Patrones de interacción-influencia</b>	Claramente definidos y especificados en los organigramas, las descripciones de puestos y otros
<b>Procedimientos y reglas</b>	Superior-subordinado, jerárquica
<b>Estratificación (en términos de poder, status, compensación y asuntos semejantes)</b>	Muchos y específicos, generalmente estrictos y formales. Mayor diferencia entre los niveles.
<b>Toma de decisiones</b>	Centralizada, concentrada hacia niveles altos
<b>Permanencias de la forma estructural</b>	Tiende a estar relativamente fija.

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

### 2.1.2. MODELO ADMINISTRATIVO:

El modelo que se presenta en la Cooperativa es Autocrático.

**Cuadro N°2. MODELO ADMINISTRATIVO**

<b>CARACTERISTICA</b>	<b>MODELO AUTOCRATICO</b>
<b>Depende de:</b>	Poder
<b>Orientación General:</b>	Autoridad
<b>Orientación del Empleado</b>	Obediencia
<b>Resultado Psicológico</b>	Depende del Jefe
<b>Necesidades de los Empleados</b>	Subsistencia

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

De acuerdo a las características organizacionales anteriormente mencionadas, podemos identificar que el modelo administrativo que la organización maneja es Autocrático ya que el poder y la autoridad se centra en una sola persona.

### **2.1.3. LIDERAZGO:**

El Gerente de la Cooperativa es una persona la cuál consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos, administra soluciones conscientes frente a situaciones críticas, además es eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Sin embargo actúan exitosamente en diferentes situaciones, por lo que es considerado un Líder Carismático y Autocrático.

### **2.1.4. MOTIVACIÓN:**

La motivación que manejan en la Cooperativa es a través de incentivos económicos (bonificaciones de responsabilidad y capacitaciones), lo que les permite mejorar su desempeño laboral en el cargo designado.

### **2.1.5. COMUNICACIÓN:**

La información que fluye dentro de la organización es forma descendente y tiende a ser distorsionada, lo cual ocasiona dificultades en la comunicación dentro de los miembros que conforman la cooperativa.

### **2.1.6. DECISIÓN:**

La toma de decisiones en la CACECH es relativamente centralizada, ya que todas las actividades que el Talento Humano desea realizar siempre deben ser autorizadas por el Gerente.

### **2.1.7. CONTROL:**

El Talento Humano es responsable de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades de acuerdo al cargo que desempeñen por lo que no existe un control por parte del gerente.

#### **2.1.8. METAS DE DESEMPEÑO:**

El gerente mide el desempeño a través de la responsabilidad que cada uno de los empleados presenta, en respuesta a esto se les otorga una bonificación de responsabilidad.

#### **2.1.9. DIVISIÓN DEL TRABAJO:**

La división de trabajo que existe dentro de la Cooperativa es relativamente alta, ya que existe una mayor especialización en el Talento Humano, y a su vez cuenta con un Manual de Funciones, el mismo que debe ser ejecutado en el lugar de trabajo.

#### **2.1.10. FORMALISMO:**

En la Cooperativa no existe un nivel de formalismo, ya que el Talento Humano con el que cuenta, son profesionales capaces de cumplir con sus deberes y obligaciones.

#### **2.1.11. COMPLEJIDAD:**

No presenta mayor complejidad en su estructura organizacional.

## 2.2. ANÁLISIS INTERNO (FORTALEZAS Y DEBILIDADES)

Previo al análisis FODA de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.” se hizo un reconocimiento interno de la entidad, lo que nos permitió construir la base para realizar el análisis interno y externo dentro del cual se analizó las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, con estas se realizó una comparación para determinar el diagnóstico situacional de la cooperativa y a su vez proponemos estrategias que ayuden al mejoramiento continuo dentro de la institución.

**Cuadro N°3. ANÁLISIS INTERNO**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>F1.-</b> Cooperativa cerrada (Magisterio) <b>F2.-</b> Liquidez por el aporte obligatorio mensual. <b>F3.-</b> No tiene competencia en su nicho de mercado <b>F4.-</b> Ubicación Geográfico (Situación) <b>F5.-</b> Equipo técnico capacitado <b>F6.-</b> Participación del talento humano en el mejoramiento continuo al cumplir sus funciones en los puestos de trabajo <b>F7.-</b> Estabilidad laboral <b>F8.-</b> La empresa no tiene deudas <b>F9.-</b> Portafolio amplio de inversiones y solidez patrimonial <b>F10.-</b> Alto índice en recuperación de cartera.	<b>D1.-</b> Mala Distribución de Planta (ergonomía) <b>D2.-</b> Comunicación disfuncional <b>D3.-</b> No se maneja la misma información. <b>D4.-</b> No están preparados para los cambios demandados por la Nueva Normativa. <b>D5.-</b> No existen programas que ayuden a promover una cultura de ecología. <b>D6.-</b> No cuentan con delegados suplentes en la Asamblea General

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

### 2.3. ANÁLISIS EXTERNO (OPORTUNIDADES Y AMENAZAS)

**Cuadro N°4. ANÁLISIS EXTERNO**

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<p><b>O1.-</b> Nuevo marco Normativo</p> <p><b>O2.-</b> Nuevos maestros que integran el Magisterio son posibles socios</p> <p><b>O3.-</b> Cooperación de otras cooperativas</p> <p><b>O4.-</b> Alianza Estratégica con organizaciones internacionales y nacionales</p> <p><b>O5.-</b> Desarrollo del Cooperativismo Fortalecimiento del sistema financiero popular y solidario</p> <p><b>O6.-</b> Facilidades en: pagos y obtención de créditos a los socios.</p>	<p><b>A1.-</b> Abrirse a nuevos mercados que no sea el Magisterio</p> <p><b>A2.-</b> Inestabilidad política, corrupción</p> <p><b>A3.-</b> Falta de inversión extranjera</p> <p><b>A4.-</b> Insuficiente apoyo de organismos internacionales</p> <p><b>A5.-</b> Resistencia social al cambio</p> <p><b>A6.-</b> Falta de cultura de previsión</p> <p><b>A7.-</b> Regionalismo, migración</p>

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

## 2.4 ANÁLISIS ESTRATÉGICO

Cuadro N°5. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

		FACTORES INTERNOS	
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>FACTORES EXTERNOS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	- <b>F1, F2, F3, O2, O4</b> : El aprovechamiento de los socios como fuentes potencial de proveedores de recursos económicos a través de las facilidades de pagos y obtención de créditos aprovechando la integración de nuevos docentes al Magisterio (posibles socios).	- <b>O1, O3, O4, O5, D2, D3</b> : Promover e implementar los 7 Principios Universales del Cooperativismos, para contrarrestar el manejo de información diferente, aceptando los cambios que demanda la Nueva Normativa.
		- <b>F7, F9, O1</b> : Buscar el aprovechamiento del nuevo marco normativo reflejándose así la estabilidad laboral y la solidez patrimonial con el propósito de fortalecer el Sistema Financiero Popular y Solidario.	- <b>O1, O3, O4, D5</b> : Realizar proyectos Medios Ambientales, mediante alianzas estratégicas con otras Cooperativas u Organizaciones Internacionales o nacionales, dando así cumplimiento al Nuevo Marco Normativo.
			- <b>O1, O5, O6, D6</b> : Cumplir con la Ley de Económica Popular y Solidaria vigente para desarrollar el cooperativismo y fortalecer el Sistema Financiero en

			relación a la elección de Delegados Suplentes para la Asamblea General.
	<b>AMENAZAS</b>	<b>-F9, F10, A2, A3, A4:</b> Captar inversiones extranjeras ya que la Cooperativa posee un amplio portafolio de inversiones y solidez patrimonial y un alto índice en recuperación de cartera, dando confianza en el Sistema Popular y Solidario del Ecuador.	<b>- D2, D3, A5,A6:</b> Asignar personas que se encarguen del Departamento de Recursos Humanos para que planifique actividades de motivación, capacitación y recreación para el Talento Humano, evitando la comunicación disfuncional y el manejo de información diferente dentro de la cooperativa.
		<b>-F5, F6, A5, A6:</b> La capacitación y la participación del talento humano en el mejoramiento continuo y en cumplimiento de las funciones de trabajo evitara que exista unaresistencia a los nuevos cambios sociales que se dan actualmente en el País.	

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

El Análisis Interno y Externo nos ha permitido tener una perspectiva de la situación actual de la cooperativa en el marco de todas las actividades que desarrolla, con el propósito de enfocarla en el cumplimiento de sus logros los cuales deben tener coherencia entre sí, lo que permitirá a los directivos tomar medidas correctivas que vayan en beneficio y en mejora de la misma.

## **CAPÍTULO III**

### **PROPUESTA: DESARROLLO DE LA HERRAMIENTA DE GESTIÓN GERENCIAL DE ACUERDO A LA METODOLOGÍA DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI) PARA LA ELABORACIÓN DEL BALANCE SOCIAL**

#### **3.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL COOPERATIVA<sup>9</sup>**

En la actualidad la sociedad y la opinión pública exigen de cualquier tipo de empresa el respeto de los valores generalmente aceptados y perciben la RSC como parte del concepto más general de la sostenibilidad.

Los informes de RSC y la elaboración y divulgación de balances sociales son cada vez más importantes por lo que se vió en la necesidad de elaborar el BSCoop, que permitirá identificar si se pone en práctica la RSC a través de la renovación de su compromiso con la comunidad, con su entorno y sus públicos de interés dentro de la COAC “Educadores de Chimborazo” Ltda.

La Responsabilidad Social Cooperativa (RSCoop) es un tema en construcción permanente, no acabado, ya que el hablar de esta temática implica un proceso integral gradual y continuo en las organizaciones cooperativas.<sup>10</sup>

##### **3.1.1. FUNDAMENTO DE LA RSC:**

- La responsabilidad social cooperativa existe en la misma esencia de las entidades cooperativas.
- Las cooperativas pueden actuar sin la mirada juiciosa del entorno porque han nacido de las mismas comunidades o son parte de ellas y no practican una forma particular de responsabilidad social empresarial, sino que son por y en sí mismas socialmente responsables.

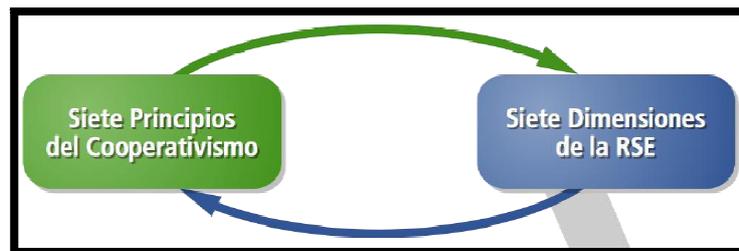
---

<sup>9</sup> Véase Anexo 1

<sup>10</sup> Guía para la introducción de responsabilidad social en cooperativas de ahorro y crédito como modelo de gestión

- La Responsabilidad Social Cooperativa está enmarcada en los valores y principios genuinos y esenciales del cooperativismo como doctrina, sistema y movimiento.

**Figura N°3. FUNDAMENTO DE LA RSC**



**ELABORADO POR:** Luis Vaca

### **3.2. ASPECTOS GENERALES DEL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO**

#### **3.2.1. DEFINICIÓN:**

“El Balance Social es una herramienta de la gestión socioeconómica que les facilita a las cooperativas medirse y rendir cuentas a los/as asociados/as – sus dueños/as – especialmente y a todos los demás grupos de interés que están impactados por su accionar en relación con el cumplimiento de su propia esencia o identidad, es decir desde los valores y los principios cooperativos”<sup>11</sup>

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

#### **3.2.2. OBJETIVO DEL BALANCE SOCIAL:**

El Balance Social Cooperativo tiene como objetivo:

- Realizar el diagnóstico situacional de la gestión socio-organizativa y empresarial de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de

<sup>11</sup>“El Balance Social en las Cooperativas” - González, Liliana y San Bartolomé, Juan Carlos”

Chimborazo” Ltda., en torno al cumplimiento de su responsabilidad social durante el año 2011.

El desarrollo de este objetivo, le permitirá a la gerencia la planificación de acciones tendientes a mejorar su desempeño social.

### **3.2.3. ALCANCE DEL BALANCE SOCIAL:**

El Balance Social será efectuado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo” Ltda.

### **3.2.4. PERIODICIDAD DEL BALANCE SOCIAL:**

Se considera conveniente su presentación periódica, al finalizar cada ejercicio económico junto a los estados contables legalmente exigidos. El 2011 será considerado al margen de las regulaciones que para el efecto dicte la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, como el año base del Balance Social Cooperativo.

### **3.2.5. DESTINATARIOS DEL BALANCE SOCIAL:**

El Balance Social Cooperativo es una herramienta de gestión gerencial aplicada a la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo” Ltda.

### **3.2.6. FUNDAMENTO LEGAL:**

El Balance Social Cooperativo, se efectúa de acuerdo a la Disposición SEGUNDA de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (LOEPS).

### **3.2.7. PARA QUÉ SIRVE EL BALANCE SOCIAL:**

- Es un instrumento de medición del impacto social de la cooperativa en su comunidad.
- Es una evaluación en la relación entre los beneficios sociales y el éxito en los negocios.
- Es una herramienta estratégica de evaluación sistemática.
- Es una herramienta comunicacional.

Para llevar a cabo el Balance Social Cooperativo se debe analizar los Siete Principios Universales del Cooperativismo enfocándose en tres aspectos:

- **Dimensiones:** Son partes en las que se han dividido los principios para enfocar la medición en esa área determinada.
- **Variables:** Son parámetros concretos de medición provenientes del sistema de información de la cooperativa que cuantifican un comportamiento.
- **Indicadores:** Son interrelaciones de variables que miden en forma puntual una parte determinada de una dimensión.

### **3.2.8. EL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO FACILITA:**

- Sensibilización del movimiento cooperativo hacia la responsabilidad que les cabe como empresas de la economía social.
- Difusión de las prácticas responsables y transparentes.
- Producción de información que tienda a un proceso de formación en las comunidades.
- Influencia sobre los mercados y los actores sociales y políticos en sentido de crear un ambiente favorable para el sector cooperativo fortaleciendo la proyección de imagen como organización.

### **3.2.9. BENEFICIOS DEL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO:**

- Cuantificar lo cualitativo de la gestión cooperativa.
- Ponderar en forma sistemática el compromiso de las cooperativas con sus comunidades.
- Medir la responsabilidad social cooperativa y la política social.
- Asumir los cambios necesarios para el cumplimiento de su misión.
- Motivar la implementación de Responsabilidad Social.
- Rendir cuentas y ejercer el principio de transparencia.
- Evaluar del cumplimiento de la Misión institucional.
- Evaluar el desempeño de la cooperativa en el ámbito de desarrollo sostenible, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos.

- Posibilita que la propia empresa autoevalúe su gestión social detectando debilidades y fortalezas.
- Una herramienta de auto evaluación que da a la empresa una visión general sobre su gestión.
- Es el punto de partida para la planificación del año siguiente.
- Es una forma de reunir informaciones sobre las expectativas y la percepción de la sociedad y de los socios de la empresa sobre su desempeño.
- Una colección de evidencias de la habilidad de la organización para lidiar con los desafíos futuros.
- Promueve el conocimiento de los hechos, acciones, programas y políticas de contenido social que posee la empresa, por parte de todos los grupos de interés.
- Contribuye a realizar cambios y transformaciones en la cultura organizacional.
- Permite comparar la información social entre cooperativas, y como sumatoria puede mostrar el valor agregado de un sector del movimiento cooperativo a la comunidad.

### **3.2.10. PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DEL BSCOOP:**

El informe del Balance Social Cooperativo se presenta en primera instancia a la Gerencia, luego ésta al Consejo de Administración para sus observaciones, previa a la aprobación de la Asamblea General de Socios.

## **3.3 METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO SEGÚN LA ACI**

### **3.3.1. DESARROLLO DE LOS 7 PRINCIPIOS DEL COOPERATIVISMO<sup>12</sup>**

Los principios cooperativos son lineamientos por medio de los cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores, los principios son más que mandamientos; también son parámetros para juzgar el comportamiento y tomar decisiones. No es suficiente con preguntarse si una cooperativa cumple los

---

<sup>12</sup> Taller Técnico en Balance Social Cooperativo

principios al pie de la letra; es importante saber si sigue el espíritu de ellos, si la visión que cada principio proporciona, individual y colectivamente está arraigada a las actividades diarias de la cooperativa

Los principios constituyen el núcleo de las cooperativas; no son independientes entre sí. Están ligados de forma sutil. Si se ignora uno, se menosprecian los demás. Las cooperativas no deben juzgarse sobre la base de un solo principio; por el contrario deben evaluarse de acuerdo con lo bien que observan los principios como un todo.

### **1<sup>er</sup> Principio “Membresía Abierta y Voluntaria”**

“Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa”.

### **2<sup>do</sup> Principio “Control Democrático de los Miembros”**

“Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa responden ante los miembros. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de voto (1 miembro = 1 voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos”

### **3<sup>er</sup> Principio “Participación Económica de los Miembros”**

“Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada si es que la hay sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en

proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía”

### **Valor Agregado Cooperativo (VAC)**

“La cuenta de valor agregado calcula la totalidad de incremento de valor generado como consecuencia de las actividades de la cooperativa y muestra cómo se reparte dicho valor entre los diferentes agentes implicados: los trabajadores a través de sus salarios y otras ventajas sociales concedidas, el Estado a través de los impuestos y tasas pagados, los propietarios a través de la distribución de sus excedentes y la comunidad a través del compromiso social de la cooperativa con su comunidad”.

Los primeros tres principios se dirigen en especial a las dinámicas internas típicas de toda cooperativa.

### **4<sup>to</sup> Principio “Autonomía e Independencia”**

“Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdo con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa”

### **5<sup>to</sup> Principio “Educación, Entrenamiento e Información”**

“Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados de tal manera que contribuyan eficazmente al desarrollo de su cooperativa. Las cooperativas informan al público en general - particularmente a jóvenes creadores de opinión - acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo”

### **6<sup>to</sup> Principio “Cooperación entre Cooperativas”**

“Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales”

### **7<sup>mo</sup> Principio “Compromiso con la Comunidad”**

“Las cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros”

Los últimos cuatro principios hacen referencia a la operación interna y relaciones externas de la cooperativa.

### 3.4. VARIABLES PROPUESTAS

**Cuadro N°6. VARIABLES PRINCIPIO 1: “MEMBRESÍA ABIERTA Y VOLUNTARIA”**

<b>DIMENSIÓN 1: APERTURA COOPERATIVA:</b> “Las cooperativas están abiertas a todas las personas	♣ Total de trabajadores/as
	♣ Total de trabajadores/as permanentes
	♣ Total de trabajadores/as contratados
	♣ Trabajadores/as asociados/as
	♣ Nuevos trabajadores/as asociados/as
	♣ Nuevos puestos permanentes
	♣ Nuevos puestos permanentes mujeres
	♣ Nuevos puestos permanentes varones
	♣ Altas asociados/as
	♣ Altas asociadas mujeres
	♣ Altas asociados varones
	♣ Altas asociados institucionales
	♣ Asociados/as totales
	♣ Número de asociados/as con operaciones en la cooperativa
	♣ Saldo vivo depósitos de asociados/as
	♣ Saldo vivo préstamos a asociados/as
	♣ Saldo vivo depósitos totales

dispuestas a utilizar sus servicios y que desee aceptar las responsabilidades de ser miembros.”	♣ Saldo vivo préstamos totales
	♣ Años de vida de la cooperativa
	♣ Desembolso mínimo exigido a nuevos asociados/as
	♣ Salario mínimo interprofesional
	♣ Asociados/as distribuidas por localidad o distrito ó sucursal
	♣ Edad (promedio) de asociados varones
	♣ Edad (promedio) de asociadas mujeres
	♣ Total de asociados/as en los últimos cinco ejercicios
<b>DIMENSIÓN 2: SALIDA VOLUNTARIA DE LA COOPERATIVA:</b> “Las cooperativas están abiertas a todas las empresas”.	♣ Bajas de asociados/as
	♣ Capital comprometido a devolver
	♣ Fondos propios totales
	♣ Capital devuelto a asociados
	♣ Capital total
<b>DIMENSIÓN 3: NO DISCRIMINACIÓN:</b> “Sin discriminación de género, raza, clase social, posición	♣ Mujeres asociadas
	♣ Hombres asociados
	♣ Instituciones Asociadas
	♣ Mujeres trabajadoras asociadas
	♣ Total mujeres trabajadoras
	♣ Hombres trabajadores asociados

política o religiosa.”	♣ Total hombres trabajadores
	♣ Población económicamente activa de la localidad
	♣ Mujeres económicamente activas de la localidad
	♣ Hombres económicamente activos de la localidad
	♣ Trabajadores con capacidades especiales
	♣ Trabajadores que tienen familiares con capacidades especiales

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**Cuadro N°7. VARIABLES PRINCIPIO 2: “CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS MIEMBROS”**

<p><b>DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN EN ASAMBLEAS:</b>  “Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones.”</p>	♣ Número de convocatorias en el periodo de medición
	♣ Asambleas celebradas en el periodo de medición
	♣ Total asociados/as
	♣ Total asociados/as habilitados para ejercer el voto
	♣ Total delegados/as en Asamblea
	♣ Número máximo de delegados/as
♣ Número de dirigentes	
♣ Edad media consejeros/as	
♣ Edad media asociados/as	
♣ Puestos representativos dirigenciales	
♣ Puestos Consejo de Administración	
♣ Puestos Comité Ejecutivo	

<p><b>DIMENSIÓN 2: ACCESIBILIDAD A CARGOS SOCIALES:</b> “Los hombres y mujeres elegidos para presentar a su cooperativa responden ante los miembros.”</p>	♣ Síndicos/as (Consejo de vigilancia)
	♣ Puestos consejeros/as no vocales (presidente y secretario)
	♣ Mujeres en puestos representativos
	♣ Mujeres en Consejo de Administración
	♣ Mujeres consejeras no vocales
	♣ Mujeres en Comité ejecutivo
	♣ Mujeres en Sindicatura
	♣ Retribución a consejeros/as por dedicación
	♣ Retribución a síndicos/as por dedicación
	♣ Número de reuniones del Consejo de Administración en el ejercicio
♣ Total de asistencia por cada uno/a de los/as consejeros/as y síndicos/as	
<p><b>DIMENSIÓN 3: EQUILIBRIO REAL DE PODER ENTRE LOS ASOCIADOS:</b> “En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de voto (un miembro, un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.”</p>	♣ Depósitos a la vista de 10% asociados/as mayores
	♣ Depósitos a plazo fijo de 10% asociados/as mayores
	♣ Depósitos totales
	♣ Préstamos a 10% asociados/as mayores
	♣ Saldo neto préstamos totales

<p><b>DIMENSIÓN 4: DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (CLIMA LABORAL):</b> “Cómo se comporta el acceso general de las mujeres a las oportunidades en el trabajo de la cooperativa y a los puestos de toma de decisiones es medido en esta dimensión deberá ampliarse en el futuro al acceso de jóvenes y cualquier otro grupo con presencia posible en el colectivo de empleados y trabajadores de la cooperativa.”</p>	♣ Trabajadores/as totales en la cooperativa
	♣ Hombres trabajadores en la cooperativa
	♣ Mujeres trabajadoras en la cooperativa
	♣ Hombres con mando
	♣ Mujeres con mando
	♣ Población económicamente activa de la localidad (censo)
	♣ Mujeres económicamente activas de la localidad (censo)
	♣ Horas trabajadas por mujeres (durante el ejercicio)
	♣ Horas trabajadas por hombres (durante el ejercicio)
	♣ Subida salarial
	♣ Tasa de inflación al cierre del ejercicio

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**Cuadro N°8. VARIABLESPRINCIPIO 3: “PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS MIEMBROS”**

<p><b>DIMENSIÓN 1: CAPITAL COMO PROPIEDAD COMÚN:</b> “Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa.”</p>	♣ Total reservas
	♣ Total reservas legales (indivisibles)
	♣ Integración de reservas legales
	♣ Valor agregado cooperativo
	♣ Excedentes
<p><b>DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN LIMITADA AL CAPITAL:</b> “Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía.”</p>	♣ Tasa de interés al capital cooperativo x100
	♣ Tasa de interés pasivo de mercado 1 año x100
<p><b>DIMENSIÓN 3: ASIGNACIÓN DE EXCEDENTES:</b> “Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible.”</p>	♣ Intereses pagados al capital integrado
	♣ Capitalización asociados/as
	♣ Excedentes
	♣ Excedentes distribuidos
	♣ Destino a Fondo de Educación y Capacitación Cooperativa
	♣ Destino a Fondos de Reserva Legal
	♣ <b>Valor agregado cooperativo Visibilizado (total)</b>
	♣ Valor agregado cooperativo distribuido a trabajadores/as
	♣ Valor agregado al sector financiero
	♣ Valor agregado cooperativo distribuido a comunidad
	♣ Valor agregado cooperativo distribuido a asociados/as
♣ Valor agregado al patrimonio común	

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**Cuadro N°9. VARIABLES PRINCIPIO 4: “AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA”**

<p><b>DIMENSIÓN 1: INDEPENDENCIA FINANCIERA / ECONÓMICA:</b> “Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros.”</p>	♣ Fondos propios
	♣ Capital cooperativo suscrito
	♣ Activo total
	♣ Capital cooperativo integrado
	♣ Donativos totales recibidos
	♣ Donativos recibidos en el período
	♣ Excedentes
	♣ Activo Corriente
	♣ Activo No Corriente
	♣ Pasivo total
	♣ Pasivo corriente
	♣ Pasivo No Corriente
	♣ Patrimonio Neto
	♣ Resultado del ejercicio
<p><b>DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA DE PARTICIPES NO ASOCIADOS:</b> “Si entran en acuerdos con otras organizaciones o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.”</p>	♣ Depósitos totales
	♣ Depósitos a 10% mayores clientes no asociados (clientes)
	♣ Fondos ajenos totales
	♣ Préstamos a 10% mayores prestamistas no asociados (clientes)

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**Cuadro N°10. VARIABLES PRINCIPIO 5: “EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN”**

<p><b>DIMENSIÓN 1: INVERSIÓN EN EDUCACIÓN:</b> “Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados.”</p>	♣ N° de personas capacitadas por la Cooperativa
	♣ N° de personas capacitadas por otra institución, pagado por la Cooperativa.
	♣ Tiempo promedio de las capacitaciones
	♣ Inversión total en capacitación
<p><b>DIMENSIÓN 2: CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO POR PARTE DE LOS PROCESOS DE EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO:</b> “De tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas”</p>	♣ Tiempo de permanencia en la Cooperativa de las personas capacitadas (excepto inducción)
<p><b>DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN:</b> “Las cooperativas informan al público en general-particularmente a jóvenes y creadores de opinión-acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.”</p>	♣ Inversión total en proyectos de información en el periodo
	♣ Inversión total en proyectos de información dirigido a la mujer en el periodo
	♣ Inversión total en proyectos de información dirigido al hombre en el periodo
	♣ Inversión total en proyectos de información dirigido a jóvenes en el periodo
	♣ Inversión total en proyectos de información dirigido al público en general
	♣ Inversión total en proyectos de información dirigido a trabajadores
	♣ Inversión total en proyectos de información dirigido a niños

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**Cuadro N°11. VARIABLES PRINCIPIO 6: “COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS”**

<p><b>DIMENSIÓN 1: INTEGRACIÓN A EFECTOS REPRESENTATIVOS Y DE CAPITAL:</b> “Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta de por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.”</p>	♣ N° de entidades asociadas
	♣ N° de entidades con representación
	♣ N° de horas dedicadas a las instituciones asociadas
	♣ Inversión realizada en estas entidades durante el ejercicio (incluye membresía y horas valoradas)
	♣ N° de entidades en las cuales se participa como asociado con capital
	♣ Aporte total en estas entidades
	♣ N° de participación en eventos de Organismos sectoriales nacionales
	♣ N° de participantes
	♣ Inversión de dicha participación
	♣ N° de participación en eventos de Organismos sectoriales internacionales
	♣ N° de participantes
	♣ Inversión de dicha participación
	♣ N° de participación en eventos de Organismos intrasectoriales nacionales
	♣ N° de participantes
♣ Inversión de dicha participación	

<p><b>DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN A EFECTOS DE NEGOCIOS:</b>  “Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.”</p>	♣ Total de depósitos en otras entidades
	♣ Total de depósitos en entidades cooperativas
	♣ Total de préstamos en otras entidades
	♣ Total de préstamos en entidades cooperativas
	♣ Compras a otras cooperativas (Total)
<p><b>DIMENSIÓN 3: COLABORACIONES BRINDADAS Y RECIBIDAS CON OTRAS COOPERATIVAS:</b> “Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.”</p>	♣ Intercambios cooperativos, culturales y celebraciones especiales con otras cooperativas
	♣ Cursos de Capacitación más importantes impartidos
	♣ Cursos de Capacitación más importantes recibidos
	♣ Asistencias Técnicas más importantes impartidas
	♣ Asistencias Técnicas más importantes recibidas
	♣ Asambleas y Celebraciones Especiales más importantes enviadas
♣ Asambleas y Celebraciones Especiales más importantes recibidas	

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**Cuadro N°12. VARIABLES PRINCIPIO 7: “COMPROMISO CON LA COMUNIDAD”**

<p><b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON SU COMUNIDAD:</b> “La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible para su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros.”</p>	Total de recursos donados por la Cooperativa a la comunidad
	Total de proyectos medioambientales impulsados por la Cooperativa
	Total de Inversión realizada en proyectos medioambientales comunitarios
	Total de proyectos culturales y deportivos impulsados por la Cooperativa
	Total de Inversión realizada en proyectos culturales y deportivos
	Total proyectos socio-económicos en la comunidad
	Total de Inversión realizada en proyectos socioeconómicos
	Otros proyectos con la comunidad
	Inversión total en otros proyectos

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

### **3.5. DESARROLLO DE INDICADORES DE LOS 7 PRINCIPIOS DEL COOPERATIVISMO**

La simplicidad y claridad conceptual en la implementación del modelo de Balance Social Cooperativo es esencial. Con tal propósito, los indicadores de esta propuesta se exponen a través de magnitudes o cantidades y su relación porcentual con los totales respectivos. Esta información debe presentarse en forma comparativa como mínimo con la del ejercicio inmediato anterior.

Los indicadores propuestos constituyen la información socioeconómica básica que toda cooperativa debería elaborar y presentar a los fines de posibilitar su comparación. Se seleccionaron los indicadores más relevantes, ya que una información excesiva puede oscurecer lo que se pretende medir y puede obstaculizar su efectiva implementación. No obstante ello, es un modelo flexible ya que es posible complementarlo con indicadores adicionales, siempre que se respete su integridad.

#### **PRIMER PRINCIPIO: “MEMBRESÍA ABIERTA Y VOLUNTARIA”**

##### **DIMENSIÓN 1: APERTURA COOPERATIVA**

##### **INDICADORES:**

1. Peso de asociados trabajadores con respecto al total de trabajadores.
2. Peso de asociados trabajadores en plantilla permanente.
3. Peso de asociados consumidores en ventas
4. Peso de asociados proveedores en aprovisionamiento
5. Peso de asociados prestamistas en préstamos
6. Peso de asociados depositantes en depósitos
7. Nuevos asociados de trabajo en relación a nuevos puestos laborales permanentes
8. Nuevos asociados (expansión cooperativa)
9. Desembolso inicial exigido a los nuevos asociados
10. Asociados activos: total de personas asociadas que acceden a los servicios de la cooperativa.

## **DIMENSIÓN 2: SALIDA VOLUNTARIA DE LA COOPERATIVA**

### **INDICADORES:**

1. Bajas de asociados
2. Devolución de capital
3. Ritmo en la devolución del capital

## **DIMENSIÓN 3: NO DISCRIMINACIÓN**

### **INDICADORES:**

1. Porcentaje de mujeres en los asociados
2. Porcentaje de mujeres trabajadoras asociadas en relación a trabajadoras mujeres
3. Porcentaje de hombres trabajadores asociados en relación a trabajadores hombres
4. Porcentaje relativo por cuestión de género en acceso a condición de asociado

## **SEGUNDO PRINCIPIO: “CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS MIEMBROS”**

### **DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN EN ASAMBLEAS**

#### **INDICADORES:**

1. Convocatoria necesaria para la constitución de la asamblea
2. Asociados por delegado
3. Delegados técnicamente posibles

### **DIMENSIÓN 2: ACCESIBILIDAD A CARGOS SOCIALES**

#### **INDICADORES:**

1. Asociados históricamente representantes
2. Renovación en órganos de representación
3. Edad media relativa de consejeros
4. Acceso de mujeres a puestos representativos
5. Acceso de mujeres al consejo de administración

6. Acceso de mujeres a puestos superiores en consejo de administración

### **DIMENSIÓN 3: EQUILIBRIO REAL DE PODER ENTRE LOS ASOCIADOS**

#### **INDICADORES:**

1. Presión real sobre las cooperativas de consumo
2. Presión real sobre las cooperativas agrícolas
3. Presión real sobre las cooperativas de ahorro y crédito

### **DIMENSIÓN 4: DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (CLIMA LABORAL)**

#### **INDICADORES:**

1. No discriminación por género en acceso a puestos de trabajo
2. No discriminación por género en acceso a puestos de mando
3. Duración de la jornada laboral regular relativa por género
4. Evolución del poder adquisitivo de los salarios

## **TERCER PRINCIPIO “PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS MIEMBROS”**

### **DIMENSIÓN 1: CAPITAL COMO PROPIEDAD COMÚN**

#### **INDICADORES:**

1. Capital común cooperativo individuo + indivisible
2. Capital común cooperativo indivisible
3. Aportación al capital común cooperativo indivisible
4. Valor agregado cooperativo incorporado al patrimonio común

### **DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN LIMITADA AL CAPITAL**

#### **INDICADORES:**

1. Interés pagado a aportación
2. Poder adquisitivo de aportación

### **DIMENSIÓN 3: ASIGNACIÓN DE EXEDENTES**

#### **INDICADORES:**

1. Dotación directa a asociados
2. Monetización de la dotación directa a asociados
3. Dotación a fondos de educación
4. Dotación a fondos de reservas

### **DIMENSIÓN 4: DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO COOPERATIVO (VAC)**

#### **INDICADORES:**

1. VAC distribuido a trabajadores
2. VAC distribuido a la comunidad
3. VAC distribuido a asociados

### **DIMENSIÓN 5: ESFUERZO ECONÓMICO EXIGIDO A ASOCIADOS**

#### **INDICADORES:**

1. Aportaciones suplementarias exigidas históricamente
2. Aportaciones iniciales exigidas históricamente
3. Relación entre aportaciones iniciales y suplementarias exigidas históricamente

### **CUARTO PRINCIPIO “AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA”**

#### **DIMENSIÓN 1: INDEPENDENCIA FINANCIERA**

#### **INDICADORES:**

1. Independencia financiera estrecha
2. Independencia financiera amplia
3. Peso histórico de los donativos
4. Aporte relativo de los donativos en el ejercicio

## **DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA DE PARTÍCIPIES NO ASOCIADOS**

### **INDICADORES:**

1. Diversificación de clientes no asociados
2. Diversificación de proveedores no asociados
3. Diversificación de prestatarios no asociados

## **DIMENSIÓN 3: CESIÓN DE DERECHOS POLÍTICOS A OTROS INVERSIONISTAS**

### **INDICADORES:**

1. Cesión de derechos en la asamblea
2. Cesión de derechos en la elección al consejo de administración

## **QUINTO PRINCIPIO “EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN”**

### **DIMENSION 3: INFORMACIÓN**

### **INDICADORES:**

1. Información sobre la cooperativa dirigida a asociados en general
2. Información sobre la cooperativa dirigida a la mujer
3. Información sobre la cooperativa dirigida a los jóvenes
4. Información sobre la cooperativa dirigida al público en general
5. Información sobre la cooperativa dirigida a empleados y trabajadores

### **3.6. FUENTES DE INFORMACIÓN REQUERIDA.**

Son todos los documentos que permiten obtener la información de las diferentes áreas que intervienen en el Balance Social con el propósito de que la información sea transparente y pueda reflejar la situación real de la cooperativa y que a su vez permita tomar medidas correctivas.

Cada uno de estos documentos da origen a las fuentes de información:

- Primarias (Estados Financieros)
- Secundarias (Comprobantes Contables)
- Electrónicas (Base de Datos)

**PRINCIPIO 1: "Membresía Abierta y Voluntaria"**

<b>DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE</b>	<b>DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>
Total de trabajadores/as	RRHH o el área que maneja el personal
Total de trabajadores/as permanentes	
Total de trabajadores/as contratados	
Trabajadores/as asociados/as	
Nuevos trabajadores/as asociados/as	
Nuevos puestos permanentes	
Nuevos puestos permanentes mujeres	
Nuevos puestos permanentes varones	
Altas asociados/as	Captaciones, Sistemas, Contabilidad, Inversiones
Altas asociadas mujeres	
Altas asociados varones	
Altas asociados institucionales	
Asociados/as totales	
Número de asociados/as con operaciones en la cooperativa	
Saldo vivo depósitos de asociados/as	Captaciones, Contabilidad

Saldo vivo préstamos a asociados/as	Negocios, Contabilidad, Crédito
Saldo vivo depósitos totales	Captaciones
Saldo vivo préstamos totales	Negocios, Contabilidad, Crédito
Años de vida de la cooperativa	
Desembolso mínimo exigido a nuevos asociados/as	Captaciones
Salario mínimo interprofesional	Gerencia, Contabilidad
Asociados/as distribuídas por localidad o distrito ó sucursal	Captaciones, Sistemas, responsables de oficina
Edad (promedio) de asociados varones	RRHH o el área que maneja el personal
Edad (promedio) de asociadas mujeres	
Total de asociados/as en los últimos cinco ejercicios	Captaciones, sistemas
Bajas de asociados/as	
Capital comprometido a devolver	Contabilidad
Fondos propios totales	
Capital devuelto a asociados	
Capital total	
Mujeres asociadas	Captaciones
Hombres asociados	
Instituciones Asociadas	
Mujeres trabajadoras asociadas	Recursos Humanos
Total mujeres trabajadoras	
Hombres trabajadores asociados	
Total hombres trabajadores	

Trabajadores con capacidades especiales	Recursos Humanos
Trabajadores que tienen familiares con capacidades especiales	

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**PRINCIPIO 2: "Control Democrático de los Miembros"**

Número de convocatorias en el periodo de medición	Secretaría de Gerencia, Secretaría de Presidencia
Asambleas celebradas en el periodo de medición	
Total asociados/as	Secretaría de Gerencia, Asistente de Gerencia
Total asociados/as habilitados para ejercer el voto	Secretaría de Gerencia, Secretaría de Presidencia
Total delegados/as en Asamblea	
Número máximo de delegados/as	
Número de asociados/as históricamente en órganos sociales	
Número de dirigentes	
Edad media consejeros/as	
Edad media asociados/as	
Puestos representativos dirigenciales	
Puestos Consejo de Administración	
Puestos Comité Ejecutivo	
Síndicos/as (Consejo de vigilancia)	
Puestos consejeros/as no vocales (presidente y secretario)	

Mujeres en puestos representativos	Secretaría de Gerencia, Secretaría de Presidencia
Mujeres en Consejo de Administración	
Mujeres consejeras no vocales	
Mujeres en Comité ejecutivo	
Mujeres en Sindicatura	
Retribución a consejeros/as por dedicación	
Retribución a síndicos/as por dedicación	
Número de reuniones del Consejo de Administración en el ejercicio	
Total de asistencia por cada uno/a de los/as consejeros/as y síndicos/as	
Depósitos a la vista de 10% asociados/as mayores	Captaciones, Sistemas, Contabilidad
Depósitos a plazo fijo de 10% asociados/as mayores	
Depósitos totales	
Préstamos a 10% asociados/as mayores	
Saldo neto préstamos totales	
Trabajadores/as totales en la cooperativa	RRHH o el área que maneja el personal
Hombres trabajadores en la cooperativa	
Mujeres trabajadoras en la cooperativa	
Hombres con mando	
Mujeres con mando	

Población económicamente activa de la localidad (censo)	INEC
Mujeres económicamente activas de la localidad (censo)	
Horas trabajadas por mujeres (durante el ejercicio)	Recursos Humanos
Horas trabajadas por hombres (durante el ejercicio)	
Subida salarial	Contabilidad
Tasa de inflación al cierre del ejercicio	

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**PRINCIPIO 3: "Participación Económica de los Miembros"**

Fondos propios	Contabilidad
Total reservas	
Total reservas legales (indivisibles)	
Integración de reservas legales	
Valor agregado cooperativo	
Excedentes	
Tasa de interés al capital cooperativo x100	
Tasa de interés pasivo de mercado 1 año x100	
Intereses pagados al capital integrado	
Capitalización asociados/as	
Excedentes	
Excedentes distribuidos	
Destino a Fondo de Educación y Capacitación Cooperativa	
Destino a Fondos de Reserva Legal	
Valor Agregado Cooperativo Invisibilizado	
Valor agregado cooperativo Visibilizado (total)	
Valor agregado cooperativo distribuido a trabajadores/as	
Valor agregado al sector financiero	

Valor agregado cooperativo distribuido a comunidad	Contabilidad
Valor agregado cooperativo distribuido a asociados/as	
Valor agregado al patrimonio común	

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**PRINCIPIO 4: "Autonomía e Independencia"**

Fondos propios	Contabilidad
Capital cooperativo suscripto	
Activo total	
Capital cooperativo integrado	
Donativos totales recibidos	
Donativos recibidos en el período	
Excedentes	
Activo Corriente	
Activo No Corriente	
Pasivo total	
Pasivo corriente	
Pasivo No Corriente	
Patrimonio Neto	
Resultado del ejercicio	
Depósitos totales	
Depósitos a 10% mayores clientes no asociados (clientes)	Sistemas
Fondos ajenos totales	Contabilidad
Préstamos a 10% mayores prestamistas no asociados (clientes)	Sistemas / Crédito

**PRINCIPIO 5: "Educación, Entrenamiento e Información"**

Nº de personas capacitadas por la Cooperativa	Recursos Humanos/Contabilidad
Nº de personas capacitadas por otra institución, pagado por la Cooperativa.	Contabilidad
Tiempo promedio de las capacitaciones	
Inversión total en capacitación	
Tiempo de permanencia en la Cooperativa de las personas capacitadas (excepto inducción)	Recursos Humanos
Inversión total en proyectos de información en el periodo	Contabilidad
Inversión total en proyectos de información dirigido a la mujer en el periodo	
Inversión total en proyectos de información dirigido al hombre en el periodo	
Inversión total en proyectos de información dirigido a jóvenes en el periodo	

Inversión total en proyectos de información dirigido al público en general	Contabilidad
Inversión total en proyectos de información dirigido a trabajadores	
Inversión total en proyectos de información dirigido a niños	

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**PRINCIPIO 6: "Cooperación entre Cooperativas"**

Nº de entidades asociadas	Contabilidad
Inversión realizada en estas entidades durante el ejercicio (incluye membresía y horas valoradas)	
Nº de entidades en las cuales se participa como asociado con capital	
Aporte total en estas entidades	
Nº de participación en eventos de Organismos sectoriales nacionales	Recursos Humanos, Contabilidad
Nº de participantes	
Inversión de dicha participación	Contabilidad
Nº de participación en eventos de Organismos sectoriales internacionales	Recursos Humanos
Nº de participantes	
Inversión de dicha participación	Contabilidad
Nº de participación en eventos de Organismos intrasectoriales nacionales	
Nº de participantes	
Inversión de dicha participación	
Total de depósitos en otras entidades	

Total de depósitos en entidades cooperativas	Contabilidad
Total de préstamos en otras entidades	
Total de préstamos en entidades cooperativas	
Compras a otras cooperativas (Total)	
Intercambios cooperativos, culturales y celebraciones especiales con otras cooperativas	Contabilidad/Recursos Humanos
Cursos de Capacitación más importantes impartidos	
Cursos de Capacitación más importantes recibidos	
Asistencias Técnicas más importantes impartidas	
Asistencias Técnicas más importantes recibidas	
Asambleas y Celebraciones Especiales más importantes enviadas	
Asambleas y Celebraciones Especiales más importantes recibidas	

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**PRINCIPIO 7: "Compromiso con la Comunidad"**

Total de recursos donados por la Cooperativa a la comunidad	Gerencia/Contabilidad
Total de proyectos medioambientales impulsados por la Cooperativa	
Total de Inversión realizada en proyectos medioambientales comunitarios	
Total de proyectos culturales y deportivos impulsados por la Cooperativa	
Total de Inversión realizada en proyectos culturales y deportivos	
Total proyectos socio-económicos en la comunidad	
Total de Inversión realizada en proyectos socioeconómicos	
Otros proyectos con la comunidad	
Inversión total en otros proyectos	

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

**3.7. INFORME DEL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO DE  
LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
“EDUCADORES DE CHIMBORAZO” LTDA.**

# BALANCE SOCIAL COOPERATIVO

**COOPERATIVA DE AHORRO  
Y CRÉDITO "EDUCADORES  
DE CHIMBORAZO LTDA."**





**Balance Social Cooperativo auditado por:**

Ing. Diego Barba Bayas

**Equipo Responsable:**

Karina Guapulema

Mónica Moyano

**Auditora Social Externa:**

Ing. Claudia Granda

El presente Balance Social Cooperativo sigue los lineamientos generales establecidos por la Alianza Cooperativa Internacional Américas (ACI-Américas), realizándose una adaptación integral a las características de la Cooperativa De Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.”

## **ACERCA DEL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO” LTDA.**

La Responsabilidad Social Cooperativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.”, surge de la propia identidad de la institución.

El presente Balance Social Cooperativo corresponde al Ejercicio Económico cerrado el 31 de diciembre del 2011, siendo el primer reporte que realiza la CACECH.

“El Balance Social Cooperativo (BSCoop) es:

- Un instrumento de medición del impacto de la entidad solidaria en la comunidad.
- Una ponderación que establece un balance entre los beneficios sociales y el éxito en los negocios.
- Una herramienta estratégica de evaluación sistemática de evaluación del cumplimiento de los principios cooperativos.
- Una herramienta comunicacional.”

Se toma para su medición el cumplimiento de los principios cooperativos, en la búsqueda de:

- Medir el impacto de la Responsabilidad Social Cooperativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.”, en los actores sociales y grupos de interés.
- Profundizar las prácticas de Responsabilidad Social Cooperativa de la dirigencia y el personal.
- Influir en los grupos de interés en sentido de crear un ambiente favorable para la Economía Solidaria.
- Producir información que tienda a un proceso de formación solidaria en las comunidades.
- Sensibilizar al movimiento cooperativo ecuatoriano hacia la medición de la Responsabilidad Social Cooperativa.

En síntesis, la CACECH, al comprometerse con esta evaluación facilita:

- Reafirmar su fuerte identidad cooperativa.
- Brindar datos objetivos para la defensa política del movimiento.
- Incidir en las políticas públicas.

**DATOS IDENTIFICATORIOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
“EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA.”**

**DENOMINACIÓN DE LA ENTIDAD**

Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores De Chimborazo Ltda.”

**DOMICILIO LEGAL**

Veloz 22-11 entre Espejo Y Colón

**SEDE ADMINISTRATIVA**

Veloz 22-11 entre Espejo Y Colón

**EJERCICIO ECONÓMICO**

Iniciado el 1° de enero de 2011

Cerrado al 31 de diciembre de 2011

**RAMOS AUTORIZADOS A OPERAR**

- Recibir ahorros de los socios, certificados de aportación.
- Otorgar préstamos a sus asociados.
- Captar dineros a plazo fijo de los asociados.
- Realizar cobros, pagos y demás operaciones financieras para el desarrollo de la cooperativa.
- Obtener fuentes de financiamiento externo e interno a bajo interés para el desarrollo de la Cooperativa.

**FECHA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO PÚBLICO**

- Inscrita en el Registro General de Cooperativas No. 1143 con fecha 3 de julio de 1964.

**MODIFICACIONES A LOS ESTATUTOS**

- Reforma parcial del Estatuto de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO” Ltda., aprobada mediante

Acuerdo Ministerial No. 00147 de agosto 20 de 2007, suscrito por el Econ. Milton Maya D. DIRECTOR NACIONAL DE COOPERATIVAS (E) del Ministerio de Bienestar Social.

#### **FECHA DE VENCIMIENTO DEL ESTATUTO O CONTRATO SOCIAL**

Ilimitado

#### **INSCRITA EN**

- Registro General de Cooperativas con Número de Orden 1143.

#### **PERSONERÍA JURÍDICA**

- Ministerio de Previsión Social a través de Acuerdo Ministerial No. 2055 con fecha 26 de junio de 1964

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO  
LTDA.”**

• **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Presidente	Lcdo. Miguel Llerena Serrano
Miembro del Consejo	Msc. Milton Proaño Hermoza
Miembro del Consejo	Lcda. Maritza Cabay Bejarano
Miembro del Consejo	Abg. Camilo Haro Páez
Miembro del Consejo	Dr. Edgar Quintanilla Bedón
Miembro del Consejo	Lcdo. Héctor Zambrano Serrano
Miembro del Consejo	Msc. Fausto Gualli Cárdenas
Miembro del Consejo	Dr. Carmita Quinchuela Gualoto
Miembro del Consejo	Ing. Fabián Cazorla Machado
Miembro del Consejo	Lcda. Alicia Lluquín Morocho

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

• **CONSEJO DE VIGILANCIA**

Presidente	Lcdo. Alfonso Brito Sarmiento
Miembro del Consejo	Dr. Víctor Falconí Arellano
Miembro del Consejo	Lcdo. Régulo Cárdenas Rodríguez
Miembro del Consejo	Msc. Amelia Real Tamayo
Miembro del Consejo	Lcda. María Inés Ayala

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

- **DELEGADOS/ REPRESENTANTES ASAMBLEA GENERAL**

Representante	Ab. José Lema Morales
Representante	Dr. Galo Luna Vinueza
Representante	Dra. Germania Gualpa Castillo
Representante	Dra. Hilda Acevedo Duque
Representante	Dra. Marlene Loza Guevara
Representante	Lcda. María Calderón Balseca
Representante	Lcdo. José Yucailla Salazar
Representante (retirado 26-julio-2011)	Msc. Enrique Cayambe Huilcapi
Representante	Dr. Manual Guaranga Poma
Representante (retirado 26-julio-2011)	Sr. Vicente Alvarado Manzano

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:** Información de la cooperativa

- **PERSONAL DE LA COOPERATIVA**

Gerente	Oña Mendoza César
Secretaria General	Ortiz Coronel Vilma
Secretaria de Consejo	Lluguín Morocho Alicia
Auditora Interna	Zavala Oña Susana Piedad
Jefe de Crédito	Araujo Jaramillo Byron
Asistente de Crédito	Castillo Rivera César
Oficial de Cumplimiento	Santillán Reinoso Tatiana
Oficial de Captación	Solano Vallejo Roberto
Contador General	Carillo Romero Blanca
Auxiliar Contabilidad	Hernández Vaca Verónica
Administrador Sistemas	Escobar Parra Vilma
Oficial Seguridad Interna	Díaz Granda Gonzalo
Cajero	Coello Avalos Alberto
Cajero	MaggiAllauca Marcelo
Conserje 2	Zabala Alvarado Vicente

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

***VISIÓN, MISIÓN Y VALORES***  
***DE LA COAC “EDUCADORES DE CHIMBORAZO***  
***LTDA.”***

## **VISIÓN**

- En el año 2013, la Cooperativa liderará un Grupo Corporativo y Estratégico para enfrentar los desafíos del futuro como una de las primeras Cooperativas del magisterio ecuatoriano.

## **MISIÓN**

- “Somos una Institución Financiera que promueve la iniciativa del ahorro e inversión en el magisterio para mejorar la condición de vida de los socios”

## **VALORES DE LA COAC “EDUCADORES DE CHIMBORAZOLTDA.”**

Los valores de la CACECH coinciden con los valores sustentados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI).

“Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás” (ACI - Manchester 1995)”

- **Creemos en el Entusiasmo**  
Disfrutar de nuestro trabajo, porque creemos que es importante.
- **Creemos en el Ética**  
Todos los actos personales e institucionales se rigen por la conciencia de nuestro ser.
- **Creemos en el Solidaridad**  
Fomentar el liderazgo y trabajo en equipo como una forma de crecer juntos hacia la calidad y la excelencia.
- **Creemos en la Responsabilidad Social**  
Compromiso con los socios, la patria e ideales.
- **Creemos en el Compromiso**  
Actitud proactiva del personal generando valor eficiente en beneficio de los socios y la comunidad.
- **Creemos en la Confianza**  
Brindar transparencia, seguridad y calidad en los productos y servicios.
- **Creemos en la Integridad con eficiencia**  
Actuar con responsabilidad para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- **Creemos en el Productividad**
  - Formación en función de los objetivos empresariales solidarios. (Directivos, empleados y socios).
  - Crecimiento cualitativo y cuantitativo del talento humano de la cooperativa.
  - Incorporación permanente de la tecnología de punta a los procesos organizacionales.

- **Creemos en la Creatividad e Innovación**
  - Estructura organizacional horizontal.
  - Empoderamiento (apropiación de los procesos).
  - Compromiso y desarrollo de la cultura de trabajo en equipo.
  - Mejora de nuevos productos, servicios y procesos que eleven la productividad y que atiendan los requerimientos y necesidades de nuestros socios.
  - Reconocimiento a las innovaciones e investigaciones que contribuyan al adelanto de la cooperativa.
  
- **Creemos en la Competitividad**
  - Suministrar servicios diversificados e innovados al tamaño de las necesidades de los socios.
  - Propiciar alianzas y fusiones estratégicas.
  - Imprimir una cultura diferenciada de ahorro y del endeudamiento con responsabilidad.
  - Actualización tecnológica permanente.
  - Fidelización de socios e investigación de mercados.
  - Incentivar al ahorro e inversiones.
  
- **Creemos en el Compromiso y Cultura de trabajo en equipo**
  - Fomentar culturas abiertas y tolerantes a la experimentación.
  - Círculos de calidad.
  
- **Creemos en el Profesionalismo**
  - Desarrollo y aplicación de técnicas de manejo de personal.
  - Desarrollo de procesos de integración multidisciplinaria.
  - Aplicación de paradigmas de la Gerencia Basada en Valores – GBV.
  - Medición y evaluación periódica aplicando la Matriz de Mando Integral Balance Score Card)

- **Creemos en la Integración**
  - Prioridad en la utilización de servicios especializados a través de la integración de las COAC's fraternas a escala nacional.
  - Compromiso de retroalimentación permanente a través de capacitación e implementación de procesos innovados, por medio de alianzas estratégicas.
  - Responder a las exigencias y necesidades de los socios oportuna y satisfactoriamente.
  
- **Creemos en la Sanidad financiera, prudencia y transparencia en el manejo económico administrativo**
  - Realizar las actividades y procedimientos con responsabilidad.
  - Fomentar la adhesión a normas de calidad y prudencia financiera.



***PRODUCTOS Y SERVICIOS***

## **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA.”**

- Inversiones
- **AHORROS**
  - Ahorro Cautivo
  - Ahorro Libre
  - Fondos de Reserva
- **CRÉDITOS**
  - CrediFlash
  - CrediOrdinario
  - CrediConfianza
  - CrediAnticipo
  - CrediEmergente
  - CrediTecnológico
  - CrediTurismo
  - CrediAuto
- **SERVICIOS**
  - Tarjeta de crédito
  - Pago de sueldos
  - Fondo de Jubilación
  - Fondo Mortuario
  - Convenios con Instituciones de Salud
  - Convenios con casa comerciales
- **SEGUROS**
  - Muerte por cualquier causa
  - Muerte y/o desmembración accidental
  - Invalidez total y permanente
  - Gastos médicos por accidente
  - Deducibles por gastos médicos por accidente
  - Sepelio por cualquier causa
  - Sepelio dependientes por cualquier causa (solo conyugue e hijos)
  - Ambulancia por accidente

***UBICACIÓN TERRITORIAL  
DE LA COAC “EDUCADORES DE CHIMBORAZO  
LTDA.”***

## **CASA CENTRAL**

Veloz 22-11 entre Espejo y Colón

Parroquia Maldonado, cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo

**Teléfono:** (03)2961-473/(03)2942-893

**E-mail:** [cacech@ecnet.ec](mailto:cacech@ecnet.ec)

**Página Web:** [www.coaceducadoreschimborazo.fin.ec](http://www.coaceducadoreschimborazo.fin.ec)

## MAPA DE UBICACIÓN TERRITORIAL DE LA CACECH

Figura N°4. MAPA DE UBICACIÓN



La Cooperativa de Ahorro y Crédito está ubicada en el cantón Riobamba, Parroquia Maldonado, Provincia de Chimborazo, actualmente está ubicada en las calles Veloz 22-11 entre Espejo y Colón.

***ALGUNOS INDICADORES  
DE LA COAC “EDUCADORES DE CHIMBORAZO  
LTDA.”***

## OPERACIONES DEL EJERCICIO 2010 y 2011

### CRÉDITOS Y DEPÓSITOS REALIZADOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA.”

Tabla N°1. CRÉDITOS Y DEPÓSITOS DEL 2010

AÑO 2010			
<b>CARTERA DE CRÉDITO</b>	<b>6'812.545,37</b>	<b>DEPÓSITOS DE AHORRO Y A PLAZO</b>	<b>7'150.101,83</b>
Cartera de créditos de consumo por v.	6'826.432,75	Depósitos de Ahorro	6'148.488,33
Cartera de créditos de consumo que n.	9.437,17	Depósitos a Plazo	1'001.613,50
Cartera de créditos de consumo venci.	1.118,54		

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

**Nota:** Esta tabla representa el monto de dinero recaudado de acuerdo a las operaciones realizadas durante el año 2010.

**Tabla N°2. CRÉDITOS Y DEPÓSITOS DEL 2011**

**AÑO 2011**

<b>CARTERA DE CRÉDITO</b>	<b>11'010.860,91</b>	<b>DEPÓSITOS DE AHORRO Y A PLAZO</b>	<b>9'887.546,69</b>
Cartera de créditos de consumo por v.	11'016.330,60	Depósitos de Ahorro	8'444.050,97
Cartera de créditos de consumo que n.	17.832,88	Depósitos a Plazo	1'443.495,72
Cartera de créditos de consumo venci.	1.369,91		

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

**Nota:** Esta tabla representa el monto de dinero recaudado de acuerdo a las operaciones realizadas durante el año 2011.

**ACTIVOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA.”**

**Tabla N°3. ACTIVOS DE LA COOPERATIVA**

<b>ACTIVO TOTAL</b>		<b>VARIACIÓN</b>
<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>	
10'283.992,33	13'544.420,68	31,70 %
<b>PASIVO TOTAL</b>		
<b>2010</b>	<b>2011</b>	
8'503.062,49	11'091.878,90	30,45 %
<b>PATRIMONIO TOTAL</b>		
<b>2010</b>	<b>2011</b>	
1'780.929,84	2'452.541,78	37,71 %

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:** Información de la cooperativa

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Como se puede ver en el cuadro existe un crecimiento de un año al otro tanto en el activo 31,70%, pasivo 30,45% y patrimonio 37,71%; lo que refleja que la gestión que vienen realizando los directivos en la cooperativa es la adecuada ya que existe un incremento notorio reflejado en las variaciones y en el aumento de estos rubros.

**SOCIOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA.”**

**Tabla N°4. SOCIOS DE LA COOPERATIVA**

	<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>SOCIOS</b>	2864	3134	9,43 %

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:** Información de la cooperativa

Como se muestra en el cuadro existe un incremento en el ingreso de socios de un 9,43%, esto a su vez permite que los rubros anteriormente mencionados incrementen su valor.

**POTENCIAL HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO “EDUCADORES DE CHIMBORAZO LTDA.”**

**Tabla N°5. POTENCIAL HUMANO**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Gerente</b>	1	1	0 %
<b>Secretaria General</b>	1	1	0 %
<b>Secretaria de Consejo</b>	1	1	0 %
<b>Auditora Interna</b>	1	1	0 %
<b>Jefe de Crédito</b>	1	1	0 %
<b>Asistente de Crédito</b>	1	1	0 %
<b>Contador General</b>	1	1	0 %
<b>Auxiliar Contabilidad</b>	1	1	0 %
<b>Administrador Sistemas</b>	1	1	0 %

<b>Oficial de Cumplimiento</b>	0	1	100 %
<b>Oficial de Captación</b>	1	1	0 %
<b>Oficial Seguridad Interna</b>	1	1	0 %
<b>Cajero</b>	1	1	0 %
<b>Cajero</b>	1	1	0 %
<b>Conserje 2</b>	1	1	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>7,14 %</b>

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:** Información de la cooperativa

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

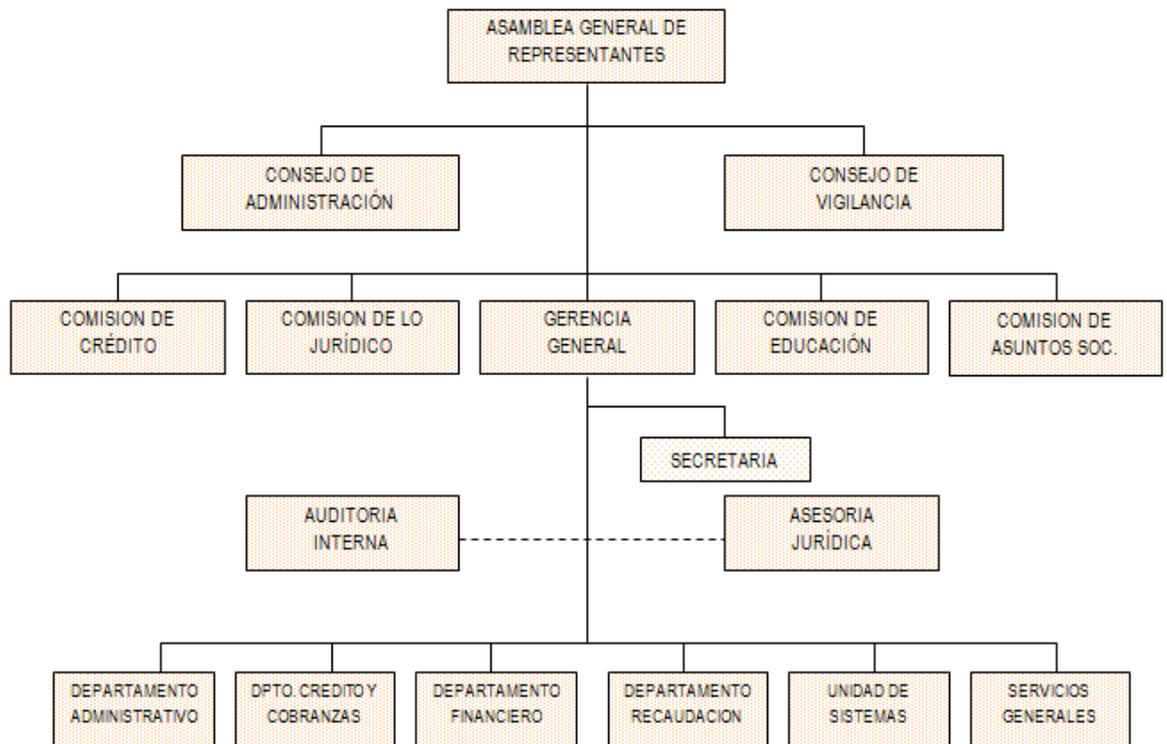
De acuerdo a la variación que existe entre el año 2010 y el 2011 es del 7,14%, esto significa que el ingreso de personas a laborar en la Cooperativa es mínimo, reflejado en la contratación de un Oficial de Cumplimiento.

**GOBIERNO**  
**DE LA COAC “EDUCADORES DE CHIMBORAZO**  
**LTDA.”**

## MODELO DE GESTIÓN

En esta nueva ponderación de Responsabilidad Social Cooperativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.”, el análisis del Modelo de Gestión permite afirmar que en el logro del mismo hay una transversalización de los principios cooperativos, reafirmando la democracia participativa en la gestión cotidiana que se traduce en:

- Sostener la identidad cooperativa.
- Búsqueda permanente de la eficiencia empresarial y la satisfacción de los asociados.
- Mirada visionaria de la consolidación de la Unión.



Referencias:	
—	Autoridad
- - -	Asesor

Elaborado	Fecha
César Oña M.	Marzo/2009

El Modelo de Gestión enmarca y organiza la gestión cooperativa fortaleciendo tanto el plano institucional como funcional. Favorece el trabajo horizontalizado del personal en cuanto a asumir la responsabilidad como valor fundante del trabajo cotidiano.

Cuenta con sistemas de auditoría y control: Auditoría Interna, Auditoría Externa y Control Interno de acuerdo a las legislaciones vigentes en la materia.

Con ese encuadre, y desde el concepto de Buen Gobierno Cooperativo, se destaca el Modelo de Gestión, que transversaliza lo institucional y lo funcional, generando espacios compartidos para las personas involucradas en las actividades. Asimismo esto se debe consolidar al analizar:

- **Gestión de Calidad**

Firme en las convicciones sobre la política de satisfacción de sus asociados y clientes, con respecto a sus servicios financieros, la CACECH debe mejorar su eficiencia; diseñando y ejecutando un proceso de “Mejora Continua”, mediante el uso de políticas de calidad, definición de objetivos de calidad, los resultados de las auditorías de seguimiento tanto internas, el análisis de datos y las consecuentes acciones correctivas y preventivas y la revisión por la Dirección.

- **Medición de Satisfacción de calidad al Asociado/Cliente**

Una forma de medir la calidad de los servicios prestados por la organización, es a través de las quejas o reclamos de sus asociados/clientes, los cuales una vez registrados, brindarán la información necesaria para analizar e implementar mejoras en los procesos, con el propósito de disminuir las quejas o reclamos y aumentar el nivel de satisfacción de sus asociados/clientes.



***PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL  
COOPERATIVISMO***

## LOS PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL COOPERATIVISMO

*Primer Principio:*

***“Membresía Abierta y Voluntaria”***

*Segundo Principio:*

***“Control Democrático de los Miembros”***

*Tercer Principio:*

***“Participación Económica de los Miembros”***

*Cuarto Principio:*

***“Autonomía e Independencia”***

*Quinto Principio:*

***“Educación, Entrenamiento e Información”***

*Sexto Principio:*

***“Cooperación entre Cooperativas”***

*Séptimo Principio:*

***“Compromiso con la Comunidad”***

**PRIMER PRINCIPIO**  
**“MEMBRESÍA ABIERTA Y VOLUNTARIA”**

“Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa”

La observancia y cumplimiento de este principio se analiza a partir de las siguientes dimensiones y sus correspondientes indicadores:

- **D1:** Apertura cooperativa
- **D2:** Salida voluntaria
- **D3:** No discriminación

**DIMENSIÓN 1: APERTURA COOPERATIVA**

**Variables**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Total de trabajadores</b>	14	15	7,14 %
<b>Total trabajadores fijos</b>	12	9	-25 %
<b>Trabajadores socios</b>	12	15	25 %
<b>Nuevos trabajadores socios</b>	3	2	-33,33 %
<b>Nuevos puestos permanentes</b>	1	0	-100 %
<b>Nuevos socios</b>	166	299	80,12 %
<b>Socios totales</b>	2864	3134	9,43 %
<b>Número de socios con operaciones en la cooperativa</b>	2864	3134	9,43 %
<b>Saldo vivo depósitos de socios</b>	7'150.101,83	11'010.860,9	54 %

<b>Saldo vivo prestamos de socios</b>	6'812.545,37	9'887.546,69	45,14 %
<b>Saldo vivo depósitos totales</b>	7'150.101,83	11'010.860,9	54 %
<b>Saldo vivo préstamos totales</b>	6'812.545,37	9'887.546,69	45,14 %
<b>Años de vida de la cooperativa</b>	46	47	2,17 %
<b>Desembolso mínimo exigido a nuevos socios</b>	48	61	27,08 %
<b>Salario mínimo interprofesional<sup>13</sup></b>	372	400	7,53 %

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En referencia al total de socios nuevos existe una variación del 80,12%, lo que equivale a 299 socios que han ingresado a la Cooperativa, en relación al año 2010 que fue de 166 socios nuevos, esto se debe a que su nicho de mercado es el Magisterio por lo que su crecimiento es limitado, además se puede observar que un 7,14% del total de trabajadores es mínimo debido a su ámbito económico (nicho de mercado).

#### **INDICADORES<sup>14</sup>**

##### **Evolución de Asociados**

**Tabla N°6. EVOLUCIÓN DE ASOCIADOS**

<b>Fecha</b>	<b>EJ. 2010</b>	<b>EJ.2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Asociados</b>	2864	3134	9,43 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

<sup>13</sup> Salario mínimo del Talento Humano de la cooperativa

<sup>14</sup> Véase Anexo 4

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este indicador referente al total de socios se produjo un incremento en un 9,43% en relación al año 2010, este crecimiento al igual que las otras variables es limitado debido al nicho de mercado en el que está inmerso.

**Tabla N°7. VARIACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Asociados	EJ. 2010	EJ. 2011	Variación
Mujeres	1924	2107	9,51 %
Hombres	940	1027	9,26 %
<b>TOTAL</b>	<b>2864</b>	<b>3134</b>	<b>9,43 %</b>

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los datos expuestos nos permite leer que se mantiene un crecimiento sostenido de asociados; se debe destacar positivo la presencia de asociadas mujeres, ya que este hecho tiene un beneficio desde el punto de vista de la participación de las mujeres en la cooperativa recalcando que dentro del Magisterio el género femenino predomina, promoviendo así a la no discriminación de este género.

**Tabla N°8. ANTIGÜEDAD RELATIVA DE LOS SOCIOS**

	Valor Absoluto		% del total de socios	
	2010	2011	2010	2011
<b>Menos de 1 año</b>	124	235	0.04	0.07
<b>De 1 a menos de 2 años</b>	71	140	0.02	0.04
<b>De 2 a menos de 3 años</b>	135	68	0.05	0.02

<b>De 3 a menos de 4 años</b>	65	135	0.02	0.04
<b>De 4 a menos de 5 años</b>	136	71	0.05	0.02
<b>De 5 a menos de 10 años</b>	933	936	0.33	0.30
<b>De 10 a menos de 15 años</b>	171	261	0.06	0.08
<b>De 15 a menos de 20 años</b>	180	238	0.06	0.08
<b>De 20 años en adelante</b>	1094	1050	0.37	0.34
<b>Antigüedad media de pertenencia a la cooperativa</b>			<b>13.92</b>	<b>13.40</b>
<b>Antigüedad relativa de los socios</b>			<b>0.30</b>	<b>0.29</b>

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Se observa en el cuadro que la edad media de pertenencia de los socios en la Cooperativa, equivale a un 34% de antigüedad referente a 1050 socios que tienen 20 años en adelante de formar parte de la Institución Financiera.

#### **DIMENSIÓN 2: SALIDA VOLUNTARIA DE LA COOPERATIVA**

##### **Variables**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Baja de socios</b>	58	83	43,10%
<b>Capital comprometido a devolver</b>	1'149.721,49	1'586.088,13	37,95%

<b>Fondos propios totales</b>	631.208,35	866.453,65	37,27%
<b>Capital devuelto a socios</b>	41.607,81	54.045,78	29,89%
<b>Capital total</b>	1'155.251,15	1'586.088,13	37,29%

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la baja de socios hay un incremento del 43,10% representados en 83 socios en el año 2011, es notorio que la Cooperativa cumple con lo estipulado en los estatutos referente a la devolución de los haberes, es decir con el capital devuelto a los socios que es de un 29,89% siendo \$ 54.045,78. Afectando tanto al capital comprometido a devolver, fondos totales y capital total, como se puede observar en el cuadro existe una variación de 37% entre los tres rubros antes mencionados ya que se relacionan entre sí.

### INDICADORES<sup>15</sup>

Tabla N°9. INDICADORES P1.D2.

	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
<b>Bajas de socios</b>	0,02	0,03	50%
<b>Devolución de capital</b>	1,82	1,83	0,55%

<sup>15</sup> Véase Anexo 4

<b>Ritmo en la devolución</b>	1,78	1,29	-27,53%
-------------------------------	------	------	---------

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:**Información de la cooperativa

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En base a los indicadores existe un 3% equivalente a 83 socios retirados frente al total de socios, siendo este porcentaje mínimo; de acuerdo a la devolución del capital existe una variación del 0,55% expresado en 1,83 que mide el grado de riesgo en la devolución de capital frente a la salida de los socios por lo que la cooperativa tiene una buena capacidad para enfrentar esta obligación.

Además el Ritmo en la devolución de aportaciones de la Cooperativa es de 1,29, lo que indica que los socios no deben esperar para recuperar sus aportes debido a la liquidez que posee.

### **DIMENSIÓN 3: NO DISCRIMINACIÓN**

#### **Variables**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Mujeres Socias</b>	1924	2107	9,51 %
<b>Hombres socios</b>	940	1027	9,26 %
<b>Mujeres trabajadoras socias</b>	7	8	14,29 %
<b>Total mujeres trabajadores</b>	7	8	14,29 %
<b>Hombres trabajadores socios</b>	7	7	0 %
<b>Total hombres trabajadores</b>	7	7	0 %

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Existe un aumento de socias mujeres destacando la participación y la no discriminación de este género que esta con una variación 9,51% frente a una variación de 9,26% para el caso de los socios hombres llegando a la conclusión que existe una equidad entre los dos géneros, promoviendo la democracia, igualdad, equidad y solidaridad incluso dentro de la Cooperativa ya que existe un clima laboral óptimo.

## INDICADORES<sup>16</sup>

Tabla N°10. INDICADORES P1.D3.

	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
<b>Asociadas mujeres</b>	1924	2107	9,51 %
<b>Porcentaje de mujeres socias</b>	0,67	0,67	0,09 %
<b>Porcentaje de mujeres trabajadoras socias en relación a trabajadoras mujeres</b>	1	1	0 %
<b>Porcentaje de hombres-trabajadoras socios en relación a trabajadores hombres</b>	1	1	0 %
<b>Porcentaje relativo por cuestión de género en acceso a condición de socio</b>	2,05	1,80	-12,2 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

<sup>16</sup>Véase Anexo 4

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a las variables e indicadores expuestos anteriormente se puede diferenciar que el porcentaje de mujeres frente al total de socios es de un 67%, este porcentaje se debe a que existe un mayor número de mujeres que pertenecen al sector del Magisterio ya que la cooperativa es de economía cerrada, a pesar de esta característica existe una equidad de los dos géneros expresados en el 1% tanto para hombres y mujeres teniendo una ventaja relativa el género femenino por ser mujer , a su vez no existe discriminación por razones de género, clases sociales, etnias, religiones o partidismo político.

### Edad Media de los Socios

Tabla N° 11. EDAD DE LOS SOCIOS

	Hombres	% del Total	Mujeres	% del Total
<b>Menos de 20 años</b>	0	0.00	1	0.03
<b>De 20 a 30 años</b>	9	0.29	21	0,67
<b>De 31 a 40 años</b>	84	2.68	191	6.09
<b>De 41 en adelante</b>	902	28.78	1926	61.46
<b>Edad Media en años</b>	<b>42.60</b>		<b>44.56</b>	
<b>Edad Media en años todos los socios</b>	<b>43.92</b>			

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La edad media de los socios en el caso de los hombres es de 42 años de edad y en el caso de las mujeres de 44 años de edad, por lo que el mayor porcentaje de concentración esta en el rango de 41 años en adelante tanto en socios hombres como socias mujeres.

Se considera que existe el cumplimiento del Primer Principio.

## **SEGUNDO PRINCIPIO “CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS MIEMBROS”**

“Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa responden ante los miembros. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de voto (1 miembro = 1 voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos”

El análisis del cumplimiento de este principio se hace desde las siguientes dimensiones:

- **D1:** Participación en Asambleas.
- **D2:** Accesibilidad a cargos sociales.
- **D3:** Equilibrio real de poder entre los socios
- **D4:** Democracia en el trabajo (Clima Laboral)

### **DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN EN ASAMBLEAS**

Para ponderar la Dimensión 1 del Principio “Control democrático de los miembros” se parte de la organización institucional establecida por la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de ChimborazoLtda”.

De acuerdo al Estatuto en el Art. 19.- La Asamblea General de Representantes es la máxima autoridad de la Cooperativa, estará integrada por todos los miembros elegidos en las Asambleas Seccionales Numéricas. Las decisiones se tomarán por mayoría simple de votos y en el caso de empate quién presida tendrá voto dirimente.

Art. 20.- La Asamblea General Ordinaria de Representantes se llevará a cabo en enero y julio de cada año, en el domicilio de la cooperativa en la fecha y sitio que determine el consejo de Administración, Podrán celebrarse también asambleas extraordinarias por pedido escrito del Consejo de Administración, de Vigilancia, del Gerente o de por lo menos la tercera parte de los representantes.

### **Variables**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Numero de convocatorias</b>	4	4	0 %
<b>Asambleas celebradas</b>	4	4	0 %
<b>Total socios</b>	2.864	3.134	9,43 %
<b>Total socios habilitados para ejercer el voto</b>	2.864	3.134	9,43 %
<b>Total delegados en asamblea</b>	10	8	-20 %
<b>Número máximo posible de delegados</b>	54	54	0 %

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

EL número de convocatorias y Asambleas celebradas son de 4 para el año 2010 y 2011; estas Asambleas han sido realizadas con el propósito de tomar decisiones que vayan en beneficio de la Cooperativa y se ha visto un interés por parte de los miembros de los Consejos en asistir a las Asambleas, relacionándose con el total de delegados que en el año 2011 son de apenas 8 personas dando así un decremento del 20% del total de socios, esto se debe a que en el 2011 se retiraron dos delegados de los socios para la Asamblea.

### **INDICADORES**

**Asambleas en el Ejercicio:** 4

**Tipo de asambleas:** Ordinaria/Extraordinaria

Fecha de realización de la última Asamblea del ejercicio: 22 de agosto del 2011

Tabla N° 12. PORCENTAJE DE ASISTENCIA

	A.O.	A.E.	A.O.	A.O.
FECHA	26/02/2011	09/04/2011	29/07/2011	22/08/2011
CONVOCADOS	30	30	30	30
ASISTENTES	27	27	27	24
% ASISTENCIA	90%	90%	90%	80%

ELABORACIÓN: Karina Guapulema, Mónica Moyano

FUENTE: Información de la cooperativa

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se mantiene una buena participación de los delegados en las Asambleas Ordinarias como Extraordinarias, en forma equilibrada.

Se reitera que la administración político-institucional de la Cooperativa está constituida por nueve consejeros principales para el Consejo de Administración de acuerdo al Artículo 26 del Estatuto.

#### Promedio de edades:

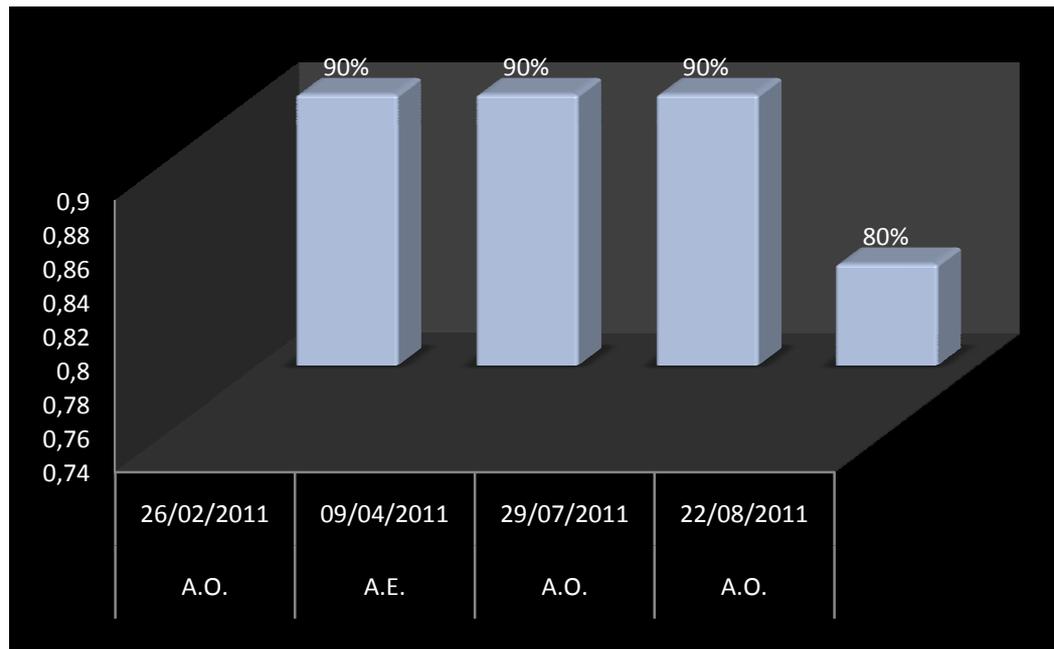
Consejeros titulares	50 años
----------------------	---------

Las actividades que realizan los consejeros son:

- En ausencia del Presidente lo reemplazarán en sus funciones los vocales en el orden en que fueron elegidos.
- Reuniones ordinarias cada 8 días y reuniones extraordinarias cuantas veces sean necesario. A esto se le suman todas las actividades en las que los consejeros deben representar a la cooperativa.

- Deben cumplir todas las funciones estipuladas en el Artículo 30 del Estatuto de la Cooperativa y las del Artículo 33 del Reglamento General de la Ley de Cooperativas.

**Grafico N°1. PORCENTAJE DE ASISTENCIA**



**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:**Información de la cooperativa

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la última Asamblea Ordinaria se observa un leve decremento en la participación de los delegados, con respecto a las anteriores asambleas. Si bien el porcentaje de participación se ubica por encima del 80%, el mismo que está relacionado al cooperativismo en cuanto al ejercicio de las obligaciones y los derechos que implica el formar parte de la Asamblea General de Socios.

En cuanto al número máximo de asociados que cada delegado representa en las Asamblea es un número bastante elevado (392 asociados) por lo que la responsabilidad de cada delegado es de gran importancia ya que de eso depende el éxito en cada una de las decisiones que vayan en beneficio de la cooperativa.

## **DIMENSIÓN 2: ACCESIBILIDAD A CARGOS SOCIALES**

La administración político institucional de la cooperativa es llevada adelante por el Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.” que, de acuerdo a lo que establece su Estatuto, está constituido por 9 consejeros titulares, con duración del mandato de dos años en sus funciones, estos serán elegidos mediante votación directa y secreta; de estos 9 consejeros se elige al Presidente del Consejo de Administración, el mismo que durará un año en sus funciones y podrá ser reelecto por una sola vez, cabe recalcar que no cuentan con consejeros suplentes.

### **Variables**

	<b>Ej.2010</b>	<b>Ej.2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Socios totales</b>	2.864	3.134	9,43 %
<b>N° socios históricamente en órganos sociales</b>	36	36	0 %
<b>N° consejeros</b>	8	8	0 %
<b>Edad media consejeros</b>	50	53	6 %
<b>Edad media socios</b>	43,89	43,92	0,07 %
<b>Puestos representativos</b>	6	6	0 %
<b>Puestos Consejos de Administración</b>	9	9	0 %
<b>Puestos consejeros no vocales</b>	8	8	0 %
<b>Mujeres socias</b>	1.924	2.107	9,51 %
<b>Mujeres en puestos representativos</b>	9	9	0 %
<b>Mujeres en Consejo de Administración</b>	2	2	0 %
<b>Mujeres consejeras no vocales</b>	0	0	0 %

<b>Suma de años en que fueron ejercidos los cargos en puestos de representación</b>	1	2	100 %
---	---	---	-------

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este cuadro se puede observar muy claramente cómo se maneja la Accesibilidad a cargos sociales, por medio del número de puestos representativos tanto de hombres y mujeres, esto determina si existe un equilibrio de género entre cargos representativos y la durabilidad en dichos puestos, la edad es un parámetro muy importante ya que a través de este se puede constatar el nivel de capacidad y experiencia para asumir cargos relevantes.

### INDICADORES<sup>17</sup>

**Tabla N° 13. INDICADORES P2.D2.**

	<b>EJ. 2010</b>	<b>EJ. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Socios históricamente representantes</b>	0,01	0,01	0 %
<b>Renovación en órganos de representación</b>	0	18	100%
<b>Edad media relativa de consejeros</b>	1,14	1,21	6,14 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

<sup>17</sup> Véase Anexo 5

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En relación a este indicador de los asociados que históricamente han ocupado un cargo dentro de la Asamblea es apenas del 1%. En cuanto a la renovación en órganos de representación es de un 18% ya que los mismos representantes que ocuparon cargos anteriormente dentro de la Asamblea son los mismos que están en cargos directivos.

La edad media relativa de consejeros es un indicador de referencia de 1,14 esto quiere decir que los consejeros son escogidos de los socios de más edad, mientras que si este indicador fuese menor que uno los consejeros son escogidos de entre los socios de menos edad.

Cabe recalcar que únicamente contamos con información de un año ya que en el mes de Julio del 2010 se hizo cambio de secretaria de Presidencia, además no existe una equidad de género dentro de la Asamblea General.

## **DIMENSION 3: EQUILIBRIO REAL DE PODER ENTRE LOS SOCIOS**

### **Variables**

	<b>EJ. 2010</b>	<b>EJ. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Depósitos de 10% socios mayores</b>	79.899,73	169.425,70	112,05 %
<b>Depósitos totales</b>	7'150.101,83	9'887.546,69	38,29 %
<b>Préstamos a 10% socios mayores</b>	83.400,00	146.020,00	75,08 %
<b>Préstamos totales</b>	6'812.545,00	11'010.860,91	61,63 %

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

El equilibrio real de poder del 10% mayores depósitos de los socios de la Cooperativa en el año 2011 es \$ 169.425,70 con una variación de 112,05%

referente al año 2010, por lo que una cultura de ahorro se ha incrementado por parte de los socios, teniendo relación con los 10% mayores préstamos de los socios es de \$ 146.020, esto delata un mayor peso e influencia económica por parte de sus asociados.

## INDICADORES<sup>18</sup>

**Tabla N° 14. INDICADORES P2.D3.**

	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
<b>Presión real sobre cooperativas de ahorro y crédito</b>	0,01	0,02	100 %
<b>Presión real sobre cooperativas de ahorro y crédito</b>	0,01	0,01	0 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En base a las variables e indicadores delata un 2% y 1% respectivamente de los depósitos y los préstamos que realizan en la cooperativa por lo que este porcentaje no es un peso mayor en la influencia económica ya que estos depósitos son libres y la solvencia de esta cooperativa se debe al Ahorro Cautivo que ellos ofrecen (servicio) siendo un depósito obligatorio el que les ha permitido mantener su liquidez y solvencia económica.

<sup>18</sup>Véase Anexo 5

#### **DIMENSIÓN 4: DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (CLIMA LABORAL)**

##### **VARIABLES**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Trabajadores totales en la cooperativa</b>	14	15	7,14 %
<b>Hombres trabajadores en la cooperativa</b>	7	7	0
<b>Mujeres trabajadores en la cooperativa</b>	7	8	14,29 %
<b>Hombres con mando</b>	3	3	0
<b>Mujeres con mando</b>	1	1	0
<b>Población económicamente activa del país</b>	13'021.222	14'483.499	11,23 %
<b>Mujeres en población Económicamente activa del país</b>	6'587.844	7'305.816	10,90 %
<b>Horas trabajadas por mujeres</b>	7384	7296	14,29 %
<b>Horas trabajadas por hombres</b>	6384	6384	0 %
<b>% subida salarial</b>	6%	10,60%	76,67 %
<b>Tasa de inflación</b>	3,33%	5,41%	62,46%

##### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

La Cooperativa en los dos últimos años, ha contratado a una sola persona por lo que del total de trabajadores existe una variación del 7,14%, en referencia a las horas trabajadas por mujeres hay una variación de 14,29% haciendo referencia a una desigualdad de género entre las horas trabajadas por hombres que es menor, además la tasa de inflación es de 5,41% en el último año, esto no ha impedido

que el porcentaje de la subida salarial incremente a un 60% cabe recalcar que por decreto se aumentó el sueldo básico para los trabajadores.

## INDICADORES<sup>19</sup>

**Tabla N° 15. INDICADORES P2.D4.**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>No discriminación por género en acceso a puesto de trabajo</b>	0,99	1,06	7,07 %
<b>No discriminación por género en acceso a puestos de mando</b>	0,33	0,29	-12,12 %
<b>Duración de la jornada laboral regular relativa por género</b>	1	1	0 %
<b>Evolución del poder adquisitivo de los salarios</b>	1,80	1,96	8,89 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

<sup>19</sup>Véase Anexo 5

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En base a los indicadores se puede decir que la cooperativa a pesar de contar con 15 empleados mantiene un porcentaje bastante estable en relación al clima laboral lo que ocasiona que la cooperativa refleje una democracia en el trabajo en relación a las horas laborables tanto de mujeres como hombres trabajadores; además la cooperativa cumple con la subida salarial que establece el gobierno mejorando así el poder adquisitivo en una variación de 8,89% de los salarios de los trabajadores.

## RENTA PER-CÁPITA RELATIVA POR GÉNERO SEGÚN ESTRATO

Tabla N° 16. RENTA PER-CÁPITA

	TOTAL SALARIOS PAGADOS		TOTAL TRABAJADORES		RENTA PER CÁPITA RELATIVA
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	RPR AÑO 2011
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>	1.224	0	1	0	-103,74
<b>MANDOS MEDIOS</b>	663	2011	1	3	1,01
<b>PUESTOS DE BASE</b>	2.638,38	1,746,00	6	4	0,99

ELABORACIÓN: Karina Guapulema, Mónica Moyano

FUENTE: Información de la cooperativa

## ANÁLISIS:

La concentración de la Renta Per- Cápita se observa en la alta dirección que corresponde al gerente con un sueldo de \$1224, seguido de los mandos medios con una RPR de 1.01, en este caso no existe una discriminación de género en este grupo, pero en los puestos medios existe una discriminación ya que el RPC para estos puestos es de apenas 0.99 ya que se lo relaciona con un valor hipotético de 1.

**TERCER PRINCIPIO**  
**“PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS MIEMBROS”**

“Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada si es que la hay sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía”

El principio de participación económica de los/as asociados/asa se pondera teniendo en cuenta las siguientes dimensiones:

- **D1:** Capital como propiedad común.
- **D2:** Compromiso limitado del capital
- **D3:** Asignación de excedentes.
- **D4:** Valor agregado cooperativo.
- **D5:** Esfuerzo económico exigido a los socios

**DIMENSIÓN 1: CAPITAL COMO PROPIEDAD COMÚN**

**Variables**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Fondos propios<sup>20</sup></b>	631.208,35	866.453,65	37,27 %
<b>Total reservas</b>	614.271,53	809.811,87	31,83 %
<b>Total reservas indivisibles<sup>21</sup></b>	70.777,27	84.957,62	20,04 %
<b>Dotación reservas indivisibles</b>	3.259,19	11.344,28	248,07 %

<sup>20</sup> Total del patrimonio excepto certificados de aportación

<sup>21</sup> Total de reserva legal

<b>Valor Agregado Cooperativo</b>	286.466,00	426.148,00	48,76 %
<b>Excedentes</b>	111.092,57	188.123,29	69,34 %

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el cuadro se puede observar un incremento de cada variable en relación al año 2010, lo cual es significado de que la cooperativa tiene una tendencia de crecimiento económico reflejado en cada una de las variables, esto se debe a que ha incrementado el número de operaciones que la cooperativa realiza; a su vez sus excedentes han generado una variación del 69,34% y por ende la asignación para las reservas indivisibles incremento en un 248,70% que fue de \$11.344,28 en el año 2011 mientras que en el año 2010 fue de \$3.259,19; por lo que todos los rubros están relacionado entre sí contablemente.

### INDICADORES<sup>22</sup>

**Tabla N° 17. INDICADORES P3.D1.**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Capital común cooperativo</b>			
<b>individido + indivisible</b>	97,32%	93,46%	-3,97 %
<b>Capital común cooperativo indivisible</b>	11,21%	9,81%	-12,49 %
<b>Aportación al capital común cooperativo indivisible</b>	2,93%	6,03%	105,8 %

<sup>22</sup>Véase Anexo 6

<b>V.A.C. incorporado a patrimonio común</b>	1,14	2,66	133,33%
--	------	------	---------

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:** Información de la cooperativa

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De la lectura de los indicadores se llega a la conclusión que la cooperativa posee una estabilidad económica del 93,46% frente a la salida voluntaria de los socios; en relación al capital común cooperativo indivisible se analiza la aportación a favor del movimiento cooperativo que es del 9,81% procedentes de los fondos propios; el indicador Aportación al capital común cooperativo indivisible es del 6,03% provenientes de los excedentes lo que quiere decir que la cooperativa apuesta un porcentaje por la herencia del movimiento cooperativo y el indicador del Valor agregado cooperativo incorporado a patrimonio común es apenas del 2,66% provenientes de las reservas indivisibles con una variación de 133% con relación al año 2010.

### **DIMENSIÓN 2: COMPROMISO LIMITADA AL CAPITAL**

#### **Variables**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Tasa interés al capital cooperativo x 100</b>	4%	4%	0 %
<b>Tasa interés pasivo mercado a 1 año x 100</b>	4,28%	4,53%	5,84 %
<b>Tasa inflación x 100</b>	3,33%	5,41%	62,46%

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a las variables mencionados la tasa de interés al capital cooperativo se ha mantenido en los 2 años con el 4%; mientras que la tasa de interés pasivo del mercado es de 4,53% y la tasa de inflación para el 2011 fue de 5,41% con un

variación de 62,46% al año 2010 estos son factores externos y por ende la cooperativa no puede controlarlos.

## INDICADORES<sup>23</sup>

**Tabla N° 18. INDICADORES P3.D2.**

	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
<b>Interés pagado a aportación</b>	0,93	0,88	-5,38 %
<b>Poder adquisitivo de aportación</b>	1,20	0,74	-38,33 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En base a los indicadores de Interés pagado a aportación es de 0,88 y el Poder adquisitivo de aportación es de 0,74 que refleja la existencia de una pérdida relativa para el socio frente a las alternativas de inversión en el mercado (4,53%) y a la inflación (5,41%).

## DIMENSIÓN 3: ASIGNACIÓN DE EXCEDENTES

### Variables

	Ej.2010	Ej.2011	Variación
<b>Dotación a aportaciones de socios<sup>24</sup></b>	5.177,78	5.177,78	0 %
<b>Excedentes<sup>25</sup></b>	111.092,57	188.123,29	69,34 %

<sup>23</sup> Véase Anexo 6

<sup>24</sup> Intereses pagados a los certificados de aportación

<sup>25</sup> Diferencia entre cuentas acreedoras y deudoras

<b>Excedentes distribuidos<sup>26</sup></b>	11.407,15	39.704,97	248,07 %
<b>Dotación a Fondo de Educación</b>	814,80	2.836,07	248,07 %
<b>Dotación a Fondos de Reserva</b>	3.259,19	11.344,28	248,07 %

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a las variables en el año 2011 no ha existido ningún tipo de donación por lo que la variación de un año a otro es 0%, se puede observar un incremento bastante notorio en los rubros expuestos (Excedentes, Excedentes distribuidos) eso se debe al número de operaciones que la cooperativa viene realizando por lo que la asignación al Fondo de Educación, Fondos de Reserva han incrementado notablemente teniendo una variación de 248,07% para el año 2011.

#### **Resultados del Ejercicio:**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Excedente neto antes de deducciones legales</b>	16.295,94	56.721,39	248,07 %
<b>(-) 20% Reserva Legal</b>	3.259,19	11.344,28	248,07 %
<b>(-) 5% Previsión Asistencia Social</b>	814,80	2.836,07	248,07 %
<b>(-) 5% Fondo De Educación Cooperativo</b>	814,80	2.836,07	248,07 %
<b>EXCEDENTE DESPUES DEDUCCIONES LEGALES (A DISTRIBUIR)</b>	11.407,15	39.704,97	248,07 %

**Nota:** Es un extracto de la Distribución de Excedentes del año 2010 y año 2011 del cual se enunciaron datos anteriormente.

<sup>26</sup> Excedente libre para disponibilidad

## INDICADORES<sup>27</sup>

Tabla N° 19. INDICADORES P3.D3.

	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
<b>Dotación directa a socios</b>	0,15	0,24	60 %
<b>Monetización de la dotación directa a socios</b>	0,69	0,88	27,54 %
<b>Dotación a fondo de Educación</b>	0,01	0,02	100 %
<b>Dotación a fondo de Reserva</b>	0,03	0,06	100 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En base a los indicadores se demuestra que la dotación directa de los socios es del 15% frente a un 24% en el 2011 esto se refiere a un reparto de los beneficios obtenidos por la cooperativa hacia los socios; el indicador de Monetización de la dotación directa a socios es de 0,88 lo que indica una mayor capitalización de los excedentes repartidos entre los socios, los mismos que son devueltos al momento del retiro de los socios; de los excedentes se asigna un 2% para el Fondo de Educación al igual que la dotación al Fondo de Reserva por lo que la cooperativa cumple con la asignación para cada uno de los rubros cumpliendo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria.

<sup>27</sup> Véase Anexo 6

#### **DIMENSIÓN 4: VALOR AGREGADO COOPERATIVO (V.A.C.)**

Incluimos en esta dimensión el análisis del Valor Agregado Cooperativo (V.A.C), considerando un concepto de uso poco generalizado en el movimiento cooperativo ecuatoriano.

“La cuenta de Valor Agregado Cooperativo calcula la totalidad de incremento de valor generando como consecuencia de las actividades de la cooperativa y muestra cómo se reparte dicho valor entre los diferentes agentes implicados: los trabajadores a través de sus salarios y otras ventajas sociales concedidas, el Estado a través de los impuestos y tasas pagados, los propietarios a través de la distribución de sus excedentes y la comunidad a través del compromiso social de la cooperativa con su comunidad” (ACI).

Del análisis del VAC en la CACECH destacamos que:

- Existe un Valor Agregado Cooperativo Visibilizado que surge de la ponderación de los datos aportados por la contabilidad.
- Surge un Valor Agregado Cooperativo Invisibilizado, es un valor que genera la propia actividad que realiza, pero que no surge de la contabilidad tradicional y significa un beneficio no contable que se traduce en ahorro para sus asociados.
- A los efectos de facilitar la lectura de quienes acceden a este Reporte, recordamos que:
  - o El Valor Agregado Cooperativo distribuido al Potencial Humano representa los distintos beneficios que la cooperativa brinda al personal.
  - o El Valor Agregado Cooperativo distribuido a la comunidad refleja el importe que la cooperativa aportó a la comunidad en el ejercicio en concepto de impuestos y tasas, así también por las distintas actividades que enmarcadas en lo institucional, demuestran el compromiso social con la comunidad.

## CÁLCULO DE VALOR AGREGADO COOPERATIVO VISIBILIZADO

<b>CÁLCULO DEL VALOR AGREGADO COOPERATIVO</b>	<b>EJ. 2010</b>
Ingreso brutos totales (intereses, comisiones y otros ingresos)	998.890,00
(+) Diferencia en tasa de interés de mercado	0,0897
<b>(=) Ingresos totales</b>	<b>998.890,00</b>
(-) menos amortización	5061,00
<b>(=) VALOR AGREGADO COOPERATIVO</b>	<b>993.829,00</b>
<b>Distribución del Valor Agregado Cooperativo</b>	
Salarios y gastos de personal	110.471,2
(+) Ayudas, becas, servicios varios concedidos a trabajadores	45.178,6
(+) Aplicación del Fondo de Educación en los trabajadores	2.615,2
<b>(=) V.A.C DISTRIBUIDO A TRABAJADORES</b>	<b>158.265,00</b>
Intereses pagados por préstamos	0
(=) V.A.C distribuido a prestamistas	0
Impuestos y tasas varias	44.999,80
(+) Aplicación del Fondo de Educación en los socios	
<b>(=) V.A.C DISTRIBUIDO A LA COMUNIDAD</b>	<b>44.999,80</b>
Excedentes	111.092,57
(-) Dotación a Fondo de Educación	814,8
(-) Dotación a Fondos de Reserva Irrepartibles	33.421,63
(=) Excedentes netos distribuidos a los socios	77.671,00
(+) Gastos en servicios voluntarios y gratuitos a socios	5.529,66
(-) Aplicación del Fondo de Educación a los socios	
<b>(=) V.A.C DISTRIBUIDO A LOS SOCIOS</b>	<b>83.201,00</b>
(-) Dotación a Fondos de Reserva Irrepartibles	33.421,63
V.A.C incorporado a patrimonio común	33.422,00

<b>CÁLCULO DEL VALOR AGREGADO COOPERATIVO</b>	<b>EJ. 2011</b>
Ingreso brutos totales (intereses, comisiones y otros ingresos)	1'364.870,54
(+) Diferencia en tasa de interés de mercado	0,0922
<b>(=) Ingresos totales</b>	<b>1'364.870,54</b>
(-) menos amortización	5.188,70
<b>(=) VALOR AGREGADO COOPERATIVO</b>	<b>1'359.681,84</b>
<b>Distribución del Valor Agregado Cooperativo</b>	
Salarios y gastos de personal	139.111,16
(+) Ayudas, becas, servicios varios concedidos a trabajadores	75.066,41
(+) Aplicación del Fondo de Educación en los trabajadores	4.091,35
<b>(=) V.A.C DISTRIBUIDO A TRABAJADORES</b>	<b>218.268,92</b>
Intereses pagados por préstamos	0
(=) V.A.C distribuido a prestamistas	0
Impuestos y tasas varias	58.991,76
(+) Aplicación del Fondo de Educación en los socios	
<b>(=) V.A.C DISTRIBUIDO A LA COMUNIDAD</b>	<b>58.991,76</b>
Excedentes	188.123,29
(-) Dotación a Fondo de Educación	2.836,07
(-) Dotación a Fondos de Reserva Irrepartibles	44.765,91
(=) Excedentes netos distribuidos a los socios	143.357,00
(+) Gastos en servicios voluntarios y gratuitos a socios	5.529,66
(-) Aplicación del Fondo de Educación a los socios	
<b>(=) V.A.C DISTRIBUIDO A LOS SOCIOS</b>	<b>148.887,00</b>
(-) Dotación a Fondos de Reserva Irrepartibles	44.765,91
V.A.C incorporado a patrimonio común	44.766,00

En relación al año 2010:

**Tabla N° 20. VALOR AGREGADO COOPERATIVO DEL 2010**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej.2011</b>	<b>Variación</b>
<b>V.AC. Total</b>	286.466,00	426.148,00	48,76 %
<b>V.A.C distribuido a trabajadores</b>	158.265,00	218.268,92	37,91 %
<b>V.A.C distribuido a la comunidad</b>	44.999,8	58.991,76	31,09 %
<b>V.A.C distribuido a Los socios</b>	83.201,00	148.887,00	78,95 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De las variables expuestas se puede observar que existe un incremento del V.A.C. entre el año 2010 y 2011, donde el V.A.C distribuido a trabajadores tiene un variación del 37,91% reflejados en sus salarios y otras ventajas sociales concedidas, el V.A.C distribuido a la comunidad con una variación del 31,09 % a través del Estado (impuestos y tasas pagados), el V.A.C distribuido a Los socios con un variación del 78,95 % manifestado a través de la distribución de sus excedentes, siendo la concentración del V.A.C. en esta sección.

#### **Análisis del VAC Visibilizado en el último año.**

**Tabla N° 21. VALOR AGREGADO COOPERATIVO DEL 2011**

	<b>EJ. 2011</b>	
<b>V.AC. Total</b>	426.148,00	<b>100%</b>
<b>V.A.C distribuido a trabajadores</b>	218.268,92	<b>51%</b>
<b>V.A.C distribuido a la comunidad</b>	58.991,76	<b>14%</b>
<b>V.A.C distribuido a Los socios</b>	148.887,00	<b>35%</b>

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De la lectura de los valores que arroja el VAC queda establecida la capacidad de la dirigencia de obtener beneficios sociales que se traducen en:

- La parte del valor agregado cooperativo que se ha repartido al colectivo laboral de la cooperativa es del 51% reflejada en las fuentes de trabajo y capacitación para 15 personas en forma directa.
- Del valor agregado cooperativo que se ha repartido a la comunidad apenas en un 14%, concretada en los diferentes impuestos y tasas pagadas a las instituciones públicas, así como la dotación al Fondo de Educación.
- Del valor agregado cooperativo que se ha repartido a los socios en un 35%, concretada en la parte de los excedentes repartidos entre ellos; independientemente de si se han o no monetarizado, así también como en los posibles pagos adelantados de excedentes.

## **DIMENSIÓN 5: ESFUERZO ECONÓMICO EXIGIDO A LOS SOCIOS**

### **Variables**

	<b>Ej.2010</b>	<b>Ej.2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Sumatoria aportaciones iniciales</b>	1'156.069,15	1'587.506,63	37,32 %
<b>Sumatoria aportaciones obligatorias suplementarias</b>	215.768,07	481.039,14	122,94 %
<b>Fondos propios</b>	631.208,35	866.453,65	37,27 %

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En base a las variables la cooperativa exige un desembolso mínimo de 61 dólares para el ingreso de los socios a la cooperativa siendo una cuota bastante moderable y accesible para las personas (Magisterio) que desean formar parte de la cooperativa; este valor es distribuido a las diferentes cuentas: Fondo de Jubilación, Fondo Mortuario, Ahorro siendo estas aportaciones obligatorias suplementarias con un variación de 122,34%, los Certificados de Aportación y la

Cuota de Ingreso son aportaciones iniciales con una variación de 37,32% con relación al año 2010.

## INDICADORES<sup>28</sup>

**Tabla N° 22. INDICADORES P3.D5.**

	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
<b>Aportaciones suplementarias exigidas históricamente</b>	0.34	0,56	64,71 %
<b>Aportaciones iniciales exigidas históricamente</b>	1,83	1,83	0 %
<b>Relación entre aportaciones iniciales y suplementarias exigidas históricamente</b>	19%	30%	57,89 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En base a los indicadores se llega a la conclusión que de los Fondos Propios un 56% corresponde a aportaciones suplementarias exigidas (Fondo Mortuario y Fondo de Jubilación, Ahorro) que han sido obtenidas por esta vía, con una variación de 64,71%; al igual que las aportaciones iniciales exigidas (Cuota de ingreso y Certificados de aportación) es del 1,83 sin ninguna variación indicando que este rubro también han sido obtenidas por esta vía. En síntesis, de la lectura de las variables e indicadores permite ponderar que existe cumplimiento del Tercer Principio Cooperativo, en este principio se canaliza la capacidad visionaria para tener éxitos en los negocios y la esencia de la propuesta cooperativa traduciéndose en beneficios sociales, económicos y socio-culturales.

<sup>28</sup>Véase Anexo 6

## CUARTO PRINCIPIO

### “AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA”

“Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdo con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa”

Este principio, analiza a partir de dos dimensiones:

- **D1:** Independencia Financiera
- **D2:** Autonomía De Partícipes No Asociados

#### DIMENSION 1: INDEPENDENCIA FINANCIERA

##### Variables

	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
<b>Fondos propios</b>	631.208,35	866.453,65	37,27 %
<b>Activo total</b>	10'283.992,33	13'544.420,7	31,70 %
<b>Fondos ajenos de socios<sup>29</sup></b>	1'155.251,15	1'586.088,13	37,29 %
<b>Donativos totales recibidos</b>	5.529,66	5.529,66	0 %
<b>Donativos recibidos en el periodo</b>	0	0	0 %
<b>Excedentes<sup>30</sup></b>	111.092,57	188.123,29	69,34 %

<sup>29</sup> Total de certificados de aportación

<sup>30</sup> Diferencia entre cuentas acreedoras y deudoras

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Podemos observar que la Cooperativa cuenta con \$ 866.453,65 de fondos propios con relación al año 2010 esto se debe a las operaciones diarias, dependiendo así fundamentalmente de los socios ya que en el año 2011 cuenta con un valor de \$ 1'586.088,13 (fondos ajenos de socios) reflejando una variación de 37,29%, esto se da al aporte mensual obligatorio lo que les permite mantener una liquidez sólida.

## INDICADORES<sup>31</sup>

Tabla N° 23. INDICADORES P4.D1.

	EJ. 2010	EJ. 2011	Variación
<b>Independencia financiera “estrecha”</b>	6%	6%	0 %
<b>Independencia financiera “amplia”</b>	17%	18%	5,88 %
<b>Indicador de Liquidez</b>	28,97%	13,35%	-53,92 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la lectura de los datos contables se observa una dependencia económica, ya que apenas un 6% del activo está financiado con fondos propios y un 18% financiado el activo total con fondos ajenos y propios; así mismo no se observan

<sup>31</sup>Véase Anexo 7

donaciones o subsidios recibidos que puedan poner en riesgo la autonomía en las decisiones de la cooperativa.

## **DIMENSION 2: AUTONOMIA DE PARTÍCIPIES NO ASOCIADOS**

### **Variables**

	<b>EJ. 2010</b>	<b>EJ. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Depósitos a 10% mayores inversionistas</b>	254.500,00	358.922,84	41,03 %
<b>Depósitos totales</b>	984.063,09	1'425.457,72	44,85 %
<b>Fondos ajenos propios</b>	1'155.251,15	1'586.088,13	37,29 %
<b>Préstamos de 10% mayores prestamistas no socios</b>	0	0	0 %

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En relación a los 10% mayores inversionistas tenemos una variación de 41,03% entre los dos años, debido a que los depósitos de los inversionistas en el 2011 fue de \$ 358.922,84, es decir que los inversionistas están interesados en invertir en la Cooperativa en vista de su autonomía, esto ayuda al incremento de fondos propios a través de los interés que las inversiones generan, además por políticas no se realizan préstamos a los inversionistas no socios. Cabe recalcar que lo inversionistas tienen un trato especial dentro de la Cooperativa.

## INDICADOR<sup>32</sup>

Tabla N° 24. INDICADORES P4.D2.

	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
<b>Diversificación de clientes no socios</b>	26%	25%	-3,85 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:**Información de la cooperativa

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En base a este indicador se puede observar que el 25% representa la repercusión de los no socios (inversionistas) en la autonomía de la cooperativa; es decir que la cooperativa mantiene su autonomía como una institución financiera.

Las ponderaciones realizadas permiten aseverar que existe el cumplimiento de este principio cooperativo.

---

<sup>32</sup>Véase Anexo 7

## QUINTO PRINCIPIO

### “EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN”

“Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados de tal manera que contribuyan eficazmente al desarrollo de su cooperativa. Las cooperativas informan al público en general - particularmente a jóvenes creadores de opinión - acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo”

En la ponderación del cumplimiento del quinto principio se analizan las siguientes dimensiones:

- **D1:** Inversión en educación y capacitación
- **D2:** Contribución al desarrollo por parte de los procesos de educación y capacitación
- **D3:** Inversión en información.

#### DIMENSIÓN 1: INVERSIÓN EN EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

##### Inversión del ejercicio en educación y capacitación:

De la lectura de la aplicación del Fondo de Educación y Capacitación Cooperativa (de acuerdo al Balance General), se observa una utilización total del mismo, por un monto de \$ **9583,44**.

Tabla N° 25. FONDO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

	Ej.2010			Ej.2011		
	N° personas	Inversión	IPC	N° personas	Inversión	IPC
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>10.319,12</b>	<b>202</b>	<b>41</b>	<b>9.583,44</b>	<b>234</b>
<b>Miembros</b>	26	7.145,79	<b>275</b>	26	7.145,79	<b>275</b>
<b>Dirigentes electos</b>	10	308	<b>31</b>	0	0	<b>0</b>

<b>Gerentes</b>	1	250,13	<b>250</b>	1	425	<b>425</b>
<b>Empleados</b>	14	2615,2	<b>187</b>	14	3666,65	<b>262</b>

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

### ANÁLISIS:

En este cuadro se describe el número de beneficiarios y la inversión en cada uno de los grupos durante los años 2010 y 2011, en el cual se puede observar que existe un incremento del valor del IPC (Inversión Per-Cápita) y el grupo donde se concentra más este indicador.

### INDICADORES<sup>33</sup>

**Tabla N° 26. INDICADORES P5.D1.**

	<b>Ej. 2010</b>	<b>Ej. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>IPC TOTAL</b>	202	234	15,84 %
<b>IPC MIEMBROS</b>	275	275	0 %
<b>IPC DIRIGENTES ELECTOS</b>	31	0	-100 %
<b>IPC GERENTES</b>	250	425	70 %
<b>IPC EMPLEADOS</b>	187	262	40,11 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la lectura del indicador existe un incremento del 15,84% en relación al total de inversión en educación correspondiente al año 2011; además se puede

<sup>33</sup>Véase Anexo 8

diferenciar que los rubros más altos referentes al IPC son los relacionados con los miembros que conforman la Asamblea General de socios con 275 y 425 para el gerente; lo que nos permite identificar la mayor concentración de inversión en capacitaciones y/o educación de los mismos, es necesario que el IPC sea equitativo ya que deben preocuparse por capacitar a los otros grupos que forman parte de la cooperativa.

### **Cursos de capacitación**

<b>PARTICIPANTES</b>	<b>NOMBRE DE EVENTO</b>
2	Tema De Gestión Moderna Para Secretarias Y Asistentes De Gerencia
2	Curso De Fundamentos Técnicos Del Crédito Y El Control De La Cartera
2	Competencias Para El Desarrollo Integral De Secretarias
1	Evento De Relaciones Interpersonales
1	Análisis Del Proceso De Implementación De Las NIIFS En El Ecuador
1	Seminario Para Certificación De Oficiales Del Cumplimiento De Acuerdo A La Super. De Bancos
2	Participación En El Primer Modulo De La Escuela De NIIFS
2	Curso De Capacitación De Las NIIFS Ciudad De Ambato
1	Capacitación Taller De Actualización Normativa Respecto A La Ley De Cheques
5	Taller Banco Central Sobre Dinero Móvil
2	Curso De Capacitación OutdoorsSecretary Day
1	Capacitación NIIFS

1	Capacitación Al Miembro De Administración Taller Programa Crédito Y Cobranza
1	Introducción Al Análisis Financiero Interpretación De Balances

### **Participación en Jornadas, Congresos y Seminarios**

<b>PARTICIPANTES</b>	<b>NOMBRE DE EVENTO</b>
2	Encuentro De Consejos De Vigilancia De Las CACS En Quito
1	Foro De Análisis Del Marco Normativo De La Economía Popular Y Solidaria
2	Taller Previo A La 1 Convención Internacional Cooperativa
1	Encuentro Cooperativo Ecuatoriano
1	Taller De Metodología Presupuestaria CACS
4	Seminario En Panamá
7	Taller De Funciones De Consejos
1	Foro De Análisis Del Marco Normativo De La Economía Popular Y Solidaria
1	Taller De La 1 Convención Internacional Cooperativa
2	Taller Previo A La 1 Convención Internacional Cooperativa
5	"Programas De Planificación Y Presupuesto: Presupuesto 2011 Para La COAC"
1	Seminario En Panamá
1	Seminario En Panamá
4	Seminario En Panamá

En base a la lectura de las variables la cooperativa si ofrece a su personal diferentes cursos de capacitación con el propósito de que los conocimientos aprendidos sean puestos en práctica para ayudar a la cooperativa a cumplir con sus objetivos.

## DIMENSIÓN 2: CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO POR PARTE DE LOS PROCESOS DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

### INDICADORES<sup>34</sup>

Tabla N° 27. INDICADORES P5.D2.

	EJ. 2010			EJ. 2011		
	Benef.	Benf. Aun permanecen en la cooperativa	% Perman.	Benef.	Benf. Aun permanecen en la cooperativa	% Perman.
<b>Total</b>	51	47	0,92	41	41	1,00
<b>Miembros</b>	26	26	1,00	26	26	1,00
<b>Dirigentes electos</b>	10	8	0,80	0	0	0
<b>Gerentes</b>	1	1	1,00	1	1	1,00
<b>Empleados</b>	14	12	0,86	14	14	1,00

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En base a la lectura de esta dimensión en el año 2011 si existe una permanencia de los empleados en la cooperativa reflejada en un 100% lo que permite un mayor grado de desarrollo proveniente de los conocimientos adquiridos con relación al año 2010 donde alcanzo un 92% que fue el resultado luego de que salieran dos empleados en ese año.

<sup>34</sup>Véase Anexo 8

### **DIMENSION 3: INFORMACIÓN**

La información a los/as asociados/as y público en general se realiza por los diferentes medios a continuación se describe las variables:

#### **Variables**

	<b>EJ. 2010</b>	<b>EJ. 2011</b>	<b>Variación</b>
<b>Total de gasto información</b>	<b>3.315,82</b>	<b>9.752,92</b>	<b>194,13 %</b>
<b>Gasto en información específica para socios</b>	0	1.276,8	100%
<b>Gasto en información específica para la mujer</b>	0	0	0 %
<b>Gasto en información específica para jóvenes</b>	0	0	0 %
<b>Gasto en información dirigida al público en general</b>	3.315,82	8.476,12	155,63 %
<b>Gasto en información dirigida a empleados y trabajadores</b>	0	0	0 %

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a las variables el total de Gasto de información es de \$9.752,92 con una variación de 194,13% con relación al año 2010 que fue de \$3.315,82, de este rubro se desagrega el Gasto en información específica para socios que se dio en el año 2011 que fue de \$1.276,8 con una variación de 100% ya que en el 2010 no se hizo ningún tipo de inversión para este grupo, al igual que el Gasto en información dirigida al público en general fue de \$8.476,12 para el 2011 con una variación de 155,63 % en relación al año 2010, esto se debe a que la cooperativa mantienen un programa radial el mismo que les permite informar al público general de las actividades y de los servicios que otorgan siendo esta una ventaja competitiva.

## INDICADORES<sup>35</sup>

Tabla N° 28. INDICADORES P5.D3.

	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
<b>Peso relativo de Información sobre la cooperativa dirigida socios en general</b>	0%	13%	100 %
<b>Peso relativo de Información sobre la cooperativa dirigida público en general</b>	100%	87%	-13 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la lectura de los indicadores se puede establecer que apenas un 13% del total del gasto de información se enfoca a informar a los socios, y un 87% está dirigido a público en general para dar a conocer su naturaleza y los beneficios del cooperativismo lo que les permite generar confianza entre los socios y la cooperativa.

### Medios de Comunicación:

- **Hacia un Nuevo Horizonte de la CACECH**
  - Radio 91.7 FM Radiofónicas Populares

### Medios de Comunicación Escrita:

- **Revistas**
  - UCACME
  - FECOAC

<sup>35</sup> Véase Anexo 8

- Editorial EDIPCENTRO
- Editorial CENTRO

**Página web:** [www.coaceducadoreschimborazo.fin.ec](http://www.coaceducadoreschimborazo.fin.ec)

- A través de la página web pueden acceder a la información tanto socios como público en general permitiéndoles así estar informados de las diferentes actividades que la cooperativa realice.

De la lectura y ponderación de las dimensiones propuestas, así como del análisis minucioso de las actividades realizadas, se hace referencia a una política de información-formación con los/as asociados/as y el personal. Se ratifica la validez de mantener la información actualizada con los asociados/as, lo que permite mejorar la identidad cooperativa. En general y de la lectura de los datos evaluados, se pondera un cumplimiento del quinto principio cooperativo en relación con la educación, entrenamiento e información.

## SEXTO PRINCIPIO

### “COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS”

“Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales”

Para la ponderación del sexto principio se analizan las siguientes dimensiones:

- **D1:** Integración a efectos representativos:
  - Integración con otras entidades
  - Integración de capital en otras entidades
  - Integración cooperativa y local
  - Participación en eventos, encuentros, seminarios, asambleas.
- **D2:** Colaboraciones con otras entidades cooperativas

#### DIMENSIÓN 1: INTEGRACIÓN A EFECTOS REPRESENTATIVOS

##### Variables E Indicadores

##### Integración de capital en otras entidades

Tabla N° 29. AFILIACIÓN DE LA COOPERATIVA

NACIONALES				
ORGANISMOS SECTORIALES	ORGANISMOS INTRASECTORIALES	Ej. 2010	Ej.2011	Variación
NINGUNA	FECOAC	150	195,00	30 %
	UCACME	164,25	900,00	447,95 %
	<b>TOTAL</b>	<b>314,25</b>	<b>1095,00</b>	<b>248,53 %</b>

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Los Organismos Intrasectoriales a las que son afiliadas la CACECH son: Federación Ecuatoriana de Cooperativas de Ahorro y Crédito (FECOAC) que aportan un valor de \$ 195 en el año 2011 teniendo una variación de 30% en el año 2010, Unión de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Magisterio del Ecuador(UCACME) que aportan un valor de \$ 900 en el año 2011 teniendo una variación de 447,95% en el año 2010, las cuales han ayudado relativamente al desarrollo cooperativista, además se realizo en este año las V Jornadas Deportivas en Machala las mismas que son organizadas por este organismo y a las cuales la cooperativa forma parte cada año.

**Afiliación y asistencia a eventos de organismos sectoriales e intrasectoriales**

**Tabla N° 30. INDICADOR P6.D1.**

		AÑO 2010			AÑO 2011		
ORGANISMOS SECTORIALES	ORGANISMOS INTRASECTORIALES	Aportación	Participación eventos	N° participantes	Aportación	Participación eventos	N° participantes
NINGUNA	FECOAC	150,00	3	12	195,00	0	0
	UCACME	164,25	1	4	900,00	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>314,25</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>1095,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
INTERNACIONALES		AÑO 2010			AÑO 2011		
ORGANISMOS SECTORIALES	ORGANISMOS INTRASECTORIALES	Aportación	Participación eventos	N° participantes	Aportación	Participación eventos	N° participantes
NINGUNA	NINGUNA	0	0	0		0	0

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

Se mide la afiliación y asistencia a eventos de organismos sectoriales e intrasectoriales, tanto a nivel nacional como internacional, se analizó la relación entre la participación en eventos, el número de personas y los montos invertidos en afiliaciones, por lo que en el año 2010 se realizó el pago de \$314,25 donde participaron en 4 eventos y asistieron 16 personas pero en el 2011 se canceló \$1095,00 pero no se realizó ningún tipo de evento.

## Integración Cooperativa y Local

**Tabla N° 31. INTEGRACIÓN COOPERATIVA**

Entidad	Representantes	Cargo
FECOAC	Ab. Juan Moscoso	Miembro Consejo de Vigilancia

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

En el año 2011 estos organismos a los cuales es afiliada la cooperativa no han realizado ninguna capacitación pero han sido invitados por otros organismos los cuales se les describe a continuación:

FECHA	BENEFICIARIO	REPRESENTANTES
22/02/2011	CEDECOOP	Lcda. Vilma Ortiz/ Lcda. Alicia Lluguín
07/04/2011	CEDECOOP	Ing. Byron Araujo/ Tlgo. Cesar Castillo
26/04/2011	CEDECOOP	Lcda. Vilma Ortiz/ Lcda. Alicia Lluguín
11/05/2011	CEDECOOP	
08/06/2011	CEDECOOP	Señores Directivos/ Señores Trabajadores
25/08/2011	ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES FINANCIERAS DEL ECUADOR	Ing. Tatiana Santillán
10/10/2011	CEDECOOP	Sr. Alberto Coello
20/10/2011	UNCOPI	Lic. Miguel Llerena/ Lcda. Susana Zavala

<b>15/11/2011</b>	RED FINANCIERA RURAL	Lcda. Verónica Hernández
<b>22/11/2011</b>	UCACENTRO	
<b>22/11/2011</b>	LIDERAZGO,CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA	Lcda. Vilma Ortiz/ Lcda. Alicia Lluquín
<b>23/11/2011</b>	CEDECOOP	Ing.Byron Araujo
<b>28/11/2011</b>	CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DEL CARIBE Y CENTRO AMÉRICA	Ing.Cesar Oña
<b>17/03/2011</b>	CEDECOOP	Consejo De Vigilancia Y Administración
<b>08/06/2011</b>	CEDECOOP	Señores Directivos/ Señores Trabajadores
<b>23/06/2011</b>	COORCOOP	Milton Proaño
<b>25/08/2011</b>	CORSCOOP	Dr. Fabián Cazorla
<b>19/10/2011</b>	UNCOPI	Lic. Miguel Llerena
<b>20/10/2011</b>	UNCOPI	Lic. Miguel Llerena;
<b>23/11/2011</b>	CEDECOOP	Lic. Alfonso Brito; Lic. María Inés Ayala
<b>25/11/2011</b>	CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DEL CARIBE Y CENTRO AMÉRICA	Dra. Carmen Quinchuela
<b>25/11/2011</b>	CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DEL CARIBE Y CENTRO AMÉRICA	Lic. María Inés Ayala

28/11/2011

CONFEDERACIÓN DE  
COOPERATIVAS DEL CARIBE Y  
CENTRO AMÉRICA

Lic. Miguel Llerena

Dr. Edgar Quintanilla

Ab. Camilo Haro

## DIMENSION 2: INTEGRACION A EFECTOS DE NEGOCIOS

Depósitos en cooperativas:

Tabla N° 32. INTEGRACIÓN ECONÓMICA

COOPERATIVA	Ej. 2010	Ej. 2011	Variación
OSCUS	616.843,03	0	-100 %
FINANCOOP	0	90.072,08	100 %
<b>TOTAL</b>	<b>616.843,03</b>	<b>90.072,08</b>	<b>-85,40 %</b>

ELABORACIÓN: Karina Guapulema, Mónica Moyano

FUENTE: Información de la cooperativa

En este cuadro se resume los depósitos que la cooperativa a realizado en el año 2010 y 2011; estos depósitos son realizados con el propósito de tener un respaldo económico en el caso de que suceda algún tipo de eventualidad (interno y/o externo).

Transacciones Económicas Con Otras Cooperativas:

Tabla N° 33. INDICADOR P6.D2.

	AÑO 2010	AÑO 2011
<b>PRÉSTAMOS TOTALES</b>	0	0
Préstamos Realizadas A Otras Cooperativas	0	0
<b>DEPÓSITOS TOTALES</b>	<b>2'382.449,01</b>	<b>1'060.751,71</b>
Depósitos Realizadas En Otras Cooperativas	616.843,03	90.072,08

COOP. OSCUS	616.843,03	0
FINANCOOP		90.072,08
<b>% Prestamos Realizados A Otras Cooperativas Sobre Préstamos Totales</b>	0%	0%
<b>% Depósitos Realizados En Otras Cooperativas Sobre Depósitos Totales</b>	26%	8%

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

**FUENTE:**Información de la cooperativa

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

A través de este indicador se mide el nivel de transacciones realizadas con otras cooperativas, en este caso el porcentaje de Depósitos Realizados En Otras Cooperativas Sobre Depósitos Totales es del 8% en el 2011 del total de Depósitos realizados en otras Instituciones Financieras (Bancos y cooperativas).

### **DIMENSIÓN 3: COLABORACIÓN BRINDADAS Y RECIBIDAS CON OTRAS COOPERATIVAS<sup>36</sup>**

Como se destaca en el Balance Social, se continúa participando en eventos con diferentes instituciones como por ejemplo:

- CORSCOOP
- CEDECOOP
- CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DEL CARIBE Y CENTRO AMÉRICA

La presencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda” es una manera de integrarse a la ayuda cooperativista quedando enmarcado este hecho desde dos lugares:

- Como parte del proceso de integración.

<sup>36</sup>Véase Anexo 9

- Interés en su personal considerándolo desde el concepto de potencial humano o talentos.

**Intercambios Técnicos Deportivos, Culturales Y Celebraciones Especiales Con Otras Cooperativas**

**Tabla N° 34. INDICADOR P6.D3.**

	<b>Año 2010 N° Personas</b>	<b>Año 2011 N° Personas</b>	<b>Variación</b>
<b>Pasantías Mas Importantes Recibidas</b>	3	10	233,33 %
<b>Pasantías Mas Importantes Enviadas</b>	0	0	0 %
<b>Cursos De Capacitación Recibidas</b>	30	25	-16,67 %
<b>Cursos De Capacitación Enviadas</b>	0	0	0 %
<b>Asistencias Técnicas Recibidas</b>	9	6	-33,33 %
<b>Asistencias Técnicas Enviadas</b>			
<b>Eventos Deportivos Y Culturales Enviadas</b>	15	15	0 %
<b>Eventos Deportivos Y Culturales Recibidas</b>	0	0	0 %
<b>Asambleas Y Celebraciones Especiales Enviadas</b>	0	0	0 %
<b>Asambleas Y Celebraciones Especiales Recibidas</b>	0	0	0 %

**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano

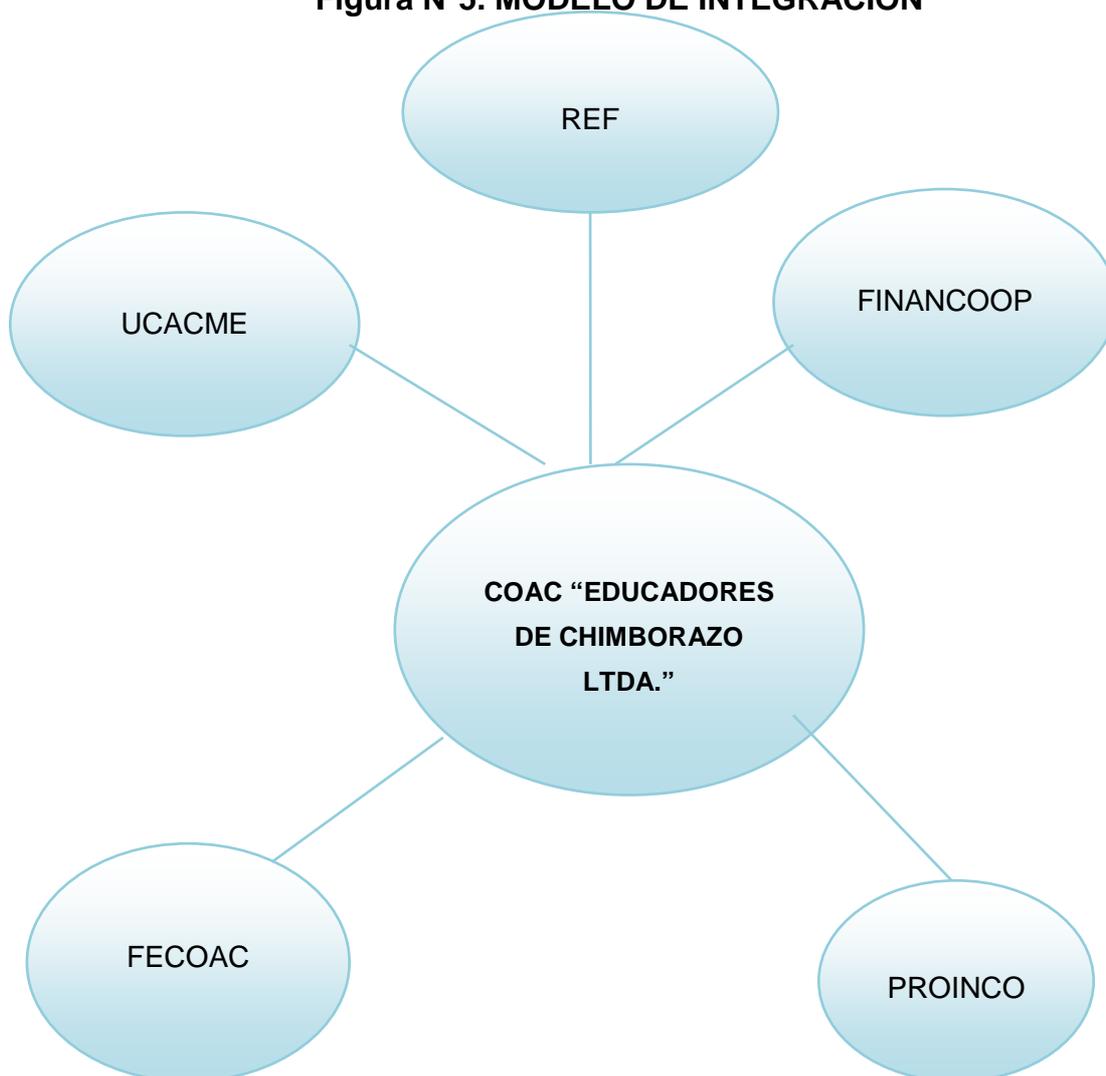
**FUENTE:**Información de la cooperativa

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A través de este medidor se mide el nivel de intercambios técnicos y de otra índole realizada con otras cooperativas, en términos de número de personas y enviadas donde existe una variación de 233,33% en las pasantías recibidas, se puede identificar que existe una variación de -33,33% personas que han asistido a Asistencias Técnicas Recibidas ya que en el 2010 fueron 9 personas y en el 2011 asistieron 6 personas, en los dos años se han mantenido el número de personas enviadas a eventos deportivos que son de 15, la misma que fue organizada por la UCACME (IV y V Jornadas Deportivas respectivamente).

### RED INSTITUCIONAL E INTERINSTITUCIONAL

Figura N°5. MODELO DE INTEGRACIÓN



**ELABORACIÓN:**Karina Guapulema, Mónica Moyano  
**FUENTE:**Información de la cooperativa

La lectura de los indicadores y variables permiten inferir que en la Cooperativa se manifiesta una observancia permanente de este principio, tanto en actividades, como en la vida cotidiana de la cooperativa. Se pondera que el modelo de integración del que participa la cooperativa da cumplimiento al principio de integración, facilitando el éxito en los negocios siempre y cuando manteniendo la esencia de la Responsabilidad Social Cooperativa.

## **SÉPTIMO PRINCIPIO**

### **“COMPROMISO CON LA COMUNIDAD”**

“Las cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros”

Este principio se analiza a partir de la siguiente dimensión:

- Compromiso con la comunidad:
  - Temas ambientales
  - Temas culturales y deportivos
  - Mejora del nivel de vida del asociado y su familia
  - Presencia en la comunidad
  - Campañas que generen conciencia sobre:
    - Salud
    - Ecología y cooperación
    - Niñez y adolescencia
    - Equidad de género
    - No discriminación y diversidades
    - Cooperativismo y educación en valores
    - Educación vial.
  - Participación en instituciones y/u organismos

### **DIMENSIÓN 1: COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON SU COMUNIDAD.**

#### **Variables e Indicadores**<sup>37</sup>

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.”; en referencia a este principio lamentablemente no han desarrollado ningún tipo de proyectos o programas medioambientales, asuntos culturales y deportivos, programas de mejora del nivel de vida del asociado y su familia, presencia de la cooperativa en la comunidad.

---

<sup>37</sup>Véase Anexo 10

De acuerdo a lo anteriormente mencionadose llegó a la conclusión de que no existe un cumplimiento de este principio y por ende la falta de coincidencia con los valores de la cooperación de solidaridad y responsabilidad con los demás.

## ***MATRIZ DE INDICADORES***

## SÍNTESIS DE INDICADORES

Al ser esta la ponderación del primer Balance Social Cooperativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda.” (CACECH), correspondiente al Ejercicio 2011, esta Auditoría Social realiza la correspondiente Tabla de Evaluación de síntesis del cumplimiento de los principios Cooperativos, de acuerdo a las Dimensiones Propuestas.

Se anexa también en forma encolumnada, el avance comparativo con los principios del Pacto Global, antes incorporados a los capítulos de los Principios Cooperativos. Asimismo se presenta una columna de cumplimiento con lo establecido en la propuesta de la ISO 26000, como normas internacionales desarrolladas utilizando el criterio de múltiples partes interesadas que se encuentran involucradas en aspectos de la Responsabilidad Social.

Esta presentación se fundamenta en el hecho que al ser este el Primer Reporte que realiza la CACECH, claramente se observa la construcción sistematizada de indicadores que se ha logrado para la elaboración del Primer Reporte desde la idea de proceso, aseverándose el carácter epistemológico (Epistemai, del griego que significa colocarse en posición ventajosa para la mejor observación) del mismo.

**Cuadro N° 13. MATRIZ DE INDICADORES**

<p><b>Sistema de orientación de la Organización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Misión</li> <li>▪ Visión</li> <li>▪ Valores de la CACECH</li> </ul>			<p>MF y ARS GO</p>
<p><b>Perfil de la Organización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Productos y Servicios</li> <li>▪ Territorio de Influencia</li> <li>▪ Datos identificatorios               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gobierno de la CACECH</li> </ul> </li> <li>▪ Modelo de Gestión</li> </ul>			<p>MF y ARS GO AC</p>

INDICADORES	ESTADO	PACTO GLOBAL PRINCIPIOS	ISO 26000
<b><i>Principios Cooperativos</i></b>			
<p><i>1. Membresía Abierta y Voluntaria</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimensión 1:</li> <li>* Apertura Cooperativa</li> <li>▪ Dimensión 2:</li> <li>* Salida voluntaria de la cooperativa</li> <li>▪ Dimensión 3:</li> <li>*No discriminación</li> </ul>	<p>O</p> <p>S/V</p> <p>O</p>	1,2	MF y ARS DH PJO AC
<p><i>2. Control Democrático de los Socios</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimensión 1:</li> <li>*Participación en asambleas</li> <li>▪ Dimensión 2:</li> <li>*Accesibilidad a cargos sociales</li> <li>▪ Dimensión 3:</li> <li>*Equilibrio real de poder entre los asociados</li> <li>▪ Dimensión 4:</li> <li>*Democracia en el trabajo (Clima Laboral)</li> </ul>	<p>E/A</p> <p>D</p> <p>D</p> <p>O</p>	1,2,3,4,5,6	MF y ARS GO PL
<p><i>3. Participación Económica de los Socios</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimensión 1:</li> <li>*Capital como propiedad común</li> <li>▪ Dimensión 2:</li> <li>*Compensación limitada al capital.</li> <li>▪ Dimensión 3:</li> <li>▪ *Asignación de excedentes.</li> <li>▪ Dimensión 4:</li> <li>*Valor agregado cooperativo</li> <li>▪ Dimensión 5:</li> <li>*Esfuerzo económico exigido a los asociados</li> </ul>	<p>E/A</p> <p>E/A</p> <p>O</p> <p>O</p> <p>E/A</p>	1,2,3,4,5,6	MF y ARS PJO AC

<p>4. <i>Autonomía e Independencia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimensión 1: *Independencia financiera/económica</li> <li>▪ Dimensión 2: *Autonomía de partícipes no asociados</li> </ul>	<p>S/V</p> <p>S/V</p>	<p>1,2,3,10</p>	<p>MF y ARS PJO GO</p>
<p>5. <i>Educación , Entrenamiento e Información</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimensión 1: *Inversión en educación</li> <li>▪ Dimensión 2: *Contribución al desarrollo por parte de los procesos de educación y capacitación</li> <li>▪ Dimensión 3: *Inversión en información</li> </ul>	<p>D</p> <p>D</p> <p>D / (E/A)</p>	<p>1,2,3,4,5,6,10</p>	<p>MFR y ARS PL</p>
<p>6. <i>Cooperación entre Cooperativas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimensión 1: *Integración a efectos representativos</li> <li>▪ Dimensión 2: *Integración a efectos de negocios</li> <li>▪ Dimensión 3: *Colaboraciones brindadas y recibidas con otras cooperativas</li> </ul>	<p>S/V</p> <p>S/V (E/A)</p> <p>D / E/A</p>	<p>1,2</p>	<p>MF y ARS PJO GO</p>
<p>7. <i>Compromiso con la Comunidad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimensión 1: *Compromiso de la cooperativa con su comunidad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Temas medioambientales</li> <li>○ Temas deportivos y culturales</li> <li>○ Mejora del nivel de vida del asociado y su familia</li> <li>○ Presencia en la comunidad</li> </ul> </li> </ul>	<p>D</p> <p>D</p> <p>D</p> <p>D</p> <p>D</p>	<p>7,8,9</p>	<p>MA</p>

<b>Modelos de Gestión</b> Transversalizado por el cumplimiento de los siete principios	E/A	10	MF y ARS GO PJO
---	-----	----	-----------------------

REFERENCIAS	
D	Dificultado
E/A	En Avance
O	Óptimo
E	Excelente
S/V	Sin variantes

ISO 26000 (véase Anexo 2)	
<b>Referencias</b>	
<b>MFyARS</b>	<b>Materias Fundamentales y Asuntos de Responsabilidad Social</b>
GO	Gobernanza de la Organización
DH	Derechos Humanos
PL	Prácticas Laborales
MA	El Medio Ambiente
PJO	Práctica Justa de la Operación
AC	Asuntos de Consumidores
PAYDC	Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad

PACTO GLOBAL (véase Anexo 3)	
<b>Referencias</b>	
<b>Principios</b>	
1,2	Derechos Humanos
3,4,5 y 6	Normas Laborales
7,8 y 9	Medio Ambiente
10	Lucha contra la Corrupción

**ELABORACIÓN:** Karina Guapulema, Mónica Moyano

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. CONCLUSIONES

1. Primer Principio “Membresía Abierta y Voluntaria”, la cooperativa va de acuerdo con lo que está dispuesto en el Estatuto y en el Reglamento de la institución además de las disposiciones de la LOEPS, por lo que no existe ningún tipo de discriminación dentro de su nicho de mercado, lo que ha facilitado desarrollar un clima laboral y una atención al cliente óptimo, esto se refleja en que el número de socios que se retiran es bajo ya que los socios están conscientes de el trato que la cooperativa les brinda.
2. Segundo Principio “Control Democrático de los Miembros”, la CACECH, lo está manejando de manera equilibrada pero se ha encontrado una falencia que es la falta de interés de los socios en formar parte de la Dirigencia, esto se debe a que la cooperativa no ha realizado capacitaciones sobre este tema; además no posee suplentes consejeros lo que ocasiona una dificultad cuando los consejeros principales no pueden asistir a las asambleas por cualquier situación; siendo una de las funciones de los consejeros suplentes reemplazar a los consejeros principales para evitar dificultades al momento de realizar las asambleas.
3. La cooperativa en relación al Tercer Principio “Participación Económica de los Miembros” se observa que el capital social relacionado con los Certificados de aportación ha incrementado, al igual que el Valor Agregado Cooperativo reflejado en sus excedentes e incremento de reservas, la misma que se evidencia en los ingresos de los socios a través de los intereses que perciben o la adquisición de algún servicio financiero que la cooperativa les otorgue.

4. La CACECH es una institución, que cumple con el Cuarto Principio “Autonomía e Independencia”, por lo que la cooperativa no depende de otras instituciones financieras para poder desarrollarse en el mercado financiero, ya que los ahorros obligatorios mensuales que ellos reciben, son una garantía para que su liquidez este dentro de los índices referenciales del sistema financiero y la cantidad (liquidez) que obtienen es la que sustenta y sostiene a la cooperativa permitiéndole mantenerse en un equilibrio económico estable dentro del sector financiero cooperativo.
5. En cuanto al Quinto Principio “Entrenamiento, Educación e Información” la CACECH, ha procurado que su talento humano esté capacitado en diferentes temas con el propósito de que mejoren su desenvolvimiento en cada una de las actividades; la educación y entrenamiento se ha enfocado a los dirigentes y funcionarios, la cooperativa informa de sus actividades a través del programa radial “La CACECH Hacia un Nuevo Horizonte”, el cual les ha permitido dar a conocer a sus socios como al público en general del progreso y las actividades que vienen desarrollando.
6. En referencia al Sexto Principio “Cooperación entre Cooperativas” el BSCoop, detalla que no hay mayor integración con cooperativas a nivel local. De alguna manera se han integrado al resto de COAC`S Educadores del país, pero falta trabajar en la “coopetencia”. En relación a los organismos de Integración, participan de algunos citados referentes a actividades de capacitación, más no de incidencia, esto se debe a que la cooperativa es cerrada y no ha existido una vinculación con otras cooperativas que sean abiertas lo que impide una socialización de información y alianzas cooperativas.
7. En el Séptimo Principio “Compromiso de la cooperativa con su comunidad”; la CACECH no ha promovido ningún proyecto que vaya en beneficio de la comunidad (entornos geográficos), donde se encuentran sus socios y socias, tampoco ha incursionado en actividades que fomenten el cuidado

del medio ambiente, ni han participado en eventos culturales y/o deportivos, donde la cooperativa puede hacer presencia en la sociedad que está inmersa.

#### **4.2. RECOMENDACIONES**

1. Continuar con su política de apertura e integración a un mayor número de docentes que pertenecen al Magisterio de Chimborazo, ampliando sus estrategias publicitarias y de nuevos productos y servicios financieros y no financieros, que vayan en beneficio de sus asociados.
2. De acuerdo a la nueva normativa jurídica vigente (LOEPS) la COAC “Educadores de Chimborazo” Ltda, deberá efectuar reformas en sus Estatutos, Reglamento Interno y Reglamento de Elecciones (entre otros), para completar sus cuadros Dirigenciales con vocales principales y suplentes, a fin de que realmente funcione el control democrático en sus operaciones.
3. Efectuar una campaña de mayor incremento de su capital social, mejorando el pago de intereses y demás incentivos que tiendan al crecimiento cualitativo y cuantitativo de su patrimonio al igual que sus excedentes, logrando incluir en su presupuesto un porcentaje representativo para la ejecución de proyectos/ programas que vayan en beneficio de la comunidad y de los socios poniendo en práctica la Responsabilidad Social Cooperativa.
4. Mantener su target o su nicho de mercado (docentes) para que su sistema de generación de liquidez sea permanente; además se podría ampliar su cartera de clientes y créditos con los familiares de los socios, para lograr mayores resultados de estabilidad financiera tanto en la colocación como en la captación de dinero.

5. Desarrollar un plan de capacitación que no solo contemple la participación de Dirigentes y Funcionarios, sino también a los socios ya que la LOEPS, exige una equidad y un trato igualitario, con el propósito de que los socios puedan acceder a un cargo directivo siendo un derecho de los mismos.
  
6. Sugerir a la COAC su participación con otras cooperativas locales, nacionales, regionales e internacionales, para fortalecer su presencia en el sistema cooperativo al igual que su colaboración financiera, deportiva, cultural, gremial y social fomentando la ayuda mutua, la solidaridad, el trabajo conjunto y uniendo esfuerzos para fortalecer el Cooperativismo.
  
7. Desarrollar un programa de largo plazo, que contenga los siguientes elementos de gestión:
  - Proyectos medioambientales con la comunidad
  - Mejora de la calidad de vida del asociado y su familia
  - Presencia en la comunidad:
    - Ser promotores de charlas sobre temas de interés.
    - Brindar atención médica gratuita para la sociedad.
    - Ser participes en eventos sociales y culturales en instituciones como: Hogar de Ancianos, Fundaciones, Hospitales, Cárcel de Varones y Mujeres, fechas especiales (Navidad, Día de la Madre, Día del Padre, etc).

## RESUMEN

La presente investigación permite el Proceso de Elaboración del Balance Social como herramienta de Gestión Gerencial para la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Chimborazo Ltda” en la ciudad de Riobamba, durante el año 2012; basado en la Segunda Disposición General de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria.

La propuesta comprende el análisis del cumplimiento de los 7 Principios Universales del Cooperativismo en el año 2011, con el propósito de otorgar opiniones sobre el análisis de cada uno de los principios, para que los resultados obtenidos ayuden a la Cooperativa a tomar decisiones preventivas y correctivas para mejorar su desarrollo y desempeño eficiente.

El Balance Social será una herramienta de la gestión socioeconómica que facilita a la cooperativa medir y rendir cuentas especialmente a los socios/as y a todos los grupos de interés que están impactados por su accionar en relación con el cumplimiento de su propia esencia o identidad, es decir desde los valores y los principios cooperativos, la misma que se constituye en un medio para informar, planificar, evaluar y controlar el ejercicio de dicha Responsabilidad Social Cooperativa, la elaboración del Balance Social facilitará la identificación de falencias de acuerdo a los principios del Cooperativismo; y se pueda determinar con firmeza y seguridad las acciones correctivas que deberán realizarse.

Todas las cooperativas tienen la obligación de efectuar el Balance Social como un requisito adicional que deben presentar a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria para que evalúen su gestión y permitan identificar el grado de cumplimiento de los principios cooperativos.

## **ABSTRACT**

This research enables the Process of Social Balance Elaboration, focused on the Second General Layout of popular and solidarity economy Act, as an administrative management instrument to the saving and credit union “Educadores de Chimborazo limited company” in Riobamba city throughout the year 2012.

The proposal includes the compliance analysis under seven universal canons of cooperatives in 2011, to be able to provide judgments concerning to this individual analysis whose results will support the cooperative to make decisions to prevent and improve its development and proficient work.

The Social Balance is going to be an instrument of the socioeconomic management which the cooperative will rate and report especially, to its associates and all stakeholders who are also directly involved with its activities focused in the cooperative principles and values furthermore, this social Balance instrument is a very significant way to state, plan, evaluate and control the inherent activities to the cooperative social responsibility. Another aspect to consider about this study is that it will ease to identify deficiencies according to the cooperative principles and it will make possible to settle firmly and securely corrective actions to be undertaken.

All cooperatives must carry out the social balance as an additional requirement to be submitted to the Superintendent of popular and solidarity economy to assess their management and make possible establishing the compliance degree with the cooperative principles.

## BIBLIOGRAFÍA

- CRACOGNA; et al; La Eficiencia Social de las Cooperativas y su Evaluación: La eficiencia de las Cooperativas: Buenos Aires: Intercoop Editora Cooperativa Ltda., 1981.
- GARCÍA, Santiago; Balance Social de la Empresa. Posibilidades y límites operativos en su planteamiento actual; Barcelona,1978: Revista Alta Dirección N°65, pág.167.
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES; Ley Orgánica de la Economía Popular Solidaria, Quito, CEP, 2012, pág. 34.
- NOVARESE DE NIETO, Tomás. y FERNÁNDEZ Lorenzo; Balance Social en Cooperativas de Trabajo: Propuesta para el Área Educación y Capacitación: XVI Jornadas Universitarias de Contabilidad, Resistencia, Buenos Aires, 1995.
- INSTITUCIÓN UNIÓN DE COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO DEL CENTRO; Taller Técnico en Balance Social Cooperativo; Mayo, Riobamba, 2012.
- <http://www.aciamericas.coop/Balance-Social-Cooperativo-BSCoop> (en línea)
- [http://marcos.colombiahosting.com.co/~confecoo/images/stories/confecomunica/2011/1161/pdfs/Luis\\_Vaca\\_RS\\_Balance\\_Social.pdf](http://marcos.colombiahosting.com.co/~confecoo/images/stories/confecomunica/2011/1161/pdfs/Luis_Vaca_RS_Balance_Social.pdf) (en línea)
- <http://www.pactoglobal.ec/sample-page/>(en línea)
- <http://www.prensacooperativa.coop/BALANCE%20SOCIAL.htm> (en línea)
- <http://www.slideshare.net/samuelhonorio/balance-social-presentation> (en línea)
- [http://es.wikipedia.org/wiki/ISO\\_26000](http://es.wikipedia.org/wiki/ISO_26000)(en línea)
- <http://www.bce.fin.ec>(en línea)
- <http://www.inec.gov.ec> (en línea)

# ANEXOS

## ANEXO N°01

### RESPONSABILIDAD SOCIAL COOPERATIVA



En las actividades de las cooperativas la responsabilidad es uno de los ejes valorativos fundamentales de estas entidades, que en forma contundente, se marca como una característica distintiva de nuestro sistema solidario: RESPONSABILIDAD SOCIAL.

La Responsabilidad Social Empresarial (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.

Aunque no existe una definición universalmente aceptada sobre la RSE, sí hay un acuerdo general que engloba acciones voluntarias que van más allá de las obligaciones legales, en áreas como: el desarrollo comunitario; la protección medioambiental; los derechos humanos y los laborales.

La RSE no es un descubrimiento nuevo para las cooperativas. Desde sus inicios, las cooperativas han tenido en cuenta que sus acciones benefician a la gran mayoría de sus miembros, incluidos los trabajadores, la comunidad y el entorno en el que operan. De muchas formas distintas, el movimiento cooperativo ha sido el pionero en el desarrollo y la práctica de la RSE. Debido a la estructura democrática, basada en sus miembros, las cooperativas siempre han mirado más allá de las simples ganancias financieras. Los valores y principios han estado en el corazón del modelo empresarial cooperativo desde hace más de 150 años. Los valores específicos del cooperativismo incluyen: autoayuda, auto responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Según la tradición de los fundadores, el cooperativismo cree en los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad social y el cuidado de los otros. Estos valores son los elementos básicos de cualquier compromiso genuino y sostenido, de la RSE.

El creciente reconocimiento del valor de las empresas que se comprometen seriamente con la responsabilidad social, ha motivado que empresas de todos los tipos, se adhieran a este concepto cooperativo esencial, estableciendo políticas e informes respecto a sus acciones. De todas formas, las cooperativas están resaltando, cada vez más, el modo en como la RSE está en el corazón de la actividad cotidiana de sus organizaciones. La Responsabilidad Social Cooperativa (RSCoop) es un tema en construcción permanente, no acabado, ya que el hablar de esta temática implica un proceso integral gradual y continuo en las organizaciones cooperativas.

- ▶ La responsabilidad social cooperativa existe en la misma esencia de las entidades cooperativas.

- ▶ Las cooperativas pueden actuar sin la mirada juiciosa del entorno porque han nacido de las mismas comunidades o son parte de ellas y no practican una forma particular de responsabilidad social empresaria, sino que son por y en sí mismas socialmente responsables.

- ▶ La Responsabilidad Social Cooperativa está enmarcada en los valores y principios genuinos y esenciales del cooperativismo como doctrina, sistema y movimiento.

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL**

El concepto de empresa se ha modificado a través del tiempo. Su evolución está ligada a las transformaciones socioculturales operadas en el mundo, a los cambios en sus objetivos y misiones, y a la responsabilidad social que se les atribuye.

El tema de la responsabilidad social de las empresas comenzó a tratarse en la década del 50 en Estados Unidos de América. Hoy en día ya no se discute que son sujetos de responsabilidad social, aunque no existe consenso en cuanto al real contenido y las aplicaciones prácticas la misma.

Frente a la necesidad de definir ante quiénes es responsable la empresa y cuáles son sus objetivos prioritarios, la mayor parte de los debates se concentran alrededor de dos posiciones extremas:

a) El punto de vista **clásico o tradicional** sostiene que todas las empresas son responsables frente a sus propietarios, y su principal preocupación es maximizar sus ganancias o lograr mayor eficiencia en la prestación de un servicio.

b) El punto de vista **socioeconómico** afirma que el objetivo de las empresas es asegurar su supervivencia además de obtener una rentabilidad en el largo plazo. Para lograrlo debe actuar de un modo eficiente y eficaz, y asumir determinadas obligaciones sociales tanto en su ámbito interno como externo y los costos que ellas acarrearán. Si esta conducta se generalizara redundaría en beneficio de cada empresa pues participaría en un sistema social más justo y equitativo, con responsabilidades sociales compartidas por los distintos agentes que lo componen (estado, empresas, organizaciones sin fines de lucro, ciudadanos, etc.).

En una concepción moderna se considera a la **empresa como un subsistema dentro del sistema económico-social, en el que se tienen en cuenta las implicancias sociales de su accionar**. Este accionar tiene consecuencias tanto en su ámbito interno (socios, trabajadores, etc.) como en el externo (comunidad, estado, clientes, proveedores, etc.).

Las empresas deberían responder por las consecuencias de su accionar y gestionarse asumiendo tal responsabilidad. Los reclamos de la comunidad para que la asuman son cada vez más numerosos, y provienen del gobierno, asociaciones de defensa de los consumidores, sindicatos, etc.

Una empresa, más allá de lo que exige la ley y la economía, de perseguir metas a largo plazo que sean buenas para la sociedad".<sup>3</sup>

No es suficiente, en cuanto a responsabilidad social se refiere, que la empresa haga lo considerado social y legalmente incorrecto en un lugar y tiempo determinados; debe asumir un rol positivo tratando de mejorar la sociedad en la que se inserta. Para lograrlo resulta necesario planificar las acciones sociales a emprender, incorporar los objetivos sociales a la par de los económicos y asignarles un presupuesto. De este modo la empresa asume su responsabilidad social, que se refleja en el actuar cotidiano y en el continuo proceso de toma de decisiones en todos sus niveles.

No es tarea fácil tomar decisiones socialmente responsables, ya que toda decisión implica realizar un juicio de valor, ordenar criterios, priorizar unos en desmedro de otros. En ello inciden una serie de factores entre los que se pueden destacar el sistema de valores de la empresa, el de quienes deciden y el de la comunidad donde desarrolla sus actividades.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Robbins S.: "Administración. Teoría y Práctica". 4a. Edición. Hispanoamericana S.A., 1994

## **ANEXO Nº02**

### **ISO 26000**

**ISO 26000** (Responsabilidad Social) es una guía que establece líneas en materia de Responsabilidad Social establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO por sus siglas en inglés).

Se designó a un Grupo de Trabajo ISO en Responsabilidad Social (WG SR) liderado por el Instituto Sueco de Normalización (SIS por sus siglas en inglés) y por la Asociación Brasileña de Normalización Técnica (ABNT) la tarea de elaborarla. Finalmente se ha publicado la norma en noviembre de 2010.

No tiene propósito de ser certificatoria, regulatoria o de uso contractual.

#### **Propósito de la Norma ISO 26000 - RS**

El NWIP (New WorkItemProject) en el anexo B, se plantea el propósito o justificación de la norma, las razones para la estandarización y la información detallada sobre los asuntos conceptuales relacionados a RS. El objetivo que se plantea es el de:

- Asistir o ayudar a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar los marcos o estructuras de RS.
- Apoyar a las organizaciones a demostrar su RS mediante una buena respuesta y un efectivo cumplimiento de compromisos de todos los accionistas y grupos de interés, incluyendo a los gestores, a quienes quizás recalcará su confianza y satisfacción; facilitar la comunicación confiable de los compromisos y actividades relacionadas a RS.
- Promover y potenciar una máxima transparencia. El estándar será una herramienta para el desarrollo de la sustentabilidad de las organizaciones mientras se respetan variadas condiciones relacionadas a leyes de aguas, costumbre y cultura, ambiente psicológico y económico.

- Hacer también un ligero análisis de la factibilidad de la actividad, refiriéndose a los asuntos que pueden afectar la viabilidad de la actividad y que requieren de consideraciones adicionales por parte de ISO.

De esta manera se plantean como beneficios esperados de la implementación del estándar, los siguientes:

- Facilitar el establecimiento, implementación y mantenimiento y mejora de la estructura o marcos de RS en organizaciones que contribuyan al desarrollo sustentable.
- Contribuir a incrementar la confianza y satisfacción en las organizaciones entre los accionistas y grupos de interés (incluyendo a los gestores);
- Incrementar las garantías en materia de RS a través de la creación de un estándar único aceptado por un amplio rango de stakeholders;
- Fortalecer las garantías de una observancia de conjuntos de principios universales, como se expresa en las convenciones de las Naciones Unidas, y en la declaración incluida en los principios del Pacto Global y particularmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las declaraciones y convenciones de OIT, la declaración de Río sobre el medioambiente y desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción. Facilitar las liberaciones del mercado y remover las barreras del comercio (implementación de un mercado abierto y libre), complementar y evitar conflictos con otros estándares y requerimientos de RS ya existentes.

### **Alcance de la Norma ISO 26000 - RS**

El NWIP en el anexo A se refiere al alcance del proyecto propuesto, y particularmente al alcance de la norma. En esta sección del informe se hace una enumeración de lo que la norma debiera significar o incorporar:

- Asistir a las organizaciones en la orientación de sus políticas de RS en lo referido a las diferencias en materia cultural, ambiental, y legal, además de condiciones económicas de desarrollo.

- Proveer de una guía práctica relacionada a la operacionalización de RS, identificar y comprometerse con los stakeholders, e incrementar la credibilidad de los reportes y declaraciones hechas sobre RS.
- Poner el énfasis en el rendimiento y mejora de los resultados
- Incrementar la confianza y satisfacción de las organizaciones entre sus clientes y otros stakeholders
- Ser consistente y no actuar en desacuerdo con los documentos ya existentes, convenios internacionales y estándares ya existentes.
- No estar intencionado a reducir la autoridad del gobierno en la dirección de RS de las organizaciones.
- Promover la terminología común en el campo de RS, y ampliar la conciencia en estas materias.

### **Elementos de la Norma ISO 26000 - RS**

La primera parte de la resolución N366, sobre Gestión medio ambiental de CAG o Grupo Asesor de la Presidencia, provee de una visión general sobre las interrelaciones entre los principales componentes que interactúan en la consolidación de un sistema RS, sin embargo es el mismo NWIP quien define en qué debiera consistir la norma, señalando que debe dirigirse a:

- La operacionalización de la responsabilidad social
- Identificar y articular los stakeholders,
- Incrementar la credibilidad de los reportes y de las afirmaciones hechas en materia de RS.

El NWIP establece también que ISO 26.000 debiera asistir a las organizaciones dirigiéndolas en materia de RS, tanto en su aspecto social, medioambiental y legal.

### **Contenido y diseño de la Norma ISO 26000 - RS**

Así también se estipularon los diferentes ámbitos que se deben ver contenidos y desarrollados en la norma de RS, el siguiente esquema los enuncia.

El NWIP se refiere a que el contenido debe ser desarrollado de forma simple, fácil de leer y entendible por personas no especialistas, para lo que tiene que estar escrito en un lenguaje entendible.

Debe también identificar los elementos centrales de RS, que son los asuntos esenciales que deben ser considerados por una organización para implementar una gestión de RS. Propender al entendimiento común de RS (descripciones, definiciones, terminología), así como también contemplar procesos de comunicación y métodos para el mejoramiento del rendimiento, para lo que deberá además referirse a los indicadores de este mejoramiento del rendimiento. También debe referirse a la relación con los documentos de RS ya existentes.

Las discusiones en el WG o Grupo de Trabajo aportarán en identificar diversos elementos o secciones que requerirán ser incluidas en la norma internacional.

El diseño de la norma y de sus especificaciones deben cubrir como mínimo las siguientes áreas:

- Tabla provisional de contenidos
- Identificación de los elementos centrales del estándar
- Alcance del estándar
- Definiciones preliminares y otros conceptos del estándar
- Otros asuntos que deban ser considerados cuando se desarrolle el diseño específico.
- Asuntos nacidos del reporte de trabajo de RS “Working Report on Social Responsibility” desarrollado por el AG o Grupo Consultivo (AG).
- Asuntos nacidos de la resolución de ISO “Technical Management Board” (TMB)
- Asuntos nacidos de la conferencia de Estocolmo, Suecia
- Asuntos contemplados en requerimientos de RS u otros documentos relacionados ya existentes.
- Otros asuntos, tales como; diferencias regionales (respecto a la cultura, costumbres, usos o diferencias de condiciones de desarrollo económico);

mejoras de rendimiento; identificación de asuntos críticos; hacer seguimiento luego de publicado el estándar; (estableciendo sistemas de promoción, difusión, herramientas de soporte, uso de Web, etc.).

## **Oportunidad para el desarrollo de la Norma ISO 26000 - RS**

### **Aplicación de la Norma ISO 26000 - RS**

La aplicación de la norma está contenida también en el NWIP, es ahí donde se define que será aplicable para todo tipo de organizaciones, independiente a su tamaño, localización, naturaleza de sus actividades y productos, su cultura, sociedad y medioambiente en el que lleva a cabo sus actividades.

Según se explica en Portal de RSC Chile lo anterior, aunque en apariencia inofensivo, en la práctica ha generado preocupaciones en ciertos actores involucrados, así lo demuestran las ONGs chilenas, quienes al evaluar todo lo visto en la Primera Conferencia Internacional llevada a cabo en Brasil, plantean al CEN ciertas preocupaciones que derivan en un llamado a adoptar políticas para evitar la discriminación de los pequeños productores, a fin de que la norma no se convierta en una barrera discriminatoria para la entrada a los mercados o que restrinja la innovación.

## **ANEXO N°03**

### **PACTO GLOBAL ECUADOR**

#### **DIEZ PRINCIPIOS**

El Pacto Global es una iniciativa de Naciones Unidas que tiene como objetivo comprometer a las empresas en la implementación de 10 principios universalmente reconocidos en materia de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Por su número de participantes, más de 8.700 entre empresas y otras organizaciones en más de 130 países, es la iniciativa en ciudadanía corporativa con mayor acogida a nivel mundial.

#### **Principios del Pacto Global de Naciones Unidas:**

##### **DERECHOS HUMANOS**

**Principio 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

**Principio 2:** Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

##### **ESTANDARES LABORALES**

**Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Principio 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**Principio 5:** Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

## **MEDIO AMBIENTE**

**Principio 7:** Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio 9:** Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

## **ANTICORRUPCION**

**Principio 10:** Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

## ANEXO N°04

### PRIMER PRINCIPIO: MEMBRESÍA ABIERTA Y VOLUNTARIA

#### D1.- APERTURA COOPERATIVA

##### \*1.- Peso de socios trabajadores con respecto al total de trabajadores

Número de socios trabajadores/ Total de trabajadores

Año 2010	Año 2011
12/14=0.86	15/15=1.00

0.86

1.00

Este indicador mide el grado de apertura de la cooperativa a su colectivo de trabajadores. Su valor oscilará entre 0 y +1, siendo su interpretación tanto más positiva cuanto más se acerque al valor 1. Una evolución decreciente de este valor en favor de los trabajadores no socios esto es contrario al principio de libre adhesión.

##### \*2.- Peso de socios trabajadores en plantillas permanente

Número de socios trabajadores/ Total de trabajadores fijos

Año 2010	Año 2011
12/12=1.00	15/9=1.67

1.00

1.67

Como precisión al indicador anterior para los casos en los que la cooperativa tiene una incidencia de la temporalidad en la producción. En este caso comparamos el número de socios-trabajadores con el número de puestos permanentes de trabajo. Con ello aceptamos que generalmente la cooperativa solo puede admitir como socios a aquellos para los que dispone de trabajo durante todo el año.

**\*5.- Peso de socios prestamistas en préstamos**

Saldo vivo en préstamos socios/ Saldo vivo en préstamos totales

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$6'812.545/6'812.545,37=0.9999$	$11'010.860,91/11'010.860,91=1.00$

1.00

1.00

De especial aplicación en las cooperativas de crédito, este indicador mide el grado de apertura de la cooperativa a su colectivo de clientes solicitantes de créditos. Su valor oscilará entre 0 y +1. Una evolución decreciente de este valor en favor de los deudores no socios se sugiere contrario al principio de libre adhesión.

**\*6.- Peso de asociados depositantes en depósitos**

Saldo vivo en depósitos de asociados/saldo vivo depósitos totales

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$7'150.101,83/7'150.101,83=1.00$	$9'887.546,69/9'887.546,69=1.00$

1.00

1.00

Su valor oscilará entre 0 y +1. Una evolución decreciente de este valor a favor de los depositantes no asociados se sugiere contrario al principio de libre adhesión.

**\*7.- Antigüedad relativa de los socios**

Media de años antigüedad de socios/ Años de vida de la cooperativa

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$13,92/46=0.30$	$13,40/47=0.29$

0.30

0.29

Se define como la media de años de antigüedad de los socios en relación con los años de vida de la cooperativa. Estos valores oscilan del 0 al 1, con interpretación negativa: cuanto más alto sea el valor sugiere un grado de hermetismo a aceptar nuevos socios.

**\*8.- Nuevos socios de trabajo en relación a nuevos puestos laborales permanentes**

Nuevos socios de trabajo/ Nuevos puestos laborales permanentes

Año 2010	Año 2011
$2/1=2.00$	$2/0=0.00$

2.00

0.00

Comparamos el número de nuevos socios de trabajo aceptados en relación a los nuevos puestos de trabajo permanentes creados en ese ejercicio. Mide la apertura matizada con las razones técnicas aplicables en una cooperativa de trabajo. El valor óptimo sería 1, señalando que las posibilidades de trabajo creadas todas y cada una han servido para dar entrada a nuevos socios. Cuanto más se acerque este valor a la unidad mayor apertura de la cooperativa a nuevos socios.

**\*9.- Nuevos socios (expansión cooperativa)**

Nuevos socios/ Socios totales

Año 2010	Año 2011
$166/2.864=0.06$	$299/3.134=0.10$

0.06

0.10

Es un indicador del grado de crecimiento de la cooperativa, en lo que a afiliación se refiere. Su valor oscila entre 0 y +1, siendo su valor más positivo entre más alto sea el valor del indicador, ya que significa que se han afiliado más personas a la

cooperativa. Su significado debería ser matizado por el tamaño de la organización.

**\*10.- Desembolsos inicial exigido a los nuevos socios**

Desembolso inicial mínimo exigido a nuevos socios/ Salario mínimo interprofesional

Año 2010	Año 2011
$48/372=0.13$	$61/400=0.15$

0.13	0.15
------	------

Este indicador busca valorar la dificultad y sacrificio que el desembolso de la aportación supone para el asociado. Este desembolso es medido en moneda nacional, pero debemos compararlo con una medida del poder adquisitivo de la población. Para ello utilizaremos el salario mínimo interprofesional. Si el indicador tiene valor inferior a 1, eso no supondría gran esfuerzo inversor para la familia. Ahora bien, si el valor es mucho mayor que 1, puede convertirse en una barrera de entrada, que exige por parte de la cooperativa el establecimiento de mecanismos de ayuda (por ejemplo, flexibilizando los plazos de pago u ofreciendo préstamos al candidato socio).

**\*11.- Socios activos: total de personas socias que accedan a los servicios de la Cooperativa**

Número de socios con operaciones en la cooperativa/ Total de socios

Año 2010	Año 2011
$2.864/2.864=1.00$	$3.134/3.134=1.00$

1.00	1.00
------	------

Este indicador busca cuantificar a las personas socias que se mantienen activas dentro de la cooperativa, contrastando a los socios activos con respecto. Al total

de socios. El valor máximo de 1 nos diría que todos los socios son activos y habilitados para recibir el servicio. Cuanto menor sea el valor por debajo de 1, indicará que los socios están encontrando barreras para recibir dichos servicios o que no están siendo adecuadamente satisfechos en cuanto a las necesidades que se supone la cooperativa debe resolverles, lo que estaría en contraposición con la apertura cooperativa.

## D2.- SALIDA VOLUNTARIA DE LA COOPERATIVA

### \*12.- Bajas de socios

Bajas de socios / Socios totales

Año 2010	Año 2011
$2.864/2.864=2.00$	$83/3.134=0.03$

0.02

0.03

Este indicador mide la proporción que representan las bajas de socios en contraste con el total de socios. Una tendencia creciente en este indicador es digna de un análisis profundo para encontrar las causas de las deserciones.

### \*13.- Devolución de capital

Capital comprometido a devolver / Fondos propios totales

Año 2010	Año 2011
$1'149.721,49/631.208,35=1.82$	$1'586.088,13/866.453,65=1.83$

1.82

1.83

De cara a evaluar el grado de riesgo que supone la devolución del capital a los socios salientes, medimos el monto comprometido a devolución relacionándolo con la cifra de fondos propios. El valor tiene una interpretación negativa, es decir entre mayor a 1, menor capacidad para hacer frente a estas obligaciones. Valores

iguales a la unidad o menores indican que la cooperativa tiene buena capacidad para enfrentar la obligación.

**\*14.- Ritmo en la devolución**

(Capital devuelto a socios)/ Capital total)/ (Bajas de socios/ Socios totales)

Año 2010	Año 2011
$(41.607,81/1'155.251,15)/(58/2.864)=1.78$	$(54.045,78/1'586.088,13)/(83/3.134)=1.29$

1.78

1.29

A través de este indicador comparamos el ritmo de devolución de capital con el de bajas de socios. El óptimo sería 1, señalando que el socios no debe esperar para recuperar su aportación. Valores inferiores a 1 suponen un retraso creciente, mientras que valores superiores a 1 señalan la recuperación de demoras anteriores.

**D3.- NO DISCRIMINACIÓN**

**\*15.- Porcentaje de mujeres socias**

Mujeres socias / Total de socios

Año 2010	Año2011
$1.924/2.864=0.67$	$2.107/3.134=0.67$

0.67

0.67

Evaluando el grado de discriminación por cuestión de género, presentamos el porcentaje de mujeres en el colectivo de socios. Su interpretación estaría sujeta a la comparación con los datos generales poblacionales o los objetivos de acción positiva que la cooperativa se haya planteado.

**\*16.- Porcentaje de mujeres trabajadoras socias en relación a trabajadoras mujeres**

Mujeres trabajadoras socias / Mujeres trabajadoras

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
7/7=1.00	8/8=1.00

1.00                      1.00

Este indicador será de aplicación en las cooperativas de trabajo, señalando la posible discriminación de las trabajadoras a convertirse en socias. Su valor oscilá entre 0 – en el que ninguna accede a socias – y +1 – en el que todas son socias. Su valor interpretativo se vería incrementado a través de la comparación con el porcentaje en el caso de los hombres.

**\*17.- Porcentaje de hombres-trabajadoras socios en relación a trabajadores hombres**

Hombres trabajadores socios / Hombres trabajadores

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
7/7=1.00	7/7=1.00

1                      1

Este indicador será de aplicación en las cooperativas de trabajo y es un buen punto de referencia para analizar el indicador anterior. Sirve también para medir el grado de discriminación contra propios socios de la cooperativa.

**\*18.- Porcentaje relativo por cuestión de género en acceso a condición de socio**

(Mujeres socias / Mujeres trabajadoras) / (Hombres socios/ Hombres trabajadores)

<b>Año2010</b>	<b>Año 2011</b>
$(1.924 / 7) / (940 / 7) = 2.05$	$(2.107 / 8) / (1.027 / 7) = 1.80$

2.05

1.80

De aplicación en el caso de cooperativas de trabajo asociado. Con este indicador comparamos el acceso de hombres y mujeres a la condición de socias. El óptimo está en el valor 1. Tal y como está definido, si el valor es superior a 1, sugiere ventaja relativa por ser mujer, y si es menor que 1 ventaja por ser hombre.

## ANEXO N°05

### SEGUNDO PRINCIPIO: CONTROL DEMOCRÁTICO DE SUS MIEMBROS

#### D1.- PARTICIPACIÓN EN ASAMBLEAS

##### \*1.- Porcentaje de asociados presente

Número de asociados de asistentes/ Número de asociados convocados

Año2010	Año 2011
27/39=69.2	30/24=80.00

69.2	80.00
------	-------

Con este indicador observamos el grado de asistencia media a las asambleas, tomando en consideración únicamente los presentes y no los representados a efectos de quórum.

Cuanto más alto sea el valor, sugiere un mayor interés por parte de los asociados. A manera de referencia también se indica la relación de asociados habilitados para ejercer el voto en relación con los asociados totales.

##### \*2.- Convocatoria necesaria para la constitución de la asamblea

Número de convocatorias/ Asambleas celebradas

Año2010	Año 2011
4/4=1.00	4/4=1.00

1.00	1.00
------	------

Calculamos la media de número de convocatorias necesarias para considerar la Asamblea válidamente constituida. Necesariamente tendrá valores superiores a 1. Cuanto mayor sea el valor, menor grado de interés por parte del socio sugiere.

### \*3.- Asociados por delegado

Socios totales/ Total delegados en asambleas

Año2010	Año 2011
$2.864/10=286.40$	$3.134/8=391.75$

286.40

391.75

En el caso de la existencia de asambleas de delegados, este indicador muestra el número de socios a los que, por término medio, representa cada delegado. Cuanto mayor sea esa cifra, mayor concentración en la representatividad de cada delegado, por lo que el principio de democracia es vulnerable en mayor grado. Será matizado en su interpretación por el tamaño del colectivo de socios.

### \*4.- Delegados técnicamente posibles

Socios totales/ Número máximo posibles de delegados

Año2010	Año 2011
$2.864/54=53.04$	$3.134/54=58.04$

53.04

58.04

Comparamos el número de delegados con aquel máximo de razones técnicas de espacio físico proponen para el desarrollo de una asamblea viable. Tal y como está definido, cuanto más se aleja ese valor del 1, haciéndose menor, menos justificación tiene el haber limitado tanto la presencia de socios o concentrado tanto las representaciones.

## D2.- ACCESIBILIDAD A CARGOS SOCIALES

### \*5.- Socios históricamente representantes

Número de socios históricamente en órganos sociales/ Total de socios.

Año2010	Año 2011
$36/2.864=0.01$	$36/3.134=0.01$

0.01

0.01

Este indicador mide la concentración histórica de la representación social. Cuanto más bajo sea el valor, mayor concentración sugiere. En caso máximo de valor 100%, supone que todos los socios han pasado por algún cargo de representación. A matizar en relación con la edad de la cooperativa.

### \*6.- Renovación en órganos de representación

Número de socios históricamente en órganos sociales/ Suma de años en que fueron ejercidos los cargos.

Año2010	Año 2011
$36/0=0$	$36/2=18$

0

18

Calculamos las posibilidades que la vida de la cooperativa ha dado para ocupar cargos en el numerador la cantidad de personas que históricamente han ejercido cargos de representación y en el denominador la sumatoria de los años en que fueron ejercidos tales cargos de representación y en el denominador la sumatoria de los años en que fueron ejercidos tales cargos. Y observamos con este indicador el grado de repetición en el cargo. Un valor cercano a 1 (el valor ideal es 1) sugiere que nueva gente entre a ocupar estos cargos, mientras que, cuanto menor sea este valor, mayor concentración de la representación en pocas manos. Sería posible un valor mayor a 1, el cual significaría que muchas veces las

personas representantes no terminaron su periodo y fueron sustituidas por otros los cual tampoco es deseable.

**\*7.- Edad media relativa de consejeros**

Edad media de los consejeros/Edad media de los socios

<b>Año2010</b>	<b>Año 2011</b>
$50/43,89=1.14$	$53/43,96=1.21$

1,14

1,21

Comparamos la edad media del colectivo de consejeros con la edad media de los socios. El valor óptimo-matizado con un cuadro de distribución-sería1. Si el valor es mayor que 1 sugiere que los consejeros son mayormente escogidos entre el colectivo de más edad.

**\*8.- Acceso de mujeres a puestos representativos**

(Mujeres en puestos representativos/ Puestos representativos)/(Mujeres socias/ Total de socios)

<b>Año2010</b>	<b>Año 2011</b>
$(9/6)/(1.924/2.864)=2.23$	$(9/6)/(2.107/3.134)=2.23$

2.23

2.23

Comparamos el peso de las mujeres en los colectivos de socios y representantes sociales (mínimo en Consejo de Administración, Comité Educativo y comité de Vigilancia). El óptimo sería el valor 1. Un valor inferior sugiere dificultad por parte de la mujer para acceder a cargos sociales.

**\*9.- Acceso de mujeres al Consejo de Administración**

(Mujeres en Consejo de Administración/ Puestos Consejo de Administración)/(Mujeres socias/ Total de socios)

<b>Año2010</b>	<b>Año 2011</b>
$(2/9)/(1.924/2.864)=2.23$	$(2/9)/(2.107/3.134)=0.33$

2.23

0.33

Comparamos específicamente la representación femenina en los colectivos de socios y del Consejo de Administración (como órgano máximo de representación). El valor 1 supone situación óptima. Valores inferiores a 1 sugiere dificultad por parte de las mujeres en acceder a esos puestos.

**\*10.- Acceso de mujeres a puestos superiores den Consejo de Administración**

(Mujeres consejeras no vocales/ Puestos Consejeros no vocales)/(Mujeres consejeras/ Total de consejeros)

<b>Año2010</b>	<b>Año 2011</b>
$(0/8)/(0/8)=0.00$	$(0/8)/(0/8)=0.00$

0.00

0.00

Aún dentro del Consejo de Administración, podemos distinguir dos niveles: presidencia, vicepresidencia, secretaría y tesorería. Por un lado, y vocalías por otro. Analizamos el acceso de las mujeres a este primer nivel comparando los porcentajes de mujeres consejeras con el de consejeras con su cargo especial. El valor 1 sugiere no discriminación en el acceso a esos puestos, una vez obteniendo el cargo de consejera, mientras que valores inferiores a 1 indican la existencia de algún grado de discriminación en ese acceso.

### D3.- EQUILIBRIO REAL DE PODER ENTRE LOS SOCIOS

#### \*13.- Presión real sobre cooperativas de ahorro y crédito

Depósitos del 10% de socios mayores / Depósitos totales

Año2010	Año 2011
$72.701,86/7'150.101,83=0.01$	$169.425,70/9'887.546,69=0.02$

0.01

0.02

Préstamos al 10% de socios mayores / Saldo vivo préstamos totales

Año2010	Año 2011
$83.400/6'812.545,37=0.01$	$146.020/11'010.860,91=0.01$

0.01

0.01

Observamos qué porcentaje de los depósitos totales y de los préstamos totales de la cooperativa proceden o van al 10% de los socios que más usan sus servicios. El valor del indicador puede oscilar entre 0 y +100. Cuanto más alto sea este valor, delata mayor peso e influencia económica de esos grandes socios, influencia que podrían utilizar para imponer sus puntos de vista, independientemente de los procedimientos cooperativos de democracia formal.

### D4. DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (CLIMA LABORAL)

#### \*14.- No discriminación por género en acceso a puesto de trabajo

(Mujeres trabajadoras en cooperativas/trabajadoras totales en cooperativa)/(Mujeres en población activa del país/ Población activa del país)

Año2010	Año 2011
$(7/14)/(6'587.844/13'021.222)=0.99$	$(8/15)/(7'305.816/14'483.499)=1.06$

0.99

1.06

Comparamos a través de este dato el porcentaje de mujeres trabajando en la cooperativa con el porcentaje de mujeres en el mercado laboral del país. También admite comparaciones regionales, si el dato estadístico estuviese disponible. El valor 1 refleja igual porcentaje. Valor inferior a 1 supone una sub-representación del colectivo femenino en la plantilla, mientras que valores superiores a 1 señalan una comparativamente sobrerrepresentación.

**\*15.- No discriminación por género en acceso a puestos de mando**

(Mujeres con mando/ mujeres trabajadoras) / (Hombres con mando/ hombres trabajadores)

Año2010	Año 2011
$(1/7)/(3/7)=0.33$	$(1/8)/(3/7)=0.29$

0.33

0.29

Comparamos la posibilidad de acceso de mujeres y hombres a puestos con mando. El valor 1 señala igualdad de oportunidades en la práctica. Tal y como está definido, valores inferiores a 1 reflejan una sub-representación de las mujeres en el mando, mientras que valores mayores a 1 reflejan sobrerrepresentación.

**\*16.- Renta per cápita relativa por género según estrato**

(Salarios pagados a mujeres en estrato X / total de mujeres trabajadoras en estrato X) / (Salarios pagados a hombres en estrato X / total hombres trabajadores en estrato X)

	RPR (RENTA PER CÁPITA RELATIVA) AÑO 2011
ALTA DIRECCION	-103,74
MANDOS MEDIOS	1,01
PUESTOS DE BASE	0,99

Ahora bien de valorar la justicia distribuida en cuestión de género por parte de la cooperativa, diferenciaremos entre los siguientes estratos: alta dirección-gerencia y dirección departamental-, mandos intermedios-jefaturas- y puestos de base. Para cada uno de los estratos, compararemos el salario medio pagado por hora a mujeres y a hombres. El valor óptimo será 1. Tal y como está definido, valores inferiores a 1 inducirán a pensar en una discriminación por género. Al comparar los salarios hora, hemos neutralizado la diversidad de jornadas-completa o media-. Las diferencias restantes son debidas al precio-hora base, combinadas con las de pluses salariales.

**\*17.- Duración de la jornada laboral regular relativa por género**

(Horas trabajadas por mujeres / total mujeres trabajadoras) / (Horas trabajadas por hombres/ Total hombres trabajadores)

Año2010	Año 2011
$(7.296/7.296)/(6.384/6.384)=1.00$	$(7.296/7.296)/(6.384/6.384)=1.00$

1.00

1.00

Comparamos ahora la calidad de la jornada laboral regular por género, para diferenciar la incidencia de las jornadas a tiempo parciales y tiempo completo en cada colectivo. Su calor óptimo sería 1, indicando una igual distribución en función

del género. Tal y como está definido, valores inferiores a 1 sugieren una menor incidencia relativa de la jornada parcial de las mujeres.

### **\*18.- Evolución del poder adquisitivo de los salarios**

% subida salarial / tasa de inflación

<b>Año2010</b>	<b>Año 2011</b>
$6/3.33=1.80$	$10.6/5.41=1.96$

1.80

1.96

A través de este indicador observamos cómo la cooperativa mantiene el poder adquisitivo de sus trabajadores. Para ello comparamos el incremento salarial anual con la tasa de inflación calculada por fuente fiable. Tal y como está definiendo, valor inferior a 1 supone una pérdida de poder adquisitivo, un valor unitarios mantiene dicho poder y un valor superior a 1 supone una mejora el poder adquisitivo.

## ANEXO N°06

### TERCER PRINCIPIO: PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS MIEMBROS

#### D1.- CAPITAL COMO PROPIEDAD COMÚN

##### \*1.- Capital común cooperativo individido + indivisible

Total de reservas / Fondos Propios

Año2010	Año 2011
$614.271,53/631.208,35=0.97316$	$809.811,87/866.453,65=0.93456$

97.32%

93.46%

A través de este indicador analizamos la estabilidad de la cooperativa frente al derecho de libre salida de los socios. Esta permanencia está garantizada a través de su capital común a corto plazo, concretado en el montón de sus reservas (excluyendo posibles reservas de gasto e incluyendo donativos). Cuanto mayor sea ese porcentaje, mayor será la estabilidad de la cooperativa y menor el riesgo de su desaparición provocada por la retirada de socios.

##### \*2.- Capital común cooperativo indivisible

Total de reservas indivisibles / Fondos Propios

Año2010	Año 2011
$70.777,27/631.208,35=0.1121$	$84.957,62/866.453,65=0.09805$

11.21%

9.81%

A través de este indicador analizamos la aportación en favor del movimiento cooperativo en general, a través de su capital común, concretado en el monto de sus reservas indivisibles acumuladas. A largo plazo en el caso de disolución de la

cooperativa estas reservas serán la herencia dejada al movimiento, por lo que, entre mayor sea el porcentaje, mayor la apuesta que se hace por la herencia colectiva.

### **\*3.- Aportación al capital común cooperativo indivisible**

Dotación reservas indivisibles / excedentes

<b>Año2010</b>	<b>Año 2011</b>
$70.777,27/631.208,35=0.1121$	$84.957,62/866.453,65=0.09805$
2.93	6.03

A través de la proporción que supone la dotación a reservas indivisibles respecto al total de los excedentes, observamos una concreción de la apuesta realizada por la organización en favor del movimiento cooperativo. Cuanto mayor sea este valor sugiere una mayor apuesta por la herencia al movimiento. Pero dicha herencia puede provenir directamente de los excedentes de la cooperativa o de donativos realizados por terceros. Sería recomendable diferenciar ambos casos.

### **\*4.- Valor agregado cooperativo incorporado a patrimonio común**

Dotación reservas indivisibles / Valor agregado cooperativo

<b>Año2010</b>	<b>Año 2011</b>
$3259,19/286.465,8=0.01137$	$11.344,28/426.147,68=0.0266$
1.14%	2.66%

El concepto de excedentes en el caso de las cooperativas puede esconder excedentes pre repartidos por la cooperativa, vía –por ejemplo- de rebajas en los precios pagados por los socios consumidores o sobrepagos pagados a los suministradores socios. Calculamos el valor agregado cooperativo, como

concepto más general, y analizamos qué parte de él es incorporado al patrimonio común indivisible.

## D2.- COMPROMISO LIMITADA AL CAPITAL

### \*1.- Interés pagado a aportación

Tasa de interés al capital cooperativo X 100 / Tasa interés pasivo mercado a 1 año X 100

Año2010	Año 2011
$400/4.28=93/100$	$400/4.53=88/100$

0.93

0.88

Con este indicador analizamos la remuneración relativa de las aportaciones al capital social. Comparamos el interés al capital aportado por los socios con tasa pasiva de interés equivalente en el mercado de capitales del país a plazo anual. El valor será nulo si la cooperativa no paga interés alguno al capital. Si el valor es menor que 1, señala una pérdida relativa para el socio con respecto a alternativas comparables de inversión en el mercado. En cambio, valores superiores a 1 señalan una remuneración al capital cooperativo superior al de mercado.

### \*6.- Poder adquisitivo de aportación

Tasa de interés al capital cooperativo X 100 / Tasa inflación X 100

Año2010	Año 2011
$400/3.33=120/100$	$400/5.41=73.9/100$

1.20

0.74

Con este indicador analizamos la remuneración relativa de las aportaciones al capital social. Analizamos la pérdida o ganancia de poder adquisitivo de las

aportaciones a capital, comparando la tasa de interés con la tasa de inflación. Si el valor es 1, refleja un mantenimiento del poder adquisitivo. Si el valor es menor que 1 señala una pérdida relativa y si es superior a 1 una ganancia.

### D3.- ASIGNACIÓN DE EXCEDENTES

#### \*7.- Dotación directa a socios

(Dotación a aportaciones de socios + excedentes distribuidos) / Excedentes

Año 2010	Año 2011
$(5.177,81+11.407,15)/(111.092,57)=0.149$	$(5.177,78+39.704,97)/(188.123,29)=0.238$

0.15

0.24

Este indicador nos señala qué de los excedentes es directamente repartido entre los socios, a través de las dos posibles vías: como incremento de valor de la aportación de cada socios, o como excedente monetarizado y entregado al socio. Cuando más alto sea dicho valor-acercándose al 1 como valor máximo hipotético, sugiere un mayor reparto a los socios de los beneficios obtenidos por la cooperativa.

#### \*8.- Monetarización de la dotación directa a socios

Excedentes distribuidos / (Dotación a aportaciones de socios + excedentes distribuidos)

Año 2010	Año 2011
$(11.407,15)/(5.177,81+11.407,15)=0.69$	$(39.704,97)/(5.177,78+39.704,97)=0.88$

0.69

0.88

Ahora nos fijamos exclusivamente en qué parte de los excedentes repartidos a cada socios es inmediatamente monetarizado, con la correspondiente salida de

los fondos de la cooperativa. El máximo 1 supone la total monetarización de dichos excedentes repartidos, mientras que cuanto menor sea el valor del indicador, nos señala una mayor capitalización de dichos excedentes repartidos entre los socios.

### **\*9.- Dotación a fondo de Educación**

Dotación a Fondo de Educación / excedentes

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$814,80/111.092,57=0.01$	$2.836,07/188.123,29=0.015$

0.01

0.02

Analizamos qué porcentaje de los excedentes obtenidos ese año se destinan al Fondo de Educación (u otros similares en el caso de que los haya). Por un lado, admite la comparación con el porcentaje que la ley fija- si así lo establece-. Si el porcentaje es superior al legal, refleja una mayor apuesta por la comunidad.

### **\*10.- Dotación a fondo de Reserva**

Dotación a Fondo de Reserva / excedentes

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$3.259,19/111.092,57=0.03$	$11.344,28/188.123,29=0.006$

0.03

0.06

Analizamos qué porcentaje de los excedentes obtenidos ese año se destinan al Fondo de Reserva. El valor máximo hipotético de 1 indica que todos los excedentes se destinaron a crear reservas divisibles o indivisibles en contra de reparto de excedentes o destino a fondos de educación.

#### **D4.- DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO COOPERATIVO (VAC)**

##### **\*11.- V.A.C. distribuido a trabajadores sobre Valor Agregado Cooperativo**

V.A.C. distribuido a trabajadores/ Valor Agregado Cooperativo

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$158.265/286.465,8=0.55*100$	$218.268,92/426.147,68=0.51*100$

55

51

Analizamos la parte del valor agregado cooperativo que se ha repartido al colectivo laboral de la cooperativa.

##### **\*12.- V.A.C. distribuido a la comunidad sobre Valor Agregado Cooperativo**

V.A.C. distribuido a la comunidad/ Valor Agregado Cooperativo

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$449.99,80/286.465,8=0.157*100$	$58.991,76/426.147,68=0.138*100$

16

14

Analizamos la parte del valor agregado cooperativo que se ha repartido a la comunidad, concretada en los diferentes impuestos y tasas pagadas a las instituciones públicas, así como la dotación al Fondo de Educación, cuyo destinatario de la distribución efectivamente realizada en el ejercicio posterior es generalista.

**\*13.- V.A.C. distribuido a socios sobre Valor Agregado Cooperativo**

V.A.C. distribuido a socios/ Valor Agregado Cooperativo

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$83.201/286.465,8=0.29*100$	$148.887/426.147,68=0.349*100$

29

35

Analizamos la parte del valor agregado cooperativo que se ha repartido a los socios, concretada en la parte de los excedentes repartidos entre ellos – independientemente de si se han o no monetarizado-, así como posibles pagos adelantados de excedentes, vía precios inferiores al de mercado en la venta a los socios a vía precios superiores al de mercado en la compra a los mismos.

**D5.- ESFUERZO ECONOMICO EXIGIDO A SOCIOS**

**\*14.- Aportaciones suplementarias exigidas históricamente**

Sumatoria aportaciones obligatorias suplementarias/ Fondos propios totales

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$215.768,07/631.208,35=0.34$	$481.039,14/866.453,65=0.56$

0.34

0.56

Comprobamos qué porcentaje de los actuales fondos propios de la cooperativa han sido obtenidos por la vía de aportaciones obligatorias suplementarias durante la vida de la organización. Los datos están disponibles en las cuentas auxiliares de la cooperativa.

**Nota:** Debido a la variación del valor del dinero con el paso del tiempo, recomendamos actualizar a valor presente todas las aportaciones antes de sumarlas.

**\*15.- Aportaciones iniciales exigidas históricamente**

Sumatoria aportaciones iniciales/ Fondos propios totales

Año 2010	Año 2011
$1'156.069,15/631.208,35=1.83$	$1'587.506,63/866.453,65=1.83$

1.83

1.83

Comprobamos qué porcentaje de los actuales fondos propios de la cooperativa han sido obtenidos por la vía de aportaciones iniciales durante la vida de la organización. Los datos están disponibles en las cuentas auxiliares de la cooperativa.

**Nota:** Debido a la variación del valor del dinero con el paso del tiempo, recomendamos actualizar a valor presente todas las aportaciones antes de sumarlas.

**\*16.- Relación entre aportaciones iniciales y suplementarias exigidas históricamente**

Sumatoria aportaciones obligatorias suplementarias/ Sumatoria aportaciones iniciales

Año 2010	Año 2011
$215.768,07/1'156.069,15=0.19$	$481.039,14/1'587.506,63=0.30$

0.19

0.30

Comprobamos los importes obtenidos históricamente vía aportaciones obligatorias suplementarias y vía aportaciones iniciales. Los datos están disponibles en las cuentas auxiliares de la cooperativa. Tal y como está definido, cuanto más alto sea el valor sugiere un peor comportamiento de la cooperativa para con el socios, ya que le exige grandes aportaciones diferentes de las inicialmente comprometidas en el momento de su asociación. Esta situación puede forzar la salida no deseada de miembros por razones económicas, y en ese sentido será considerada negativamente como un peor servicio al socio.

**Nota:** Debido a la variación del valor del dinero con el paso del tiempo, recomendamos actualizar a valor presente todas las aportaciones antes de sumarlas.

## ANEXO N°07

### CUARTO PRINCIPIO: AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA

#### D1.- INDEPENDENCIA FINANCIERA

##### \*1.- Independencia financiera “estrecha”

Fondos Propios/ Activo Total

Año 2010	Año 2011
$631.208,35/10'283.992,33=0.06$	$866.453,65/13'544.420,68=0.06$

0.06

0.06

Este indicador, formulado como (1-apalancamiento financiero), mide qué parte del activo de la cooperativa está financiado con fondos propios. Su valor oscila entre 0 y +1. En cuanto a su interpretación, cuanto más bajo sea dicho valor, sugiere mayor dependencia de la cooperativa respecto a terceros no socios. Ahora bien, en algunos casos valores muy altos se interpretarían como favorables de cara al cumplimiento de este principio, pero supondrían una mala gestión de las posibilidades financieras del mercado. Por ello, recomendamos comparar ese dato con un intervalo óptimo fijado por una serie de expertos para empresas de ese tipo y sector. Si el valor es inferior a la media, supone una llamada de atención al respecto, ya que sitúa a la cooperativa en riesgo de perder su independencia, además de reflejar una inadecuada gestión de sus recursos financieros.

## **\*2.- Independencia financiera “amplia”**

Fondos Propios+ fondos ajenos de socios/ Activo Total

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$(631.208,35+1'155.251,15)/10'283.992,33=0.17$	$(866.453,65+1'586.088,13)/13'544.420,68=0.18$

0.17

0.18

Este indicador es una amplia del anterior, ya que medimos el porcentaje del activo financiado por los socios, ya sea vía fondos propios o ajenos. Cuanto mayor sea ese valor, acercándose a su máximo +1, refleja mayor independencia de la cooperativa con respecto a posibles imposiciones a terceros prestamistas.

## **D2.- AUTONOMÍA DE PARTICIPES NO SOCIOS**

### **\*5.- Diversificación de clientes no socios**

Depósitos a 10% mayores clientes no socios/ Depósitos Totales

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$254.500/984.063,09=0.26$	$358.922,84/1'425.457,72=0.25$

0.26

0.25

Este indicador, señala el peso en las ventas o depósitos totales del 10% de los mayores clientes no socios de la cooperativa. Si el porcentaje de ventas o depósitos acumulado por este colectivo es importante, puede imponer determinadas decisiones a la cooperativa, lo que en último término le resta a ésta autonomía de decisión. Para mayor claridad gráfica, se puede acompañar de un gráfico que relacione diferentes porcentajes de clientes y las ventas realizadas a este colectivo o los depósitos captados, según sea el caso.

## ANEXO N°08

### QUINTO PRINCIPIO: EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN

#### D1.- INVERSIÓN EN EDUCACIÓN

##### \*1.- Inversión y destinatarios en educación y capacitación

Inversión anualizada (valor presente) en educación y capacitación

	Año 2010			Año 2011		
	Inv.	Núm.	IPC	Inv.	Núm.	IPC
<b>TOTAL</b>	10.319,12	51	<b>202</b>	9.583,44	41	<b>234</b>
<b>Miembros</b>	7.145,79	26	<b>275</b>	5.492,09	26	<b>211</b>
<b>Dirigentes electos</b>	308	10	<b>308</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Gerentes</b>	250,13	1	<b>250</b>	425	1	<b>425</b>
<b>Empleados</b>	2.615,20	14	<b>187</b>	3.666,35	14	<b>262</b>

**IPC=** Inversión/Número de participantes

Se mide con este indicador la inversión que ha realizado la cooperativa en educación y capacitación y cuáles han sido sus destinatarios. La valorización del indicador se hace a través de dos formas: en primer lugar se comparan los montos invertidos a lo largo de los últimos 3 años para poder evaluar su aumento o disminución, en cada uno de los grupos señalados. En segundo lugar se mide la inversión per cápita por grupo lo que vendría a dar luces sobre la mayor o menor concentración de la inversión de los grupos.

## D2.- CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO POR PATE DE LOS PROCESOS DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

	Año 2010			Año 2011		
	Benefi.	Aun. permanencia	% permanencia	Beneficiario	Aun. permanencia	% permanencia
<b>TOTAL</b>	51	47	0.92	41	41	1
<b>Miembros</b>	26	26	1	26	26	1
<b>Dirigentes electos</b>	10	8	0.80	0	0	0
<b>Gerentes</b>	1	1	1	1	1	1
<b>Empleados</b>	14	12	0.86	14	14	1

Se mide con este indicador la permanencia de las personas beneficiarias en la cooperativa a lo largo del tiempo. La idea es que entre mayor permanencia exista por parte de los beneficiarios, mayor grado de desarrollo existirá proveniente de los conocimientos adquiridos. A menor grado de permanencia se está indicando que la cooperativa no ha sido capaz de retener a las personas en las que ha invertido en capacidad y educación y por lo tanto el efecto de desarrollo no se logra en toda su plenitud.

## D3.- INFORMACIÓN

### \*3.- Peso relativo de Información sobre la cooperativa dirigida socios en general

Gasto en información específica para socios/ Total de gasto en información

Año 2010	Año 2011
$0/3.315,82= 0.00$	$1.276,80/9725,92= 0.13$

0.00

0.13

Se mide aquí el gasto que la cooperativa hace para informar a sus posibles grupos de influencia sobre la naturaleza y beneficios del cooperativismo, contrastado con el gasto total en información. Realmente estos son indicadores descriptivos que sólo tienen sentido en la medida en que se comparen con el

gasto en cada uno de los otros rubros y con los gastos que se han hecho en otros años.

**\*6.- Peso relativo de Información sobre la cooperativa dirigida público en general**

Gasto en información dirigida al público en general/ Total de gasto en información

<b>Año 2010</b>	<b>Año 2011</b>
$3.315,82/3.315,82= 1.00$	$8.476,12/9725,92= 0.87$

1.00

0.87

Se mide aquí el gasto que la cooperativa hace para informar a sus posibles grupos de influencia sobre la naturaleza y beneficios del cooperativismo, contrastado con el gasto total en información. Realmente estos son indicadores descriptivos que sólo tienen sentido en la medida en que se comparen con el gasto en cada uno de los otros rubros y con los gastos que se han hecho en otros años.

## ANEXO Nº09

### SEXTO PRINCIPIO: COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS

#### D1.- INVERSIÓN EN EDUCACIÓN

##### \*1.- Afiliación y asistencia a eventos de organismos sectoriales e intrasectoriales

		AÑO 2010			AÑO 2011		
ORGANISMOS SECTORIALES	ORGANISMOS INTRASECTORIALES	Aportación	Participación eventos	Nº participantes	Aportación	Participación eventos	Nº participantes
NINGUNA	FECOAC	150	3	12	195,00	0	0
	UCACME	164,25	1	4	900,00	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>314,25</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>1095,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
INTERNACIONALES		AÑO 2010			AÑO 2011		
ORGANISMOS SECTORIALES	ORGANISMOS INTRASECTORIALES	Aportación	Participación eventos	Nº participantes	Aportación	Participación eventos	Nº participantes
NINGUNA	NINGUNA	0	0	0	0	0	0

Medimos la afiliación y asistencia a eventos de organismos sectoriales e intrasectoriales, tanto a nivel nacional como internacional. La información debe ser evaluada en términos de evolución histórica (últimos dos años) y de crecimiento en la participación. Además es muy importante las relaciones entre participación en eventos y número de personas que participaron en relación con los montos invertidos en afiliaciones.

## D2.- INTEGRACIÓN A EFECTOS DE NEGOCIOS

### \*2.- Transacciones económicas con otras cooperativas

	AÑO 2010	AÑO 2011
<b>PRÉSTAMOS TOTALES</b>	0	0
<b>Préstamos Realizadas A Otras Cooperativas</b>	0	0
<b>DEPÓSITOS TOTALES</b>	2382449,01	1060751,71
<b>Depósitos Realizadas En Otras Cooperativas</b>	616843,03	90072,08
COOP. OSCUS	616843,03	0
FINANCOOP		90072,08
<b>% Prestamos Realizados A Otras Cooperativas Sobre Préstamos Totales</b>		
<b>% Depósitos Realizados En Otras Cooperativas Sobre Depósitos Totales</b>	26%	8%

Medimos el nivel de transacciones realizadas con otras cooperativas, contrastándolo con las transacciones totales en préstamos o captaciones de depósitos. La información debe ser evaluada en términos de evolución histórica y los datos deben ser anualizados y llevados a valor presente.

### D3.- COLABORACIONES BRINDADAS Y RECIBIDAS CON OTRAS COOPERATIVAS

#### \*3.- Intercambios técnicos, deportivos, culturales y celebraciones especiales con otras cooperativas

	<b>Año 2010 N° PERSONAS</b>	<b>Año 2011 N° PERSONAS</b>	<b>Variación</b>
<b>Pasantías Mas Importantes Recibidas</b>	3	10	233,33 %
<b>Pasantías Mas Importantes Enviadas</b>	0	0	0 %
<b>Cursos De Capacitación Recibidas</b>	30	25	-16,67 %
<b>Cursos De Capacitación Enviadas</b>	0	0	0 %
<b>Asistencias Técnicas Recibidas</b>	9	6	-33,33 %
<b>Asistencias Técnicas Enviadas</b>			
<b>Eventos Deportivos Y Culturales Enviadas</b>	15	15	0 %
<b>Eventos Deportivos Y Culturales Recibidas</b>	0	0	0 %
<b>Asambleas Y Celebraciones Especiales Enviadas</b>	0	0	0 %
<b>Asambleas Y Celebraciones Especiales Recibidas</b>	0	0	0 %

Medimos el nivel de intercambios técnicos y de otra índole realizada con otras cooperativas, en términos de número de personas y enviadas. La información debe ser evaluada en términos de evolución histórica.

## ANEXO Nº10

### SÉPTIMO PRINCIPIO: COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

#### D1.- COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON SU COMUNIDAD

##### \*1.- Dotación y uso de reservas para cumplir con los compromisos con la comunidad

	AÑO 2010			AÑO 2011			
	Presupuestado	Inversión	Reserva no gastada	Presupuestado	Inversión	Reserva no gastada	Variación
<b>Asuntos medioambientales</b>	0	0	0	0	0	0	0 %
<b>Asuntos culturales y deportivos</b>	0	0	0	0	0	0	0 %
<b>Mejora del nivel de vida del socio y su familia</b>	0	0	0	0	0	0	0 %
<b>Presencia de la cooperativa en la comunidad</b>	0	0	0	0	0	0	0 %

A través de este indicador analizamos la provisión que se hace para dar contenido a las ayudas comunitarias que la cooperativa ha planteado, así como el grado en que dichas provisiones han sido utilizadas. Esto se contrasta con el total de reservas.

**ANEXO Nº 11**  
**POTENCIAL HUMANO**

<b>Nombre</b>	<b>Condición Laboral</b>	<b>Nivel de Estudio:</b>	<b>Sexo</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Nacionalidad:</b>	<b>Edad</b>	<b>Cargo</b>	<b>Con Mando/ Sin mando</b>	<b>Departamento</b>	<b>Fecha de Ingreso</b>
Oña Mendoza César	Contrato	Cuarto Nivel	M	Casado	Ecuatoriano		Gerente	Con mando	Gerencia	
Zavala Oña Susana Piedad	Contrato	Tercer Nivel	F	Divorciada	Ecuatoriana	29	Auditora Interna	Sin Mando	Auditoria	15/11/2010
Araujo Jaramillo Byron	Permanente	Cuarto Nivel	M	Casado	Ecuatoriano	39	Jefe de Crédito	Con Mando	Crédito	01/11/2006
Carillo Romero Blanca	Permanente	Tercer Nivel	F	Casada	Ecuatoriana	32	Contador General	Con Mando	Contable	01/07/2006
Ortiz Coronel Wilma	Permanente	Tercer Nivel	F	Soltera	Ecuatoriana	37	Secretaria General	Sin Mando	Gerencia	18/03/2009
Castillo Rivera César	Permanente	Tercer Nivel	M	Casado	Ecuatoriano	50	Asistente de Crédito	Sin Mando	Crédito	01/09/1987
Escobar Parra Wilma	Contrato	Tercer Nivel	F	Casada	Ecuatoriana	33	Administrador Sistemas	Sin Mando	Sistemas	18/06/2010
Hernandez Vaca Verónica	Permanente	Tercer Nivel	F	Divorciada	Ecuatoriana	31	Auxiliar Contabilida d	Sin Mando	Contable	04/06/2009
Lluguin Morocho Alicia	Contrato	Cuarto Nivel	F	Soltera	Ecuatoriana	49	Secretaria Consejo	Sin Mando	Administrativo	28/06/2010

Coello Alberto	Avalos	Permanente	Tercer Nivel	M	Soltero	Ecuatoriano	29	Cajero	Con Mando	Caja	08/2005
MaggiAllauca Marcelo		Contrato	Tercer Nivel	M	Soltero	Ecuatoriano	25	Cajero	Sin Mando	Caja	10/2011
Santillán Tatiana	Reinoso	Contrato	Tercer Nivel	F	Casada	Ecuatoriana	40	Oficial de Cumplimiento	Sin Mando	Crédito	15/11/2010
Díaz Gonzalo	Granda	Permanente	Tercer Nivel	M	Casado	Ecuatoriano	60	Oficial Seguridad Interna	Con Mando	Gerencia	09/1998
Solano Roberto	Vallejo	Contrato	Tercer Nivel	M	Divorciado	Ecuatoriano	47	Oficial de Captación	Sin Mando	Captaciones	2010
Zabala Vicente	Alvarado	Contrato	Tercer Nivel	M	Casado	Ecuatoriano	40	Conserje	Con Mando	Administrativo	01/02/2008

