



# **ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ESCUELA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS**

**TESIS DE GRADO**

Previa a la obtención del título de:

**INGENIERAS DE EMPRESAS**

**TEMA:**

“Elaboración del Balance Social Cooperativo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., utilizando la metodología de la Alianza Cooperativa Internacional, año 2012”

Irma Eugenia Bayas Robalino

Cristina Geovanna Espinoza Amoroso

Riobamba – Ecuador

*2013*

## ***CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL***

Nosotros; Director y Miembro del Tribunal de la Tesis titulada:

“ELABORACIÓN DEL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO MINGA LTDA., UTILIZANDO LA METODOLOGÍA DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL, AÑO 2012”

**CERTIFICAMOS:** Que el presente trabajo ha sido desarrollado en su totalidad por las autoras quedando autorizada su presentación.

Ing. Diego Barba

**DIRECTOR DE TESIS**

Ing. Rocío Samaniego

**MIEMBRO TRIBUNAL**

## ***CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA***

Los análisis, ideas y opiniones que se expone en el siguiente trabajo de investigación son auténticas en su totalidad y son responsabilidad total y absoluta de las autoras.

Irma Eugenia Bayas Robalino

Cristina Geovana Espinoza Amoroso

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar queremos agradecer a Dios por sus bendiciones y habernos dado la fuerza necesaria para vencer las adversidades que se nos presentaron a lo largo de nuestra carrera.*

*Agradecemos también a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, a sus autoridades y profesores, por abrir sus puertas y darnos la confianza necesaria para triunfar en la vida y transmitirnos su sabiduría día a día, así también a la Escuela de Administración de Empresas por darnos apertura para formarnos como profesionales en sus aulas y prepararnos para enfrentar este mundo globalizado y cada vez más variante con honestidad y sobre todo con perseverancia y profesionalismo.*

*De manera muy especial al Ing. Diego Barba y a la Ing. Rocío Samaniego Director y Miembro de Tribunal respectivamente por su dedicación, paciencia y colaboración con sus conocimientos para que este trabajo de investigación se lleve a cabo y podamos culminarlo con éxito.*

*A la Cooperativa de Ahorro y Crédito "MINGA LTDA." en especial al Lic. Edwin Maza Gerente General de la institución por permitirnos realizar el presente trabajo en tan distinguida entidad, así también al Ing. Franklin Mullo y a todo el personal que labora en la institución por colaborarnos con la información requerida para la elaboración de este trabajo.*

*A todas aquellas personas y amigos que de una u otra forma nos apoyaron para que podamos realizar la presente investigación que posteriormente esperamos sea una herramienta de aprendizaje.*

### **DEDICATORIA:**

*Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos. A mi hermana Mari por estar siempre presente, acompañándome para poderme realizar como profesional. A mi esposo Luis y a mi hijo Dominick quienes han sido y son para mi motivación, inspiración y felicidad.*

### **IRMA EUGENIA**

*A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. A mis padres y hermanos por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor. A mi querida hija Emilia que con su llegada ilumino mi vida permitiéndome disfrutar cada momento de su compañía.*

**CRISTINA GEOVANA**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Certificación del Tribunal	III
Certificación de Autoría	IV
Agradecimiento	V
Dedicatoria	VI
Índice de Contenido	VII
Índice de Tablas	X
Índice de Gráficos	XV
Introducción	
<b>CAPÍTULO I: IDENTIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA</b>	
1.1 Identificación de la Cooperativa	1
1.2 Reseña histórica	7
1.3 Productos y servicios	7
1.4 Misión	12
1.5 Visión	12
1.6 Principios	13
1.7 Valores institucionales	13
1.8 Objetivos de la institución	14
1.9 Estructura interna y régimen administrativo de la cooperativa	15
1.10 Organigrama estructural	18
1.11 Capital social	20
<b>CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b>	
2.1 Historia del cooperativismo	21
2.2 Principios del cooperativismo	22
2.3 Responsabilidad social cooperativa	24
2.4 Balance social cooperativo	26
2.5 Metodología de balance social cooperativo según la asociación cooperativa internacional	28
2.5.1 Estructura interna del balance social cooperativo	29
2.6 Filosofía del modelo ACI y su aplicación en la COAC “minga Ltda.”	30
2.7 claves para la aplicación y desarrollo del modelo de balance social	32

cooperativo ACI en la COAC “minga Ltda.”	
2.8 diferenciación cooperativa de la COAC “minga Ltda.”	33
CAPÍTULO III: ANÁLISIS SITUACIONAL	
3.1 Membrecía abierta y voluntaria	35
3.1.1 Apertura cooperativa	35
3.1.2 Salida voluntaria de la cooperativa	35
3.1.3 No discriminación	35
3.2 Control democrático de los miembros	36
3.2.1 Participación en asambleas	36
3.2.2 Accesibilidad a cargos sociales	36
3.2.3 Equilibrio real de poder entre los asociados	36
3.2.4 Democracia en el trabajo (clima laboral)	36
3.3 Participación económica de los miembros	36
3.3.1 Capital como propiedad común	37
3.3.2 Valor agregado cooperativo	37
3.3.3 Esfuerzo económico exigido a los asociados	37
3.4 Autonomía e independencia	37
3.4.1 Independencia financiera	38
3.4.2 Autonomía de partícipes no asociados	38
3.4.3 Cesión de derechos políticos a otros inversionistas	38
3.6 Cooperación entre cooperativas	39
3.7 Compromiso con la comunidad	39
CAPÍTULO IV: PROPUESTA	
4.1 Ordenamiento y ubicación de la información para el balance social cooperativo	40
4.1.2 Indicadores	41
4.3 Informe de balance social cooperativo	71
4.3.1 Primer principio: membrecía abierta y voluntaria	71
4.3.2 Segundo principio: control democrático de los socios	94
4.3.3 Tercer principio: participación económica de los socios	113
4.3.4 Cuarto principio: autonomía e independencia	131
4.3.5 Quinto principio: educación entrenamiento e información	140

4.3.6 Sexto principio: cooperación entre cooperativas	149
4.3.7 Séptimo principio: compromiso con la comunidad	153
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	157
5.2 Recomendaciones	158
Resumen	160
Summary	161
Bibliografía	162
Lincografía	163
Anexos	164



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>No.</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
1	Principio 1: “Membrecía abierta y voluntaria”	37
2	Principio 2: “Control democrático de los miembros”	39
3	Principio 3: “Participación económica de los miembros”	41
4	Principio 4: “Autonomía e independencia”	42
5	Principio 5: “Educación, entrenamiento e información”	43
6	Principio 6: “Cooperación entre cooperativas”	44
7	Principio 7: “Compromiso con la comunidad”	45
8	Membrecía abierta y voluntaria	46
9	Control democrático de los miembros	49
10	Participación económica de los miembros	52
11	Autonomía e independencia	54
12	Educación, entrenamiento e información	55
13	Cooperación entre cooperativas	57
14	Compromiso con la comunidad	59
15	Información	60
16	Apertura cooperativa	67
17	Socios	69
18	Productos-compras asociados	70
19	Compras	71
20	Depósitos – prestamos	73
21	Aporte inicial	74
22	Salario	74
23	Trabajadores	75
24	Trabajadores permanentes	76
25	Préstamos a socios	76
26	Depósitos de socios	77
27	Antigüedad socios	78

28	Nuevos puesto de trabajo	79
29	Nuevos socios	79
30	Aporte inicial	80
31	Bajas de socios	80
32	Capital	82
33	Capital devuelto	83
34	Salida de socios	84
35	Capital devuelto	84
36	Devolución de fondos	85
37	Asociados por género	85
38	Trabajadores asociados	86
39	Mujeres socias	87
40	Mujeres trabajadoras	87
41	Hombres trabajadores	88
42	Acceso por género	88
43	Edad media de los asociados/número de asociados	89
44	Convocatoria y asistencia de asociados a asambleas	90
45	Asambleas	91
46	Socios en asamblea	92
47	Delegados en asamblea	93
48	Asistencia en asamblea	93
49	Convocatorias asamblea	94
50	Delegados	94
51	Delegados en la asamblea	95
52	Socios totales	95
53	Consejo de administración	96
54	Edades asociados	97
55	Mujeres asociadas	98
56	Mujeres representantes	99
57	Socios representantes	100
58	Concentración de poder	100
59	Edad media consejeros	100

60	Mujeres consejeras	101
61	Mujeres en consejo de administración	101
62	Acceso de mujeres al consejo de administración	102
63	Depósitos-prestamos	102
64	Depósitos totales	103
65	Saldo vivo préstamos totales	103
66	Colaboradores	104
67	Acceso a puesto de trabajo	104
68	Acceso puesto de mando	105
69	Renta per cápita	105
70	Renta per cápita relativa	106
71	Jornada laboral por género	106
72	Poder adquisitivo	107
73	Capital común - reservas totales	109
74	Reservas	110
75	Valor agregado cooperativo	111
76	Capital total	112
77	Capital indivisible	113
78	Aportes al capital	113
79	V.A.C. incorporado al patrimonio	114
80	Tasa de interés	114
81	Interés pagado	115
82	Excedentes	115
83	Asignación de utilidades	116
84	Monetarización de excedentes	117
85	Fondo de educación	117
86	Dotación reserva	118
87	Valor agregado cooperativo	121
88	Valor agregado cooperativo a trabajadores	122
89	Valor agregado cooperativo a la comunidad	122
90	Aportaciones iniciales	123
91	Aportaciones suplementarias	124

92	Aportaciones iniciales	125
93	Independencia financiera-fondos propios	126
94	Independencia financiera	129
95	Financiamiento	129
96	Donativos	130
97	Aporte de donativos	130
98	Participación de socios	131
99	Aportaciones iniciales y suplementarias	131
100	Aportaciones iniciales y suplementarias	132
101	Diversificación de clientes	133
102	Diversificación clientes prestamistas	134
103	Cesión de derechos	134
104	Cesión de derechos en consejo	134
105	Educación	135
106	Inversión educación – capacitación	137
107	Contribución en educación y capacitación	138
108	Permanencia	140
109	Información	141
110	Información en general	142
111	Información dirigida a la mujer	142
112	Información dirigida a jóvenes	142
113	Información dirigida al público en general	143
114	Información dirigida a trabajadores	143
115	Integración cooperativa	144
116	Depósitos y préstamos	145
117	Intercambios con otras cooperativas	147
118	Variables e indicadores 2010	149
119	Variables e indicadores 2011	150

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>No.</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
1	Apertura cooperativa	68
2	Asociados	69
3	Ventas	71
4	Compras	72
5	Depósitos-prestamos	73
6	Salario mínimo interprofesional	75
7	Bajas de asociados	81
8	Capital	82
9	Capital de vuelto	83
10	Asociados por género	85
11	Trabajadores asociados	86
12	Asambleas celebradas	91
13	Asociados-asamblea	92
14	Asociados totales	95
15	Consejo de administración	96
16	Edad asociados	97
17	Mujeres asociadas	98
18	Mujeres en consejo	99
19	Capital común-reservas totales	109
20	Reservas	110
21	Valor agregado cooperativo	111
22	Excedentes	112
23	Tasas de interés	114
24	Asignación de excedentes	116
25	Distribución del valor agregado cooperativo	121
26	Aportaciones obligatorias	123
27	Fondos propios	124
28	Fondos periodo 2010	127

29	Fondos periodo 2011	127
30	Independencia financiera	128
31	Activos totales	128
32	Autonomía de partícipes no asociados - ventas	132
33	Autonomía de partícipes no asociados compras	133
34	Inversión en educación – en número de personas	136
35	Inversión en educación – en unidades monetarias	136
36	Beneficiarios programas de educación 2010	138
37	Beneficiarios programas de educación 2011	139
38	Gastos de información	141
39	Ventas-prestamos	146

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>No.</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
		160
1	¿Qué es la ACI?	161
2	UCACCENTRO	160
3	Pacto global	163
4	ISO 26000	165
5	Primer principio: adhesión libre y voluntaria	169
6	Segundo principio: control democrático en los miembros	178
7	Tercer principio: participación económica de los miembros	187
8	Cuarto principio: autonomía e independencia	194
9	Quinto principio: “educación, entrenamiento e información”	196
10	Sexto principio: cooperación entre cooperativas	201
11	Séptimo principio: compromiso con la comunidad	204
12	Matriz de indicadores	206

## **INTRODUCCIÓN**

El cooperativismo es un movimiento mundial concreto de la modernidad que en la actualidad asocia a mil millones de hombres y mujeres en el mundo y genera 100 millones de empleos.

En el Ecuador el movimiento cooperativo nace a fines del siglo XIX en las ciudades de Quito y Guayaquil con la creación de organizaciones artesanales y de ayuda mutua, desde entonces los cambios en las mismas han sido diversos permitiendo un desarrollo sostenido en el tiempo, el mismo que ha contribuido al progreso económico local, nacional e internacional. En este contexto el movimiento cooperativo tiene una gran importancia en el fortalecimiento económico de los pueblos, actualmente en la Provincia de Chimborazo el número de cooperativas registradas ha crecido evidenciando el aporte que cada una de estas brinda al desarrollo local.

El objetivo de esta investigación es la elaboración del Balance Social Cooperativo en la COAC Minga Ltda., para analizar la incidencia social de la organización en la comunidad a través de un estudio de la realidad actual de la entidad con respecto a la aplicación de los principios y valores cooperativos, con toda la información obtenida se diseñará el Balance Social que sirve como herramienta de gestión gerencial.

La estructura del trabajo está formada por los siguientes cinco capítulos: Generalidades, Fundamentación Teórica, Análisis Situacional, Propuesta del Balance Social Cooperativo, Conclusiones y Recomendaciones.



## CAPÍTULO I

### GENERALIDADES

#### 1.1 Identificación de la Cooperativa

El movimiento cooperativista ha ido ganando fuerza en el país, es así que en la actualidad existen un sinnúmero de organizaciones cooperativas con operaciones en todo el territorio ecuatoriano.

A continuación damos a conocer algunos aspectos relevantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Minga Ltda.”

<b>DENOMINACIÓN DE LA ENTIDAD:</b>	Cooperativa de Ahorro y Crédito “Minga Ltda.”
<b>UBICACIÓN GEOGRAFICA:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>País:</b> Ecuador</li> <li>• <b>Provincia:</b> Chimborazo</li> <li>• <b>Ciudad:</b> Riobamba</li> <li>• <b>Parroquia:</b> Lizarzaburu</li> <li>• <b>Oficina Administrativa:</b> Pasaje Rio Chancha 18-33 entre Chile y Villarroel</li> </ul>
<b>INICIOS DE LA INSTITUCIÓN:</b>	La Cooperativa nace en el cantón Colta en la década de los ochenta, con una caja de ahorro y crédito de la <b>AIIECH (actual COMPOCIIIECH en Majipamba).</b>
<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES:</b>	Recibir ahorros, emitir préstamos y captación de dineros a plazo fijo, otros servicios adicionales como: Pago del BDH, MONEYGRAM, tarjetas de débito, transacciones, MINGAONLINE, pago de SOAT, fondo mortuario.

<b>MODIFICACIÓN A LOS ESTATUTOS:</b>	La cooperativa realiza modificaciones parciales a los estatutos, mediante Acuerdo Ministerial N° 0200 Junio 28 de 2006, así como Al Acuerdo Ministerial N°. 00171 de agosto 28 de 2007 del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS:</b>	La entidad cuenta con los siguientes instrumentos administrativos: a. Estatuto b. Reglamentos c. Manuales d. Políticas Organigrama Estructural
<b>NÚMERO ACTUAL DE SOCIOS:</b>	20.000 socios, y son personas naturales y jurídicas.
<b>OBJETIVO PRINCIPAL:</b>	Dinamizar la economía de los pueblos más vulnerables.
<b>TIEMPO DE DURACIÓN DE LA COOPERATIVA:</b>	Indefinido
<b>RAMOS AUTORIZADOS A OPERAR:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir ahorros de los socios, certificados de aportación</li> <li>• Otorgar préstamos a sus socios</li> <li>• Captar dinero a plazo fijo de los socios</li> <li>• Realizar cobros, pagas y demás operaciones financieras para el desarrollo de la cooperativa.</li> </ul>

<b>AGENCIAS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riobamba (Olmedo y Juan Montalvo esq.)</li> <li>• Columbe (Centro de la parroquia (Diagonal a la plaza central)</li> <li>• Cajabamba (Av. unidad Nacional y Juan Bernardo de León)</li> <li>• Guayaquil Centro (Ayacucho 15-01 y José de Antepara esq.)</li> <li>• Guayaquil Norte (Km 1 1/2 Vía a Daule. Parque California)</li> <li>• Quito Centro (García Moreno N6 - 51 entre mejía y Olmedo)</li> <li>• Quito Yaruquí (Vicente Rocafuerte y Simón Bolívar)</li> </ul>
------------------	---

**Fuente:** COAC Minga Ltd.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## 1.2 Reseña Histórica

Minga Ltda., es una Cooperativa de Ahorro y Crédito que nace en la cuna de la nacionalidad ecuatoriana, Colta, en la década de los 80, como resultado de la búsqueda de mejores condiciones de servicio de intermediación financiera a los que nuestro pueblo no tenía acceso en la Banca Tradicional.

Fundada con valores y principios de la Cultura Kichwa. Inicia como una pequeña Caja de Ahorro y Crédito de la AIIIECH (actual COMPOCIIIECH en Majipamba). Donde se comienza a tener socios y socias de diversas comunidades y cantones de la provincia, única y exclusivamente Indígenas evangélicos.

Por el crecimiento que mostró, se vio en la necesidad de independizarse y ser reconocida legalmente por nuestro estado, es así que el 30 de mayo de 1997 se consigue la personería jurídica que figura en el Acuerdo Ministerial

Actualmente cuenta con más de 20.000 socios, lo que evidencia la confianza hacia la institución como una Institución sólida y de reconocido prestigio en el sector rural de la cultura Kichwa de nuestra provincia.

La experiencia, junto al talento humano, más la tecnología actualizada, ha facilitado la ampliación de la cobertura y servicios, es así que en la actualidad cualquier tipo de persona natural o jurídica sin importar raza, condición social, cultura, religión, etc., es bienvenida a ser parte de una lucha, que se enmarca en el trabajo en Minga por un bien común. Dinamizar la economía de nuestros pueblos.<sup>[1]</sup>

### **1.3 Productos y Servicios**

La Cooperativa Minga Ltda., brinda servicios de intermediación financiera a la ciudadanía Chimboracense incluso a la población ecuatoriana a través de sus principales agencias, siempre dispuestos a satisfacer a sus socios y clientes por medio de los servicios que ofrece, su principal preocupación es mejorar la calidad de vida de la colectividad en especial la de sus socios.<sup>[2]</sup>

#### **Ahorro y Captaciones**



#### **✓ Inver-Minga: “Depósitos A Plazo Fijo”**

Beneficios para el inversionista:

Premios en fechas especiales.

Obtener un crédito inmediato sin base y sin garante hasta el 80% de la inversión mantenida en la institución.

Para futuros créditos solo se exigirá una base del 10\*1 para cualquier monto. <sup>[3]</sup>

---

<sup>1</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

<sup>2</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

<sup>3</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012



✓ **Minga-Mirak: “Ahorro Programado”**

Personas Naturales o jurídicas que tengan disponibilidad de recursos económicos para ahorrar y pensar en su futuro (problemas de salud, económicos, vejez y prepararse para las situaciones más inesperadas de la vida). <sup>[4]</sup>

Tasa de interés: Variables depende de los plazos

- Declarar la legitimidad de origen de fondos
- Poseer la libreta MINGA-MIRAK



✓ **Mi- Sueño “Ahorro en un Sueño”**

De Depósito a plazo fijo con incremento de capital periódico para alcanzar un sueño. Propósito del ahorro: Establece alcanzar un sueño (Compra de bienes muebles, equipos de computación, micro-negocios y otros) y nosotros le asesoramos como lograrlo en un plazo de tiempo acorde a sus posibilidades, sin recurrir a un crédito. <sup>[5]</sup>



---

<sup>4</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

<sup>5</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

✓ **Mi-Organización: “Ahorro Grupal”**

Ahorro Para Personas Jurídicas, Iglesias, Comunidades Barrios y Organizaciones servicios financieros, solidarios y oportunos promueven el desarrollo socio-económico de sus cooperados. <sup>[6]</sup>



✓ **Mingui-Ahorro: “Ahorro Infantil”**

Propósito del ahorro: Sembrar la cultura de ahorro en los niños y que los padres planifiquen sus gastos.

Beneficios para el grupo de ahorristas:

- Se entregaran útiles escolares al mejor minguí-ahorrista.
- Programas especiales en el día del niño y navidad.
- Entregar la alcancía Minga. <sup>[7]</sup>

✓ **Créditos:**



✓ **“Mi Auto-Minga” Crédito para Unidades de Transporte**

Destino del crédito: Compra, reparación, mantenimiento y otro tipo de inversión en un medio de transporte motorizado que fortalezcan las actividades productivas. <sup>[8]</sup>



---

<sup>6</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

<sup>7</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

<sup>8</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

✓ **Mi Casa-Minga” Crédito para Vivienda**

Destino del crédito: Para reparación, mantenimiento, construcción y otro tipo de inversión inmobiliaria. <sup>[9]</sup>



✓ **Microcrédito: “Mi Credi-Ya”**

Destino del crédito: Gastos de salud y capital de trabajo inmediato para negocios medianos. <sup>[10]</sup>



✓ **Consumo: “Minga-Roles”**

Créditos para socios que cobran sus sueldos en nuestra institución a través de convenios o mediante el SPI. <sup>[11]</sup>



✓ **Capital de trabajo:**

Negocios informales, siembra de productos, compra de semovientes y cualquier otra actividad productiva. <sup>[12]</sup>



---

<sup>9</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

<sup>10</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

<sup>11</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

<sup>12</sup> www.coopminga.com. Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

### ✓ **Mi-Negocio”**

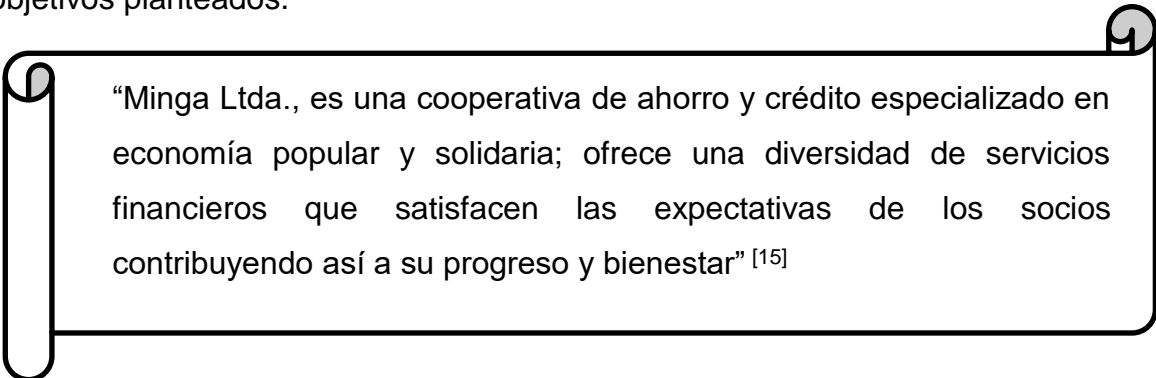
Destino del crédito Capital de trabajo: Negocios o personas que necesiten de recursos económicos urgentes. <sup>[13]</sup>

Minga Brinda servicios a sus socios y clientes:

- Pago del Bono de Desarrollo Humano
- MoneyGram (recepción y envío de dinero al extranjero)
- MingaOnline: Consulta de saldos por internet
- MingaCard: Tarjeta de Débitos
- Transferencias bancarias
- Pago de SOAT
- MingaGiros
- Viamericas
- Vigo
- Ria (envíos de dinero) <sup>[14]</sup>

### **1.4 Misión**

La misión es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización, por lo que la COAC “Mingan Ltda.” ha planteado la razón de su existencia y sobre la cual le servirá de lineamiento para alcanzar sus objetivos planteados.



“Minga Ltda., es una cooperativa de ahorro y crédito especializado en economía popular y solidaria; ofrece una diversidad de servicios financieros que satisfacen las expectativas de los socios contribuyendo así a su progreso y bienestar” <sup>[15]</sup>

<sup>13</sup> [www.coopminga.com](http://www.coopminga.com). Extraído del internet el 12 de septiembre del 2012

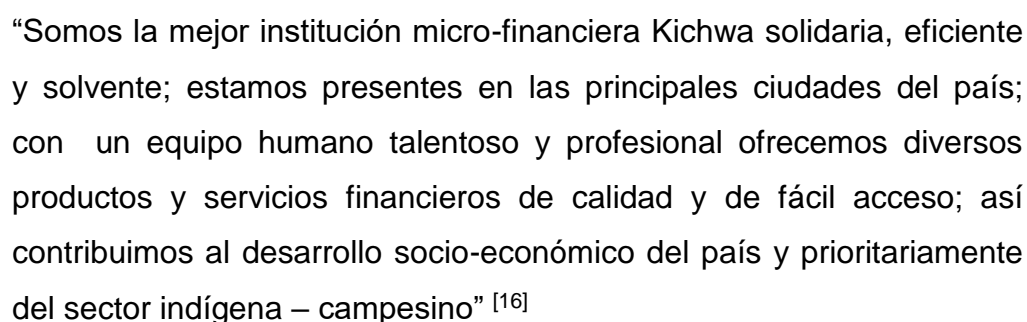
<sup>14</sup> [www.coopminga.com](http://www.coopminga.com). Extraído del internet el 04 de julio del 2012

<sup>15</sup> [www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa](http://www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa). Extraído del internet el 04 de julio del 2012



## 1.5 Visión

La visión se define como el camino al cual se dirige una entidad a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad, y la cooperativa ha planteado como visión lo siguiente:



“Somos la mejor institución micro-financiera Kichwa solidaria, eficiente y solvente; estamos presentes en las principales ciudades del país; con un equipo humano talentoso y profesional ofrecemos diversos productos y servicios financieros de calidad y de fácil acceso; así contribuimos al desarrollo socio-económico del país y prioritariamente del sector indígena – campesino” [16]

## 1.6 Principios

La Cooperativa, regulará sus actividades, de conformidad con los siguientes principios:

- Adhesión y retiro voluntario;
- Gestión democrática; un Socio o una Socia un voto;
- Participación económica de los Socios y Socias, distribución de los excedentes en proporción al capital social aportado
- Autonomía e independencia;
- Educación, formación, información y capacitación de los socios y socias, representantes, directivos, funcionarios y empleados o empleadas.
- Cooperación entre Cooperativas, fomentando la integración cooperativa;
- Interés por las familias, trabajando por el desarrollo sostenible de las Comunidades; y
- Neutralidad política y religiosa.

<sup>16</sup> [www.promonegocios.net / empresa/mision-vision-empresa](http://www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa). Extraído del internet el 04 de julio del 2012

Los principios sobre los cuales los integrantes de la cooperativa realizarán sus actividades en favor de sus socios, la comunidad y la misma cooperativa son muy similares a los principios universales del cooperativismo, lo que hace de esta institución diferente a las existentes en el mercado, ya que dichos principios están enfocados especialmente al buen servicio, bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de sus grupos de interés. [17]

### 1.7 Valores Institucionales

Los socios y socias de la COAC Minga se basan en los valores de Autoayuda, Responsabilidad propia, la Equidad de género, Honradez, Eficiencia y la solidaridad además de:

- **Rentabilidad.-** Obtener resultados financieros para la Cooperativa, socios y socias.
- **Productividad.-** Entregar la mayor cantidad de productos y servicios financieros y de la mejor calidad con los menores costos operacionales.
- **Ética.-** Moralidad, honestidad, respeto, lealtad y justicia.
- **Conciencia solidaria.-** Conocimiento pleno del bien, que se debe hacer para apoyar a otros sectores de bajos y medianos recursos.
- **Desarrollo del recurso humano.-** Capacitación permanente, reconocimiento y retribución justa en función de las responsabilidades y resultados.
- **Trabajo en equipo.-** Capacitación positiva de directivos, colaboradores / colaboradoras orientada a la consecución de los objetivos institucionales.
- **Calidad total.-** Satisfacer las necesidades y superar las expectativas de socios y socias.
- **Mejoramiento continuo.-** Esfuerzo planificado de todas las áreas para aumentar la efectividad y eficiencia de la Cooperativa y el bienestar de todos sus miembros.

---

<sup>17</sup> [www.coopminga.com](http://www.coopminga.com). Extraído del internet el 04 de julio del 2012

- **Liderazgo.-** Fomentar el cambio de mentalidad y de comportamiento de la gente para afrontar desafíos, asumir transformaciones y vencer resistencias al cambio. <sup>[18]</sup>

## 1.8 Objetivos de la Institución

MINGA Ltda. Persigue los siguientes objetivos:

- Promover el desarrollo socioeconómico de sus cooperados y cooperadas; y, de las Comunidades del sector rural, urbano marginal, mediante la prestación de servicios financieros conexos y complementarios a Socios Socias en el marco de la Ley.
- Fortalecer el ahorro y crédito familiar.
- Fomentar, a través de sus servicios, los principios de esfuerzo propio, autogestión, autocontrol y equidad como base funcionamiento y desarrollo de la Cooperativa.
- Establecer otros servicios y actividades que contribuyan al mejoramiento social económico.
- Promover la ampliación de la membresía de Socios y Socias y de terceros en la Cooperativa, tendiente a su consolidación y crecimiento, para lo que implementaría Oficinas y/o Agencias a nivel nacional según las leyes vigentes.
- Promover la coordinación y/o integración con otras entidades nacionales y/o extranjeras, para mantener convenios de cooperación que contribuyan al fortalecimiento de la gestión cooperativa;
- Obtener fuentes de financiamiento interna y/o externa, que fueren necesarias y convenientes, para el desarrollo institucional y de las familias asociadas;
- Establecer otros servicios y actividades que contribuyan al mejoramiento social y económico;
- Promover la ampliación de la membresía de Socios y Socias y de terceros en la Cooperativa, tendiente a su consolidación y crecimiento, para lo que

---

<sup>18</sup> [www.coopminga.com](http://www.coopminga.com). Extraído del internet el 04 de julio del 2012

implementará Oficinas y/o Agencias a nivel nacional según las leyes vigentes. <sup>[19]</sup>

## **1.9 Estructura Interna y Régimen Administrativo de la Cooperativa**

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda. como es de su naturaleza está formada por : a) Asamblea General, b) Consejo de Administración, c) Consejo de Vigilancia; d) Gerencia General cuyos representantes son socios de la institución y han sido elegidos en forma democrática, la nómina la presentamos a continuación. <sup>[20]</sup>

### **A) Delegados Representantes Asamblea General**

La Asamblea General de Representantes está constituida a lo dispuesto en la Ley, Normas del Reglamento de Elecciones. Los representantes son electos por la Asamblea General y durarán en sus funciones dos años y pueden ser reelectos en nuevas elecciones. <sup>[21]</sup>

Alausí:

- Clemente Taday

Guamote:

- Magdalena Chuquimarca
- Osaldo Naula
- María Yantalema

Colta:

- Damián Yumbillo
- Olga Cartagena
- Alberto Lema
- David Chucho
- Alexander Cartagena

---

<sup>19</sup> [www.coopminga.com](http://www.coopminga.com). Extraído del internet el 04 de julio del 2012

<sup>20</sup> Informe de Control Interno COAC Minga Ltda., diciembre 2012

<sup>21</sup> Informe de Control Interno COAC Minga Ltda., diciembre 2012

- Francisco Sagñay
- Samuel Avemañay
- José Gumán
- Pedro Bagua
- Julio Sánchez
- Gloria Remache
- Dolores Malan
- Manuel Lema
- Francisco Yautibug

Riobamba:

- Carmelo Guairacaja
- Eugenio Yuquilema
- Nancy Pomaquero
- Julián Guamán
- Antonio Lema
- Saira Granizo
- Patricio Lema
- Beatriz Sisa
- Ángel Poma
- Irene Días
- Fernanda Arias
- María Telenchano
- Franklin Pilco
- Milton Sisa

## **B) Consejo de Administración**

Es el organismo administrativo y de dirección cuenta con nueve miembros principales y nueve suplentes elegidos en Asamblea General de Representantes, en concordancia al Art. 33 del Estatuto, estas dignidades durarán en sus

funciones 2 años y podrán ser reelegidos por un período adicional por una sola vez. <sup>[22]</sup>

- Pedro Sagñay
- Pablo Chuquimarca
- Cecilia Telenchano
- Samuel Avemañay
- Josefa Pilamunga
- Damián Yumbillo
- Eugenio Yuquilema
- José Cartagena
- Pedro Bagua

### **C) Consejo de Vigilancia**

Es el organismo contralor y fiscalizador de los actos administrativos, económicos, financieros, cuenta con cinco miembros principales y cinco suplentes elegidos en Asamblea General de Representantes, en concordancia al Art. del Estatuto, durarán dos años en sus funciones y podrán ser elegidos por otro período por una sola vez para el período siguiente. <sup>[23]</sup>

- Jorge Pucha Lema
- Luis Guaminga
- María Borja
- Elena Yantalema
- Guillermo Pilco

### **D) Gerente General**

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 47 del Estatuto es designado por el Consejo de Administración, es el Representante Legal, judicial y extrajudicial de la Cooperativa, su nombramiento es sin sujeción a plazo puede ser socio o no de la

---

<sup>22</sup> Informe de Control Interno COAC Minga Ltda., diciembre del 2012

<sup>23</sup> Informe de Control Interno COAC Minga Ltda., diciembre del 2012

institución, así como, da cumplimientos con las resoluciones emitidas de la Asamblea General, Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia y Leyes afines, de las atribuciones y deberes de su competencia. [24]

En la actualidad el representante legal de la COAC Minga Ltda., es el **Lic. Edwin Maza Camas**

### 1.10 Organigrama Estructural



Fuente: [www.coopminga.com](http://www.coopminga.com).

<sup>24</sup> Informe de Control Interno COAC Minga Ltda., diciembre 2012

## 1.11 Capital Social

El capital social de la COAC "Minga Ltda." es variable, limitado e indivisible, representado por certificados de aportación nominativos, individuales y transferibles a través de la entidad, conforme dispone al Art. 49 del estatuto.

La cooperativa para el desenvolvimiento de sus actividades económicas y financieras cuenta con:

- Aportaciones de los socios
- Certificados de aportación
- Reservas legales y especiales
- Donaciones
- Otros aportes patrimoniales <sup>[25]</sup>

---

<sup>25</sup> Informe de Control Interno COAC Minga Ltda., diciembre 2011



## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **2.1 Historia del Cooperativismo**

En los lejanos tiempos de la prehistoria, los hombres vivían reunidos en pequeñas comunidades, aisladas y separadas unas de otras. Entonces no se conocían los conflictos sociales, las luchas de clases, ni problemas similares. Para vivir en perfecta paz y armonía, a los hombres les bastaba con esa solidaridad espontánea que forma parte de su propia naturaleza.

La inteligencia es el arma más poderosa del hombre: mediante ella se apodera de las fuerzas naturales, las domina y las pone a su servicio. De la misma manera surgieron las cooperativas, que son organizaciones ideadas por la inteligencia humana para aprovechar eficazmente esa gran potencia espiritual que es la cooperación. <sup>[26]</sup>

El cooperativismo nace en media Revolución Industrial como alternativa para la clase trabajadora. A Owen siguieron el inglés William King y el francés Charles Fourier quienes también defendieron la creación de organizaciones de base asociativa haciendo importantes mejoras al incipiente esquema cooperativo, en áreas como la democratización, la asociación y el derecho al trabajo.

Fourier proponía un sistema económico-social basado en pequeñas comunidades agrícolas (falansterios) sin espíritu de lucro y orientadas a la generación de empleo. King, por su parte, fue precursor de las primeras cooperativas de consumo en las cuales los obreros asociados adquirirían los artículos básicos para su sobrevivencia. En 1827 fundó en Brighton The Coperative Trading Association que sirvió de inspiración para que, al finalizar la década, existieran cerca de 300 cooperativas similares.

Podemos situar el primer logro decisivo del cooperativismo en 1844 cuando 28 obreros fundaron en Rochdale (Inglaterra) una cooperativa textil de consumo

---

<sup>26</sup> [www.elprisma.com/APUNTES/ ADMINISTRACION DE EMPRESAS COOPERATIVAS](http://www.elprisma.com/APUNTES/ ADMINISTRACION DE EMPRESAS COOPERATIVAS). Extraído del internet el 15 de julio de 2012

liderada por Carlos Howart. Esta experiencia logró importantes resultados como fuente de motivación para iniciativas análogas (Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, 1978), pues sentó las bases del cooperativismo actual: distribución equitativa de beneficios, acceso a la educación, igualdad de derechos, un voto por asociado y la no discriminación por edad, sexo, profesión, etc. Por eso a Rochdale se le conoce como la cuna del cooperativismo mundial.

Desde entonces el sector empezó a crecer teniendo presencia hoy día en prácticamente todas las naciones del planeta. Al interior de Latinoamérica, las cooperativas pioneras nacieron en México y en Argentina. Fue en 1873 que el Círculo Obrero de México estableció la primera. Seis años después, en 1879, se fundó en la Argentina la cooperativa “El progreso agrario”.

Teóricos como Raiffeisen, Schulze-Delitzsch, Gide y Fauquet han contribuido a dotar al movimiento de prácticas, principios y valores universales, hasta llegar a los ratificados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en 1995.

Desde entonces el sector se inspira en los valores básicos de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. También defiende los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás. <sup>[27]</sup>

## **2.2 Principios del Cooperativismo**

Primer Principio: Adhesión Voluntaria y Abierta a todos.

Las cooperativas son organizaciones fundadas en el voluntariado y abiertas a todas las personas aptas para utilizar sus servicios y dispuestas a tomar sus responsabilidades en calidad de miembros y sin discriminación basada en el sexo, origen social, raza, ideología política o religión. <sup>[28]</sup>

---

<sup>27</sup> [www.infocoop.go.cr/](http://www.infocoop.go.cr/) DOCTRINA COOPERATIVA HISTORIA COOPERATIVISMO. Extraído del internet el 04 de julio 2012

<sup>28</sup> [www.aciamericas.coop/](http://www.aciamericas.coop/) BALANCE SOCIAL. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

## 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 de la misma. En las cooperativas los miembros tienen igual derecho de voto (un miembro, un voto), lo que significa que no cabe la figura del mandato o representación mediante poder, salvo el uso de la opción de los delegados a Juntas o Asambleas, donde de manera zonificada cada asociado continúa ejerciendo su derecho de un voto por persona, pero eligiendo un delegado representativo de su zona. <sup>[29]</sup>

## 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. <sup>[30]</sup>

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. <sup>[31]</sup>

## Cuarto Principio: Autonomía e Independencia.

Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que

---

<sup>29</sup> [www.aciamericas.coop/](http://www.aciamericas.coop/) BALANCE SOCIAL. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

<sup>30</sup> [www.aciamericas.coop/](http://www.aciamericas.coop/) BALANCE SOCIAL. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

<sup>31</sup> [www.aciamericas.coop/](http://www.aciamericas.coop/) BALANCE SOCIAL. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa. <sup>[32]</sup>

Quinto Principio: Educación, Entrenamiento e Información.

Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. <sup>[33]</sup>

Las cooperativas informan al público en general -particularmente a jóvenes y creadores de opinión acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

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. <sup>[34]</sup>

Séptimo Principio: Compromiso con la Comunidad.

La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros. <sup>[35]</sup>

### **2.3 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

---

<sup>32</sup> [www.aciamericas.coop/](http://www.aciamericas.coop/) BALANCE SOCIAL. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

<sup>33</sup> [www.aciamericas.coop/](http://www.aciamericas.coop/) BALANCE SOCIAL. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

<sup>34</sup> [www.aciamericas.coop/](http://www.aciamericas.coop/) BALANCE SOCIAL. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

<sup>35</sup> [www.aciamericas.coop/](http://www.aciamericas.coop/) BALANCE SOCIAL. Extraído del internet el 04 de julio del 2012

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 empresarial, 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. <sup>[36]</sup>

## **2.4 Balance Social Cooperativo**

El Balance Social Cooperativo aparece como 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 involucrados por su accionar en relación con el cumplimiento de su propia esencia o identidad, es decir desde sus valores y sus principios cooperativos.

- La elaboración del BSCoop les permitiría a las cooperativas contar con:
- Un instrumento de medición del impacto social de la cooperativa en su comunidad.
- Una evaluación en la relación entre los beneficios sociales y el éxito en los negocios.
- Una herramienta estratégica de: Gestión.
- Evaluación sistemática y Comunicación.
- Adicionalmente el BSCoop permite:
- Cuantificar lo cualitativo de la gestión cooperativa.
- Visibilizar lo invisibilizado de los servicios.
- Ponderar en forma sistemática el compromiso de las cooperativas con sus comunidades.

---

<sup>36</sup> [www.aciamericas.coop/BALANCE-SOCIAL-COOPERATIVO-BSCOOP](http://www.aciamericas.coop/BALANCE-SOCIAL-COOPERATIVO-BSCOOP). Extraído del internet el 04 de julio del 2012

- Medir la responsabilidad social cooperativa y la política social.
- Asumir los cambios necesarios para el cumplimiento de su misión. <sup>[37]</sup>



**Fuente: VACA LUIS, Responsabilidad Social – Balance Social, mayo 2011**

- **Alcance:** Se presenta un modelo de Balance Social aplicable a todo tipo de cooperativas, con independencia de la etapa de desarrollo en la que se encuentren. Preferentemente está destinado a cooperativas de base o de primer grado, debiendo realizarse adaptaciones cuando las circunstancias así lo requieran. El modelo no es estático; cada entidad debe introducir las características distintivas de su actividad socioeconómica, cultura organizacional y experiencia de gestión social. <sup>[38]</sup>
- **Periodicidad:** Teniendo en cuenta el tipo de información a suministrar, se considera conveniente su presentación al finalizar cada ejercicio junto a los estados contables legalmente exigidos. <sup>[39]</sup>

<sup>37</sup> SAN BARTOLOME JUAN CARLOS; Seminario Taller de Formación de Auditores en Balance Social Cooperativo, 19 de Julio 2008

<sup>38</sup> [www.unircoop.org/unircoop/files/seminaires](http://www.unircoop.org/unircoop/files/seminaires). Extraído del internet el 15 de agosto del 2012

<sup>39</sup> [www.unircoop.org/unircoop/files/seminaires](http://www.unircoop.org/unircoop/files/seminaires). Extraído del internet el 15 de agosto del 2012

- **Destinatarios:** El modelo de Balance Social Cooperativo ofrece información tanto a los agentes sociales internos (directivos, asociados, trabajadores, etc.) como a los externos (clientes, proveedores, estado, comunidad, etc.). Debe de reconocerse que interesa primariamente al área interna. A través de él, se conocerá el grado de cumplimiento de los principios cooperativos y de las metas sociales definidas en la planificación socioeconómica anual. <sup>[40]</sup>
- **Dimensiones:** expresiones prácticas que asumen las categorías en la vida institucional de cada cooperativa o movimiento local o regional. <sup>[41]</sup>
- **Variables:** conjunto de situaciones o acciones que detallan una determinada dimensión, de acuerdo con las características socioculturales de cada organización o del proceso histórico de la gestión social que se haya emprendido. <sup>[42]</sup>
- **Indicadores:** modo de medición del cumplimiento y evolución de la variable, el cual puede establecer en comparación con otras variables o externas, o con otros períodos de información. <sup>[43]</sup>

## 2.5 Metodología de Balance Social Cooperativo según la Asociación Cooperativa Internacional

En cuanto al instrumento a utilizar la Alianza Cooperativa Internacional ha optado especialmente por los indicadores sociales, combinando los cuantitativos tanto en unidades monetarias como en unidades físicas, con sus correspondientes cualitativos.

Debemos aclarar que algunos de los indicadores son comunes para todas las cooperativas, pero hay una adaptación especial para cada tipo de cooperativa a lo que se le agrega la aplicación voluntaria que cada cooperativa consensúa con los auditores sociales que realizan los balances sociales

Para evaluar el cumplimiento de los principios cooperativos y la responsabilidad de la dirigencia se utilizan como instrumentos de medición las variables y los indicadores.

---

<sup>40</sup> [www.unircoop.org/unircoop/files/seminaires](http://www.unircoop.org/unircoop/files/seminaires). Extraído del internet el 15 de agosto del 2012

<sup>41</sup> [www.istr.org/resource/resmgr/abstracts](http://www.istr.org/resource/resmgr/abstracts). Extraído del internet el 15 de agosto del 2012

<sup>42</sup> [www.istr.org/resource/resmgr/abstracts](http://www.istr.org/resource/resmgr/abstracts). Extraído del internet el 15 de agosto del 2012

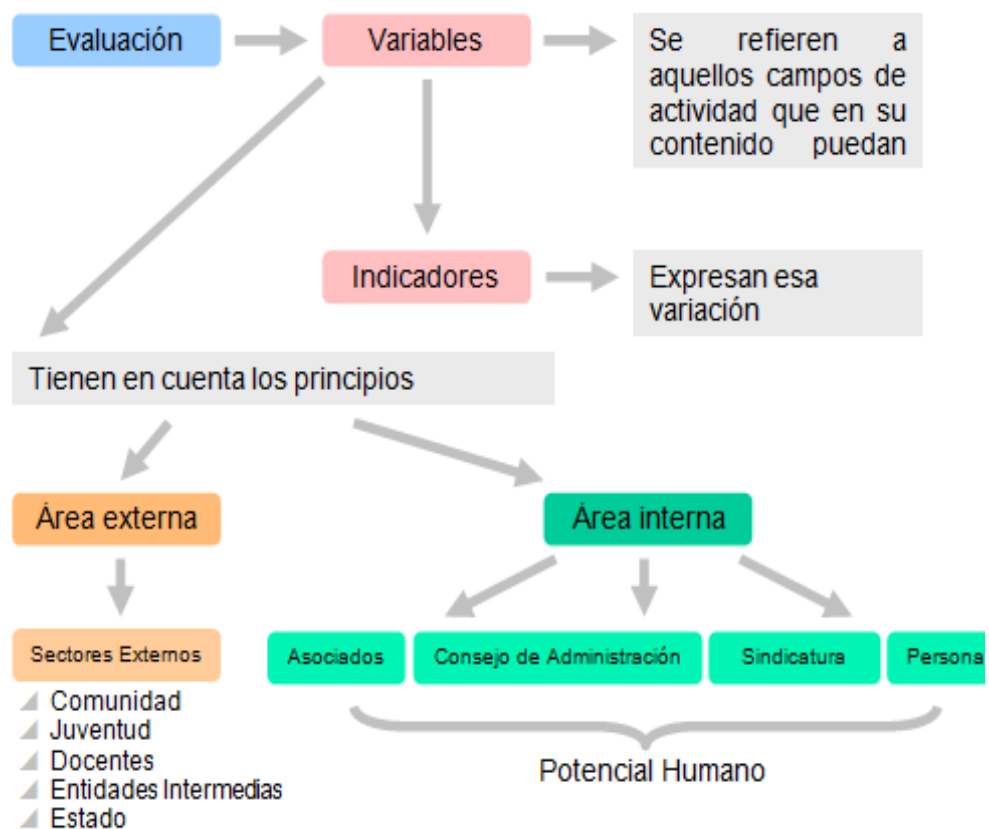
<sup>43</sup> [www.istr.org/resource/resmgr/abstracts](http://www.istr.org/resource/resmgr/abstracts). Extraído del internet el 15 de agosto del 2012



Según la O.I.T./ETM:

“Las variables se refieren a aquellos campos de actividad que en su contenido pueden variar y los indicadores expresan esa variación.” Para simplificar esto podemos decir que los indicadores son los parámetros que permiten medir el cumplimiento de los principios, mientras que las variables ofrecen información que es analizada desde guías de interpretación.

A los efectos de poder entender más fácilmente lo anteriormente explicitado, podemos sintetizar en:



Fuente: SAN BARTOLOME JUAN CARLOS; Seminario Taller de Formación de Auditores en Balance Social Cooperativo, 19 de julio 2008

### 2.5.1 Estructura Interna del Balance Social Cooperativo

- ✓ Misión.
- ✓ Análisis del cumplimiento de los principios cooperativos.
  1. principio: “Membresía Abierta y Voluntaria”
  2. principio: “Control Democrático de los Miembros”
  3. principio: “Participación Económica de los Miembros”

▲ *Análisis del VAC (Valor Agregado Cooperativo)*

4. principio: “Autonomía e Independencia”
  5. principio: “Educación, Entrenamiento e Información”
  6. principio: “Cooperación entre Cooperativas”
  7. principio: “Compromiso con la Comunidad”
- ✓ Dimensión Servicios/Satisfacción de necesidades.
  - ✓ Anexo Potencial Humano.
  - ✓ Otros anexos según las características de cada cooperativa

Se parte de la Misión, como parte fundamental y fundante del Sistema de Orientación.

Luego se hace un análisis del cumplimiento de los Principios Cooperativos y se agregan todos los anexos que se consideren necesarios en función de la característica de la cooperativa.

Un anexo que debe incluirse es el del Personal de la Cooperativa, donde se analiza su composición por sexo, edades, estudios cursados y otros parámetros que permiten dimensionar qué lugar ocupa el personal dentro de la estructura cooperativa.

Este cuerpo se completa con un Informe Final de la Auditoría Social Externa.

Asimismo, al elevarse al Consejo de Administración, se acompaña con una Propuesta de Mejora. <sup>[44]</sup>

## **2.6 Filosofía del modelo ACI y su aplicación en la COAC “Minga Ltda.”**

La Alianza Cooperativa Internacional aplica un modelo de medición de valores y principios cooperativos que parte de una misión clara y una visión comprometida, conjuga la capacidad de la dirigencia para hacer negocios en relación a la satisfacción de las necesidades de los asociados y las asociadas, y el cumplimiento de los postulados cooperativos.<sup>[45]</sup>

---

<sup>44</sup> SAN BARTOLOME JUAN CARLOS; Seminario Taller de Formación de Auditores en Balance Social Cooperativo, 19 de Julio 2008

<sup>45</sup> SAN BARTOLOME JUAN CARLOS; Seminario Taller de Formación de Auditores en Balance Social Cooperativo, 19 de Julio 2008

Siendo así el Balance Social un instrumento de medición que proporciona esa información permitiendo abordar el doble carácter de la cooperativa: empresa – asociación de personas, especialmente desde la responsabilidad y la transparencia de la gestión de las entidades, aparece como una herramienta de la gestión socioeconómica que les facilita a las cooperativas medirse y rendir cuenta a los asociados – sus dueños – especialmente y a todos los demás grupos de interés que están impactados por su accionar en relación con el cumplimiento de su propia esencia e identidad, es decir, desde los principios cooperativos.

La responsabilidad social en la cooperativa Minga Ltda., debe ser comunicada para ayudar a la transparencia y en consecuencia al reconocimiento de la gestión por parte de los asociados y las asociadas en forma particular y de las comunidades, en general. Consideramos que el Balance Social es un instrumento que genera una ida y vuelta con y entre los estamentos y grupos que son impactados o impactan con y en el accionar de la cooperativa.

Este instrumento de medición avanza hacia la:

- Sensibilización del movimiento cooperativo hacia la responsabilidad que les cabe como empresa social de servicios.
- Profundización de las prácticas responsables y transparentes
- Influencia sobre los mercados y los actores sociales y políticos en sentido de crear un ambiente favorable para la economía solidaria del país.
- Articulación del movimiento cooperativo con políticas públicas.
- Producción de información que tiendan a un proceso de formación en las comunidades.

A su vez esto favorece:

- Consolidar una fuerte identidad cooperativa.
- Brindar datos objetivos para la defensa política del movimiento.

Además del aspecto comunicacional de lo cualitativo de la gestión, la información que arroja el Balance Social permitirá y facilitará a la dirigencia de la COAC Minga Ltda., tomar decisiones y asumir, de ser necesario, los cambios para el cumplimiento de su misión.

## **2.7 Claves para la aplicación y desarrollo del modelo de Balance Social Cooperativo ACI en la COAC “Minga Ltda.”**

Para la elaboración del Balance Social es necesario tener en cuenta las siguientes pautas:

1. Designación del o las personas referentes de la entidad que van a brindar la información (puede ser un coordinador o un área).
2. Definición y acuerdo del Plan de Trabajo.
3. Información a las personas involucradas.
4. Adecuación del Modelo (según tipo de cooperativa, tamaño y otras particularidades).
5. Recolección de la información (Elaboración de tablas y encuestas).
6. Análisis de la información.
7. Cuadro de Balance Social (armado de variables e indicadores).
8. Presentación del Balance Social al Consejo de Administración y Sindicatura.
9. Evaluación Social final con propuesta de mejora (fijación de objetivos y metas).
10. Presentación a la Asamblea. <sup>[46]</sup>

Cabe mencionar que las pautas antes señaladas no están estandarizadas para todas las cooperativas, puede variar de acuerdo a la realidad propia de cada una de ellas.

En este punto debemos debatir la idea que la elaboración del Balance Social por sí solo, no logrará transformar una empresa, pero si es aplicado en un ambiente de apertura, consensuado, participativo y favorable, será un elemento de gran potencialidad.

Así visto, su práctica facilitará el desarrollo de una política asociativa fundamental para la toma de decisiones relacionada con la responsabilidad de la dirigencia de la COAC Minga Ltda.

---

<sup>46</sup> SAN BARTOLOME JUAN CARLOS; Seminario Taller de Formación de Auditores en Balance Social Cooperativo, 19 de Julio 2008

En sí mismo se transforma en un espacio de diálogo. La experiencia nos marca que en las cooperativas, a partir de su implementación, las distintas áreas del organigrama funcional se interrelacionan dado que la información obtenida permite un mayor conocimiento constituyéndose así en un elemento de comunicación y concertación, que facilita el crecimiento compartido.

## **2.8 Diferenciación Cooperativa de la COAC “Minga Ltda.”**

El mundo moderno, donde se mueven las organizaciones y por lo tanto las cooperativas, se caracteriza por los cambios vertiginosos. Es evidente que en cada época, las entidades crean las formas organizacionales más apropiadas para adaptarse a esos cambios, como formas de supervivencia.

Esto implica, necesariamente, que las mismas deben tener explicitado sus *SISTEMAS DE ORIENTACION*, es decir, saber con claridad cuál es su *MISION*, tener plena conciencia de los *VALORES* que las rigen y de saber cuáles son sus *OBJETIVOS*.

Es por esto que la Cooperativa Minga Limitada al implementar como instrumento de gestión al Balance Social obtendrá una marcada diferenciación en el mercado en el cual incursiona. El Balance Social contribuirá en la cooperativa como:

- Un instrumento de medición del impacto social de la cooperativa en su comunidad.
- Una evaluación en la relación entre los beneficios sociales y el éxito en los negocios.
- Una herramienta estratégica de: Gestión. Evaluación sistemática Comunicación.

Adicionalmente el BSCoop. le permite a la Cooperativa Minga Ltda.:

- Cuantificar lo cualitativo de la gestión cooperativa.
- Visibilizar lo invisibilizado de los servicios.
- 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.

El BSCoop. Facilitará a la Cooperativa Minga Ltda.:

- 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.

Con la elaboración del BSCoop. se persigue:

- Consolidar una fuerte identidad cooperativa.
- Brindar datos objetivos para la defensa política del movimiento.
- Incidir en las políticas públicas mostrando que las cooperativas además de ser empresas son organizaciones de carácter esencialmente solidario.

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS SITUACIONAL**

El análisis situacional de la COAC Minga Ltda., será realizado en base a principios y dimensiones de la estructura de Balance Social Cooperativo según el modelo de la Alianza Cooperativa Internacional.

#### **3.1 Membrecía Abierta y Voluntaria**

La cooperativa está abierta a todas las personas que puedan contribuir y beneficiarse de sus productos y servicios, todos los socios están dispuestos a aceptar las responsabilidades estatutarias que conlleva la asociación. Este principio convierte a la cooperativa en una sociedad de capital variable, el cual se ha ido ampliando con la entrada de nuevos socios.

##### **3.1.1 Apertura Cooperativa**

Como se mencionó la cooperativa está abierta para todas las personas que desean formar parte de ella, en este aspecto la institución se ha dado a conocer a nivel nacional por ser una cooperativa de origen indígena evangélico. En la actualidad la cooperativa cuenta con 20.000 socios activos lo que representa un crecimiento significativo.

##### **3.1.2 Salida Voluntaria de la Cooperativa**

Según datos recabados dentro de la cooperativa los retiros de socios no son representativos con relación al número de socios totales, en esta dimensión el principal problema detectado es la inexistencia de un fondo especial para devolución de capital a los socios. No cuentan con un registro exacto del capital devuelto a asociados.

##### **3.1.3 No Discriminación**

Al ser la cooperativa de origen indígena evangélica, existe restricciones en lo que se refiere a equidad de género, ya que las mujeres trabajadoras tienen menor posibilidades de acceder a un puesto de trabajo.

## **3.2 Control democrático de los Miembros**

La cooperativa es gestionada democráticamente por los socios, los cuales participan en la fijación de sus políticas y toma de decisiones, este principio representa un rasgo fundamental de gobierno y gestión de la cooperativa.

### **3.2.1 Participación en Asambleas**

La cooperativa celebra dos asambleas generales de socios por año, la asistencia a dichas asambleas no es concurrida representando la falta de interés por temas de la cooperativa, cabe mencionar que en la asamblea un socio representa un voto.

### **3.2.2 Accesibilidad a cargos sociales**

Existe una concentración de poder dentro de la cooperativa, sus representantes han sido elegidos por más de un periodo consecutivo, no existe el apoyo a mujeres para que accedan a puestos de representación y mando.

### **3.2.3 Equilibrio real de poder entre los asociados**

Observamos que todos los socios tienen una igual participación dentro de la institución, esta participación deriva e la igualdad en la manejo de productos y servicios.

### **3.2.4 Democracia en el trabajo (clima laboral)**

En la institución no existe equidad de género, las mujeres no tienen acceso a ocupar puestos de mando: alta dirección, gerencia y dirección departamental. De igual forma las mujeres no tienen la misma facilidad que los hombres para acceder a un puesto de trabajo. En lo que se refiere a la jornada laboral es equitativa para todos.

## **3.3 Participación económica de los miembros**

La formación e incremento del patrimonio, por parte de los asociados, es equitativa. La administración del patrimonio y la aplicación de excedentes está en manos de todos los asociados de forma democrática.



### **3.3.1 Capital como propiedad común**

El capital es de todos los socios que forman parte de la cooperativa, este proviene de las aportaciones iniciales obligatorias. Al observar los balances notamos que existe una disminución de los excedentes y por ende de las reservas, dicho decremento deriva de los gastos operativos generados por la apertura de nuevas agencias en las ciudades de Quito y Guayaquil.

### **3.3.2 Valor Agregado Cooperativo**

El valor agregado cooperativo debe ser distribuido a trabajadores, socios y la comunidad, en la cooperativa no se ha realizado una distribución acorde a los tres aspectos mencionados anteriormente debido a la inexistencia del Balance Social Cooperativo.

### **3.3.3 Esfuerzo económico exigido a los asociados**

Al inicio de las operaciones de la cooperativa no contaban un software que permita obtener el dato de las aportaciones históricas totales de los socios.

La cuota inicial para nuevos asociados es de \$14,00 siendo este el único aporte necesario para formar parte de la cooperativa.

## **3.4 Autonomía e Independencia**

En general, la cooperativa a puesto empeño en mantener relaciones claras y abiertas con los entes públicos siempre y cuando estos reconozcan su autonomía de manera semejante a como se reconoce la de las demás empresas del denominado sector privado.

La cooperativa ha establecido relaciones con otras entidades financieras de diversa naturaleza para brindar un mejor servicio a sus socios y clientes, pero esto no ha afectado el control de la cooperativa por sus miembros y la autonomía de la institución.

### **3.4.1 Independencia financiera**

La cooperativa es controlada por sus socios en forma democrática, tienen obligaciones financieras con otras entidades pero estas no afectan su independencia. Cabe mencionar que la institución no ha recibido donaciones de ninguna institución.

### **3.4.2 Autonomía de participes no asociados**

La COAC Minga Ltda., no otorga préstamos a personas que no son socias de la institución, es decir, los únicos que pueden acceder sin restricciones a todos los productos y servicios de la cooperativa son los asociados.

En el caso de la asamblea solo se admiten a los socios de la institución ya que son los únicos que pueden asistir a las reuniones y encargados de la toma de decisiones.

### **3.4.3 Cesión de derechos políticos a otros inversionistas.**

En la entidad no se delega los derechos políticos de los asociados a otros inversionistas, razón por la cual la identidad de la cooperativa no está en duda.

### **3.5 Educación, entrenamiento e información**

En la institución no incluye un programa de educación para todos los grupos de interés de la cooperativa en su planificación anual, cabe mencionar que no existe un fondo destinado a este tipo de actividades.

En lo que se refiere a capacitación – entrenamiento para los directivos, administradores, empleados y asociados tampoco existe un programa establecido, esto afecta al servicio que brinda la cooperativa y por ende eficiencia y eficacia se ven afectadas.

Además en la cooperativa la información referente a la misma no está bien direccionada ya que esta debe ser dirigida de modo preferencial a los jóvenes y a los líderes de la opinión (políticos, servidores públicos, representantes de

los medios de comunicación y educadores). La información señala como objetivo hacer conocer "La naturaleza y beneficios de la cooperación, vale decir su historia, sus valores y principios.

### **3.6 Cooperación entre cooperativas**

La COAC Minga Ltda. se ha desarrollado en parte por la integración federativa a organizaciones tales como: la Unión de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Centro (UCACCENTRO) y la Red de Estructuras de Finanzas Populares y Solidarias de Chimborazo (REFICH ). Delegados de la entidad han asistido a eventos organizados por las organizaciones mencionadas, pero no existen registros de estas actividades por parte de la cooperativa, por lo que no se puede realizar seguimiento alguno.

Cabe mencionar que la cooperativa ha participado en intercambios técnicos, deportivos, culturales y celebraciones especiales con otras instituciones, pero tampoco existe registros de la asistencia a los eventos.

La institución no ha realizado transacciones económicas permanentes con otras entidades de la misma naturaleza.

### **3.7 Compromiso con la comunidad**

Por la ausencia de un Balance Social la institución no conoce como aportar a la comunidad en temas como: cuidado y preservación del medio ambiente, asuntos culturales, deportivos y la presencia de la cooperativa en la comunidad, así como también no existe un fondo destinado a estos temas como proyectos productivos que contribuyan al mejor vivir de sus socios y la comunidad en general.

## CAPÍTULO IV

### PROPUESTA

ELABORACION DEL BALANCE SOCIAL COOPERATIVO SEGÚN LA METODOLOGIA DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI), COMO INSTRUMENTO ESTRATÉGICO PARA EVALUAR Y MULTIPLICAR EL EJERCICIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CORPORATIVA.

#### **4.1 Ordenamiento y Ubicación de la Información para el Balance Social Cooperativo**

##### **FUNDAMENTO LEGAL:**

El Balance Social Cooperativo se realiza de acuerdo al Art. 94 de la LOEPS: “Las cooperativas de ahorro y crédito pondrán a disposición de los socios y público general, la información financiera y social de la entidad, conforme a las normas emitidas por la Superintendencia.

Las organizaciones del sector financiero popular y solidario, están obligadas a suministrar a la Superintendencia, en la forma y frecuencia que ella determine, la información para mantener al día el registro de la Central de Riesgos. La Superintendencia coordinará junto con la Superintendencia de Bancos y Seguros la integración de la información de la Central de Riesgos.”

**Disposición Segunda:** “Las organizaciones sujetas a esta Ley incorporarán en sus informes de gestión, el Balance Social que acreditará el nivel de cumplimiento de los principios y sus objetivos sociales, en cuanto a la preservación de su identidad, su incidencia en el desarrollo social y comunitario, impacto ambiental, educativo y cultural.” <sup>[47]</sup>

Por todo lo anteriormente mencionado el presente Balance Social Cooperativo da cumplimiento a la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria.

---

<sup>47</sup> Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario; 10 de mayo del 2011 – N° 444

#### 4.1.2 Indicadores

**TABLA Nº 1: PRINCIPIO 1: “MEMBRESIA ABIERTA Y VOLUNTARIA”**

<b>DIMENSION 1: APERTURA COOPERATIVA</b>	• Peso de asociados trabajadores con respecto al total de trabajadores
	• Peso de asociados trabajadores en plantilla permanente
	• Peso de asociados consumidores en ventas
	• Peso de asociados proveedores en aprovisionamientos
	• Peso de asociados prestamistas en préstamos
	• Peso de asociados depositantes en depósitos
	• Antigüedad relativa de los asociados
	• Nuevos asociados de trabajo en relación a nuevos puestos laborales permanentes
	• Nuevos asociados (expansión cooperativa)
	• Nuevos asociados (expansión cooperativa)
	• Desembolso inicial exigido a los nuevos asociados
	• Asociados activos: total de personas asociadas que acceden a los servicios de la cooperativa
	• Peso de asociados trabajadores con respecto al total de trabajadores

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peso de asociados trabajadores en plantilla permanente</li> <li>• Peso de asociados consumidores en ventas</li> <li>• Peso de asociados proveedores en aprovisionamientos</li> <li>• Peso de asociados prestamistas en préstamos</li> <li>• Peso de asociados depositantes en depósitos</li> <li>• Antigüedad relativa de los asociados</li> <li>• Nuevos asociados de trabajo en relación a nuevos puestos laborales permanentes</li> <li>• Nuevos asociados (expansión cooperativa)</li> </ul>
<b>DIMENSION 2: SALIDA VOLUNTARIA DE LA COOPERATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajas de asociados</li> <li>• Devolución de capital</li> <li>• Ritmo en la devolución de capital</li> </ul>
<b>DIMENSION 3: NO DISCRIMINACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres trabajadoras asociadas en relación a trabajadoras mujeres</li> <li>• Porcentaje de hombre-asociados en relación a trabajadores hombres</li> <li>• Porcentaje relativo por cuestión de género en acceso a condición de asociado</li> <li>• Edad media de los asociados (EN AÑOS)</li> </ul>

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA Nº 2: PRINCIPIO 2: “CONTROL DEMOCRATICO DE LOS MIEMBROS”**

<b>DIMENSION 1: PARTICIPACION EN ASAMBLEAS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje den asociados presentes</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatoria necesaria para la constitución de la asamblea</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociados por delegado</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegados técnicamente posibles</li> </ul>
<b>DIMENSION 2: ACCESIBILIDAD A CARGOS SOCIALES:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociados históricamente representantes</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renovación en órganos de representación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad media relativa de consejeros</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso de mujeres a puestos representativos</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso de mujeres al Consejo de Administración</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso de mujeres a puestos superiores en Consejo de Administración</li> </ul>
<b>DIMENSION 3: EQUILIBRIO REAL DE PODER ENTRE LOS ASOCIADOS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión real sobre cooperativas de consumo</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presión real sobre cooperativas agrícolas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión real sobre cooperativas de ahorro y crédito</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depósito del 10% de asociados mayores</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préstamos al 10% de asociados mayores</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depósito del 10% de asociados mayores</li> </ul>

<b>DIMENSION 4: DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (CLIMA LABORAL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No discriminación por género en acceso a puesto de trabajo</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No discriminación por género en acceso a puestos de mando</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renta per cápita relativa por género según estrato</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración de la jornada laboral regular relativa por género</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución del poder adquisitivo de los salarios</li> </ul>

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza



**TABLA Nº 3: PRINCIPIO 3: “PARTICIPACION ECONOMICA DE LOS MIEMBROS”**

<b>DIMENSIÓN 1: CAPITAL COMO PROPIEDAD COMÚN</b>	• Capital común cooperativo dividido + indivisible
	• Capital común cooperativo indivisible
	• Aportación al capital común cooperativo indivisible
	• Valor agregado cooperativo incorporado a patrimonio común
<b>DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN LIMITADA AL CAPITAL</b>	• Interés pagado a aportación
	• Poder adquisitivo de aportación
<b>DIMENSIÓN 3: ASIGNACIÓN DE EXCEDENTES</b>	• Dotación directa a asociados
	• Monetización de la dotación directa a asociados
	• Dotación a fondo de educación
	• Dotación a fondos de reserva
<b>DIMENSIÓN 4: DISTRIBUCION DEL VALOR AGREGADO COOPERATIVO</b>	• V.A.C distribuido a trabajadores sobre valor agregado cooperativo
	• V.A.C distribuido a la comunidad sobre valor agregado cooperativo
	• V.A.C distribuido a asociados sobre valor agregado cooperativo
<b>DIMENSIÓN 5: ESFUERZO ECONOMICO EXIGIDO A ASOCIADOS</b>	• Aportaciones suplementarias exigidas históricamente
	• Aportaciones iniciales exigidas históricamente

Fuente: ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)

Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA Nº 4: PRINCIPIO 4: “AUTONOMIA E INDEPENDENCIA”**

<b>DIMENSIÓN 1: INDEPENDENCIA FINANCIERA / ECONÓMICA</b>	• Independencia financiera "estrecha"
	• Independencia financiera "amplia"
	• Peso histórico de los donativos
	• Aporte relativo de los donativos en el ejercicio
<b>DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA DE PARTÍCIPES NO ASOCIADOS</b>	• Diversificación de clientes no asociados
	• Diversificación de proveedores no asociados
	• Diversificación de prestatarios no asociados

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA Nº 5: PRINCIPIO 5: “EDUCACION, ENTRENAMIENTO E INFORMACION”**

<b>DIMENSIÓN 1: INVERSIÓN EN EDUCACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión y destinatarios en educación y capacitación</li> </ul>
<b>DIMENSIÓN 2: CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO POR PARTE DE LOS PROCESOS DE EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribución al desarrollo por parte de los procesos de educación y capacitación</li> </ul>
<b>DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peso relativo de información dirigida asociados en general</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peso relativo de información dirigida a la mujer</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peso relativo de información dirigida a los jóvenes</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peso relativo de información dirigida al público en general</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peso relativo de información dirigida a empleados y trabajadores</li> </ul>

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA N°6: PRINCIPIO 6: “COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS”**

<p><b>DIMENSIÓN 1: INTEGRACIÓN A EFECTOS REPRESENTATIVOS Y DE CAPITAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiliación y asistencia a eventos de organismos sectoriales en intrasectoriales</li> </ul>
<p><b>DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN A EFECTOS DE NEGOCIOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transacciones económicas con otras cooperativas</li> </ul>
<p><b>DIMENSIÓN 3: COLABORACIONES BRINDADAS Y RECIBIDAS CON OTRAS COOPERATIVAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercambios técnicos, deportivos, culturales y celebraciones especiales con otras cooperativas</li> </ul>

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA Nº 7: PRINCIPIO 7: “COMPROMISO CON LA COMUNIDAD”**

<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON SU COMUNIDAD</b>	• Dotación y uso de reservas para cumplir compromisos con la comunidad
---	--

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

### 4.1.3 VARIABLES

**TABLA N° 8: MEMBRESIA ABIERTA Y VOLUNTARIA**

<b>DIMENSION 1: APERTURA COOPERATIVA</b>	• 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	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saldo vivo préstamos totales</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Años de vida de la cooperativa</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desembolso mínimo exigido a nuevos asociados/as</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario mínimo interprofesional</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociados/as distribuidas por localidad o distrito ó sucursal</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad (promedio) de asociados varones</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad (promedio) de asociadas mujeres</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de asociados/as en los últimos cinco ejercicios</li> </ul>
<b>DIMENSION 2: SALIDA VOLUNTARIA DE LA COOPERATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajas de asociados/as</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capital comprometido a devolver</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondos propios totales</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capital devuelto a asociados</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capital total</li> </ul>
<b>DIMENSION 3: NO DISCRIMINACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres asociadas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombres asociados</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones Asociadas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres trabajadoras asociadas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total mujeres trabajadoras</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombres trabajadores asociados</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total hombres trabajadores</li> </ul>

	• 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
	• Mujeres asociadas
	• Hombres asociados

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza



**TABLA Nº 9: CONTROL DEMOCRATICO DE LOS MIEMBROS**

<b>DIMENSION 1: PARTICIPACION EN ASAMBLEAS</b>	• 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
<b>DIMENSION 2: ACCESIBILIDAD A CARGOS SOCIALES</b>	• Número de asociados/as históricamente en órganos sociales
	• Número de dirigentes
	• Edad media consejeros/as
	• Edad media asociados/as
	• Puestos representativos diligénciales
	• Puestos Consejo de Administración

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puestos Comité Ejecutivo</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Síndicos/as (Consejo de vigilancia)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puestos consejeros/as no vocales (presidente y secretario)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres en puestos representativos</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres en Consejo de Administración</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres consejeras no vocales</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres en Comité ejecutivo</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres en Sindicatura</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución a consejeros/as por dedicación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución a síndicos/as por dedicación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de reuniones del Consejo de Administración en el ejercicio</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de asistencia por cada uno/a de los/as consejeros/as y síndicos/as</li> </ul>

<b>DIMENSION 3: EQUILIBRIO REAL DE PODER ENTRE LOS ASOCIADOS</b>	• 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
<b>DIMENSION 4: DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (CLIMA LABORAL)</b>	• 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

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA Nº 10: PARTICIPACION ECONOMICA DE LOS MIEMBROS**

<b>DIMENSIÓN 1: CAPITAL COMO PROPIEDAD COMÚN</b>	• Total reservas
	• Total reservas legales (indivisibles)
	• Integración de reservas legales
	• Valor agregado cooperativo
	• Excedentes
<b>DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN LIMITADA AL CAPITAL</b>	• Tasa de interés al capital cooperativo x100
	• Tasa de interés pasivo de mercado 1 año x100
<b>DIMENSIÓN 3: ASIGNACIÓN DE EXCEDENTES</b>	• 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 Visibilizado (total)

	• 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

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA Nº 11: AUTONOMIA E INDEPENDENCIA**

<b>DIMENSIÓN 1: INDEPENDENCIA FINANCIERA / ECONÓMICA</b>	• 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
<b>DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA DE PARTÍCIPES NO ASOCIADOS</b>	• Depósitos totales
	• Depósitos a 10% mayores clientes no asociados (clientes)
	• Fondos ajenos totales
	• Préstamos a 10% mayores prestamistas no asociados (clientes)

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA Nº 12: EDUCACION, ENTRENAMIENTO E INFORMACION**

<b>DIMENSIÓN 1: INVERSIÓN EN EDUCACIÓN</b>	• Nº de personas capacitadas por la Cooperativa
	• Nº de personas capacitadas por otra institución, pagado por la Cooperativa.
	• Tiempo promedio de las capacitaciones
	• Inversión total en capacitación
<b>DIMENSIÓN 2: CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO POR PARTE DE LOS PROCESOS DE EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO</b>	• Tiempo de permanencia en la Cooperativa de las personas capacitadas (excepto inducción)
<b>DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN</b>	• 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

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza



**TABLA Nº 13: COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS**

<p><b>DIMENSIÓN 1: INTEGRACIÓN A EFECTOS REPRESENTATIVOS Y DE CAPITAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de entidades asociadas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de entidades con representación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de horas dedicadas a las instituciones asociadas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión realizada en estas entidades durante el ejercicio (incluye membresía y horas valoradas)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de entidades en las cuales se participa como asociado con capital</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aporte total en estas entidades</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de participación en eventos de Organismos sectoriales nacionales</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de participantes</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión de dicha participación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de participación en eventos de Organismos sectoriales internacionales</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de participantes</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión de dicha participación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de participación en eventos de Organismos intrasectoriales nacionales</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de participantes</li> <li>• Inversión de dicha participación</li> </ul>
<b>DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN A EFECTOS DE NEGOCIOS</b>	• 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)
<b>DIMENSIÓN 3: COLABORACIONES BRINDADAS Y RECIBIDAS CON OTRAS COOPERATIVAS</b>	• 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

**Fuente:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)  
**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA N° 14: COMPROMISO CON LA COMUNIDAD**

<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON SU COMUNIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de recursos donados por la Cooperativa a la comunidad</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de proyectos medioambientales impulsados por la Cooperativa</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de Inversión realizada en proyectos medioambientales comunitarios</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de proyectos culturales y deportivos impulsados por la Cooperativa</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de Inversión realizada en proyectos culturales y deportivos</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total proyectos socio-económicos en la comunidad</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de Inversión realizada en proyectos socioeconómicos</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otros proyectos con la comunidad</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión total en otros proyectos</li> </ul>

**Fuente:** ACI-BSCOOP (Principios Y Anexos)  
**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## 4.2 UBICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

**TABLA N° 15: INFORMACIÓN**

<b>DESCRIPCION DE LA VARIABLE</b>	<b>DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>
Valor Agregado Cooperativo invisibilizado	Equipo de trabajo
Valor agregado cooperativo Visibilizado (total)	Equipo de trabajo
Valor agregado cooperativo distribuido a trabajadores/as	Equipo de trabajo
Valor agregado al sector financiero	Equipo de trabajo
Valor agregado cooperativo distribuido a comunidad	Equipo de trabajo
Valor agregado cooperativo distribuido a asociados/as	Equipo de trabajo
Valor agregado al patrimonio común	Equipo de trabajo
Fondos propios	Equipo de trabajo
Capital cooperativo suscrito	Equipo de trabajo
Activo total	Equipo de trabajo
Capital cooperativo integrado	Equipo de trabajo
Donativos totales recibidos	Equipo de trabajo
Donativos recibidos en el período	Equipo de trabajo
Excedentes	Equipo de trabajo
Activo Corriente	Equipo de trabajo
Activo No Corriente	Equipo de trabajo
Pasivo total	Equipo de trabajo
Pasivo corriente	Equipo de trabajo
Pasivo No Corriente	Equipo de trabajo
Patrimonio Neto	Equipo de trabajo
Resultado del ejercicio	Equipo de trabajo
Depósitos totales	Equipo de trabajo
Depósitos a 10% mayores clientes no asociados (clientes)	Equipo de trabajo
Fondos ajenos totales	Equipo de trabajo
Préstamos a 10% mayores prestamistas no asociados (clientes)	Equipo de trabajo
Tiempo promedio de las capacitaciones	Equipo de trabajo
N° de personas capacitadas por la Cooperativa	Gerencia

Nº de personas capacitadas por otra institución, pagado por la Cooperativa.	Gerencia
Inversión total en proyectos de información en el periodo	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión total en proyectos de información dirigido a la mujer en el periodo	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión total en proyectos de información dirigido al hombre en el periodo	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión total en proyectos de información dirigido a jóvenes en el periodo	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión total en proyectos de información dirigido al público en general	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión total en proyectos de información dirigido a trabajadores	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión total en proyectos de información dirigido a niños	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Nº de entidades asociadas	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Nº de entidades con representación	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios cx
Nº de horas dedicadas a las instituciones asociadas	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión realizada en estas entidades durante el ejercicio (incluye membresía y horas valoradas)	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Nº de entidades en las cuales se participa como asociado con capital	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Aporte total en estas entidades	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Nº de participación en eventos de Organismos sectoriales nacionales	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios

Nº de participantes	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión de dicha participación	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Nº de participación en eventos de Organismos sectoriales internacionales	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Nº de participantes	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión de dicha participación	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Nº de participación en eventos de Organismos intersectoriales nacionales	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Nº de participantes	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Inversión de dicha participación	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de depósitos en otras entidades	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de depósitos en entidades cooperativas	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de préstamos en otras entidades	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de préstamos en entidades cooperativas	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Compras a otras cooperativas (Total)	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Intercambios cooperativos, culturales y celebraciones especiales con otras cooperativas	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios

Cursos de Capacitación más importantes impartidos	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Cursos de Capacitación más importantes recibidos	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Asistencias Técnicas más importantes impartidas	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Asistencias Técnicas más importantes recibidas	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Asambleas y Celebraciones Especiales más importantes enviadas	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Asambleas y Celebraciones Especiales más importantes recibidas	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de recursos donados por la Cooperativa a la comunidad	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de proyectos medioambientales impulsados por la Cooperativa	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de Inversión realizada en proyectos medioambientales comunitarios	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de proyectos culturales y deportivos impulsados por la Cooperativa	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de Inversión realizada en proyectos culturales y deportivos	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total proyectos socio-económicos en la comunidad	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Total de Inversión realizada en proyectos socioeconómicos	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Otros proyectos con la comunidad	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios

Inversión total en otros proyectos	Gerencia, Jefe Financiero, Jefe de Negocios
Saldo vivo depósitos de asociados/as	Jefe de Negocios
Saldo vivo préstamos a asociados/as	Jefe de Negocios
Saldo vivo depósitos totales	Jefe de Negocios
Saldo vivo préstamos totales	Jefe de Negocios
Años de vida de la cooperativa	Jefe de Negocios
Desembolso mínimo exigido a nuevos asociados/as	Jefe de Negocios
Depósitos de 10% asociados/as mayores	Jefe de Negocios
Depósitos totales	Jefe de Negocios
Préstamos a 10% asociados/as mayores	Jefe de Negocios
Saldo neto préstamos totales	Jefe de Negocios
Hombres con mando	Jefe de Negocios
Mujeres con mando	Jefe de Negocios
Tasa de interés al capital cooperativo x100	Jefe de Negocios
Tasa de interés pasivo de mercado 1 año x100	Jefe de Negocios
Altas asociados/as	Jefe de Sistemas
Altas asociadas mujeres	Jefe de Sistemas
Altas asociados varones	Jefe de Sistemas
Asociados/as totales	Jefe de Sistemas
Número de asociados/as con operaciones en la cooperativa	Jefe de Sistemas
Edad (promedio) de asociadas mujeres	Jefe de Sistemas
Total de asociados/as en los últimos cinco ejercicios	Jefe de Sistemas
Bajas de asociados/as	Jefe de Sistemas
Mujeres asociadas	Jefe de Sistemas
Hombres asociados	Jefe de Sistemas
Total asociados/as	Jefe de Sistemas
Edad media asociados/as	Jefe de Sistemas
Edades (promedio) de asociados varones	Jefe de sistemas
Total de trabajadores/as	Jefe Financiero
Total de trabajadores/as permanentes	Jefe Financiero
Total de trabajadores/as contratados	Jefe Financiero
Trabajadores/as asociados/as	Jefe Financiero
Nuevos trabajadores/as asociados/as	Jefe Financiero
Nuevos puestos permanentes	Jefe Financiero
Nuevos puestos permanentes mujeres	Jefe Financiero



Nuevos puestos permanentes varones	Jefe Financiero
Salario mínimo interprofesional	Jefe Financiero
Capital comprometido a devolver	Jefe Financiero
Fondos propios totales	Jefe Financiero
Capital devuelto a asociados	Jefe Financiero
Capital total	Jefe Financiero
Mujeres trabajadoras asociadas	Jefe Financiero
Total mujeres trabajadoras	Jefe Financiero
Hombres trabajadores asociados	Jefe Financiero
Total hombres trabajadores	Jefe Financiero
Trabajadores con capacidades especiales	Jefe Financiero
Trabajadores/as totales en la cooperativa	Jefe Financiero
Hombres trabajadores en la cooperativa	Jefe Financiero
Mujeres trabajadoras en la cooperativa	Jefe Financiero
Horas trabajadas por mujeres	Jefe Financiero
Horas trabajadas por hombres	Jefe Financiero
% subida salarial	Jefe Financiero
Fondos propios	Jefe Financiero
Total reservas	Jefe Financiero
Total reservas legales	Jefe Financiero
Integración de reservas legales	Jefe Financiero
Excedentes	Jefe Financiero
Intereses pagados al capital integrado	Jefe Financiero
Capitalización asociados/as	Jefe Financiero
Excedentes	Jefe Financiero
Excedentes distribuidos	Jefe Financiero
Destino a Fondo de Educación y Capacitación Cooperativa	Jefe Financiero
Destino a Fondos de Reserva Legal	Jefe Financiero
Inversión total en capacitación	Jefe financiero
Tiempo de permanencia en la Cooperativa de las personas capacitadas (excepto inducción)	Jefe Financiero
Asociados/as distribuidas por localidad o distrito ó sucursal	Jefes de Agencia
Población económicamente activa de la localidad	Equipo de trabajo
Mujeres económicamente activas de la localidad	Equipo de trabajo

Hombres económicamente activos de la localidad	Equipo de trabajo
Puestos representativos diligénciales	Equipo de trabajo
Puestos Consejo de Administración	Equipo de trabajo
Puestos Comité ejecutivo	Equipo de trabajo
Síndicos/as (Consejo de vigilancia)	Equipo de trabajo
Puestos consejeros/as no vocales (Presidente y Secretario)	Equipo de trabajo
Mujeres en puestos representativos	Equipo de trabajo
Mujeres en Consejo de Administración	Equipo de trabajo
Mujeres consejeras no vocales	Equipo de trabajo
Población económicamente activa de la localidad (censo)	Equipo de trabajo
Mujeres económicamente activas de la localidad (censo)	Equipo de trabajo
Tasa de inflación al cierre del ejercicio	Equipo de trabajo
Número de convocatorias en el periodo de medición	Secretario del Consejo de Administración
Asambleas celebradas en el periodo de medición	Secretario del Consejo de Administración
Total asociados/as habilitados para ejercer el voto	Secretario del Consejo de Administración
Total delegados/as en Asamblea	Secretario del Consejo de Administración
Número máximo de delegados/as	Secretario del Consejo de Administración
Número de asociados/as históricamente en órganos sociales	Secretario del Consejo de Administración
Número de dirigentes	Secretario del Consejo de Administración
Edad media consejeros/as	Secretario del Consejo de Administración

**Fuente:** COAC Minga Ltda., referencia Ing. Franklin Mullo

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## 4.3 Informe de Balance Social Cooperativo

### 4.3.1 Primer Principio: Membrecía 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 condición de socios, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.” [48]

A este principio se analiza su cumplimiento a partir de las siguientes dimensiones e indicadores que lo conforman.

- |  |
|--|
| <b>D1.</b> Apertura cooperativa                |
| <b>D2.</b> Salida voluntaria de la cooperativa |
| <b>D3.</b> No discriminación                   |

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## DIMENSIÓN 1: APERTURA COOPERATIVA

**TABLA N° 16: APERTURA COOPERATIVA**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>VARIACIÓN</b>
Total de trabajadores	20	34	70%
Total de trabajadores fijos	20	24	20%
Trabajadores asociados	20	34	70%
Nuevos trabajadores asociados	4	14	250%
Nuevos puestos permanentes	4	14	250%

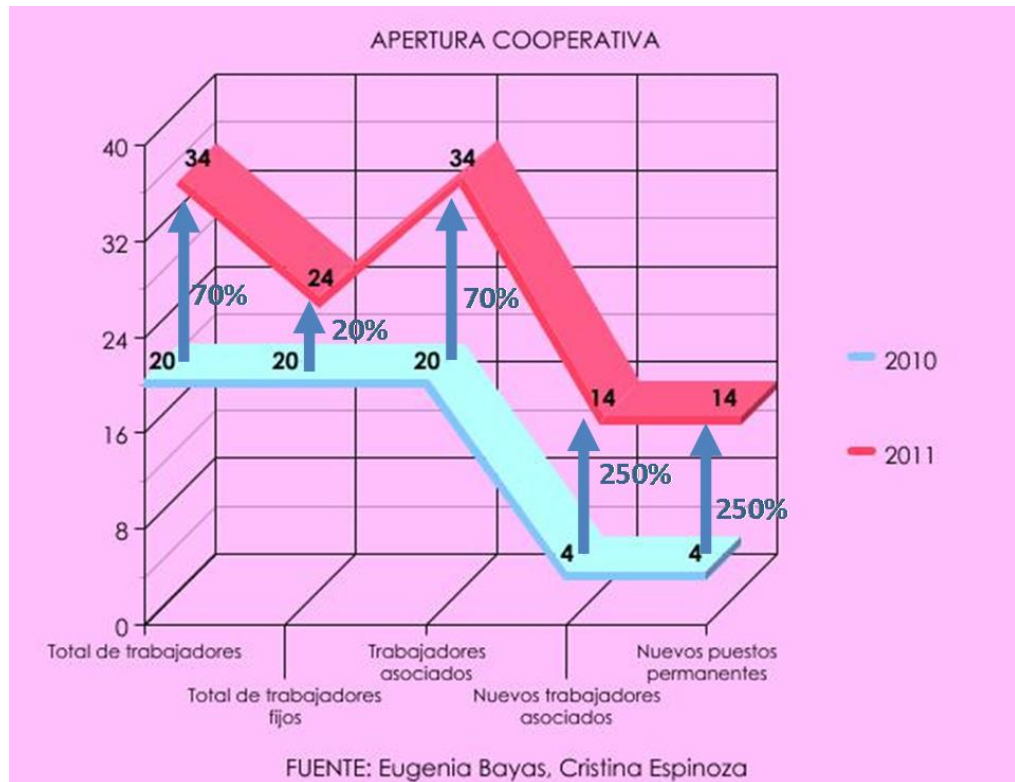
**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

---

<sup>48</sup> Programa ACI BSCoop Metodología para la medición del cumplimiento de los principios Cooperativos, 17 de marzo del 2000

## GRÁFICO N° 1: APERTURA COOPERATIVA



**Análisis e interpretación:** La relatividad mostrada en el incremento de puestos de trabajo en la COAC se debe básicamente a la apertura de nuevas oficinas y agencias en Quito Centro, Quito Yaruqui, Guayaquil Centro y Guayaquil Norte destinadas a cubrir la demanda de nuestros targets en los distintos segmentos y sectores en los cuales actúa la intermediaria financiera. La sostenibilidad y posicionamiento de la COAC ha permitido generar puestos permanentes de trabajo mediante nombramientos que en el último año casi ha cuadruplicado el número de colaboradores internos.

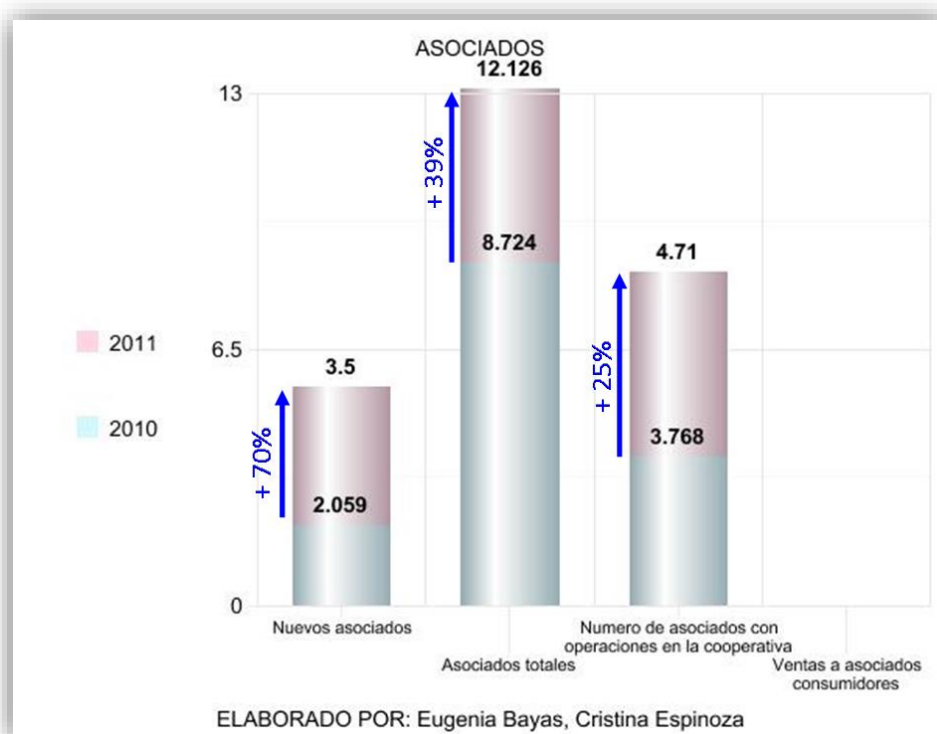
**TABLA N°17: SOCIOS**

	2010	2011	VARIACIÓN
Nuevos asociados	2.059	3.500	70%
Asociados totales	8.724	12.126	39%
Número de asociados con operaciones en la cooperativa	3.768	4.710	25%
Ventas a asociados consumidores	0	0	0

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 2: ASOCIADOS**



**Análisis e interpretación:** La apertura de las nuevas oficinas y agencias en Quito Centro, Quito Yaruqui, Guayaquil Centro y Guayaquil Norte de la COAC ha generado un importante incremento de socios, superando en un 70% el número

de nuevos socios con relación al año 2010. Un dato fundamental es la magnitud de su cartera de socios que ha logrado hasta el 2011 más de 12.000 personas, que si comparamos con la población de la Ciudad de Riobamba estaríamos considerando que Minga Ltda. Comparativamente relacionando con la ciudad donde está su sede, 1 de cada 10 habitantes de Riobamba sería socio de la COAC; considerando que la cooperativa se encuentra presente, en 3 provincias del Ecuador. Por otro lado el número de socios que mantiene operaciones activas se ha incrementado en un 25% en comparación con el año 2010, es decir la demanda de crédito y demás servicios financieros han generado mayor acogida entre los socios, en un cuadro de relación comparativa manifestaríamos que alrededor de 4 de cada 10 socios activos ahorra, es sujeto de crédito o accede a alguno de los servicios financieros de la COAC, el resto lo realiza muy eventualmente o se encuentra inactivo de operaciones.

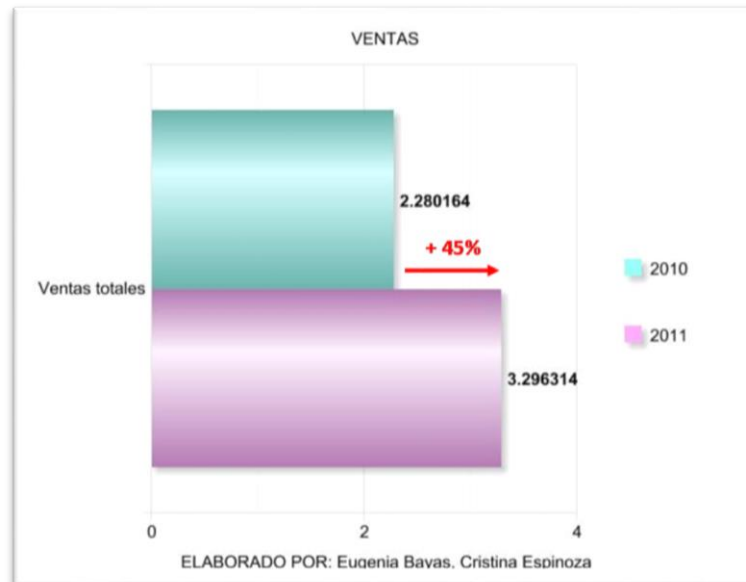
**TABLA N°18: PRODUCTOS-COMPRAS ASOCIADOS**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>VARIACIÓN</b>
Ventas totales	2.280.164	3.296.314	45%
Compras a asociados proveedores	0	0	0

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

### GRÁFICO Nº 3: VENTAS



**Análisis e interpretación:** Entiéndase por ventas en una COAC la prestación de servicios financieros como el crédito; Minga Ltda., al culminar el año comercial 2011 registra un incremento de su colocación crediticia del 45% con relación al año anterior; sus puntos fuertes en la progresiva conquista del mercado hacen referencia al considerable incremento de nuevos socios y los planes de compensaciones de sus distintas líneas de productos financieros.

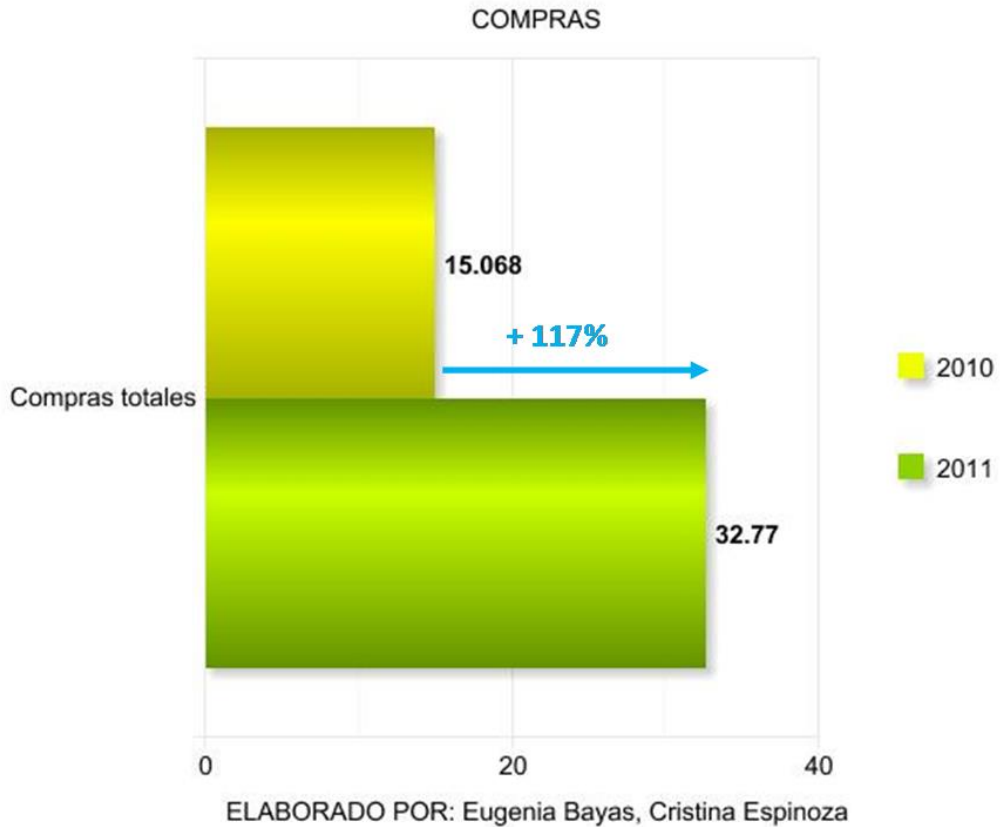
### TABLA Nº19: COMPRAS

	2010	2011	VARIACIÓN
Compras totales	15.068	32.770	117%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## GRÁFICO Nº 4: COMPRAS



**Análisis e interpretación:** La cartera de compras de la COAC ha sufrido un efecto de duplicación, producto de la apertura de nuevas oficinas y agencias y la inversión que ello demanda. La adecuación mobiliaria y la adquisición de utilitarios tecnológicos han sido el principal enfoque de compras en la organización.



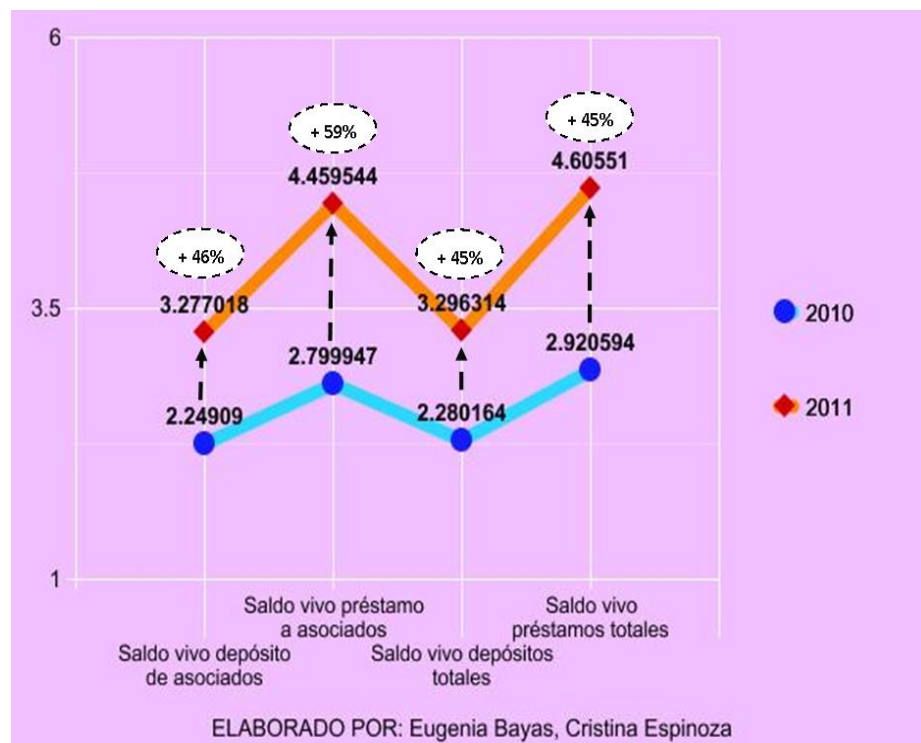
**TABLA N°20: DEPOSITOS - PRESTAMOS**

	2010	2011	VARIACIÓN
Saldo vivo depósito de asociados	2.249.090	3.277.018	46%
Saldo vivo préstamo a asociados	2.799.947	4.459.544	59%
Saldo vivo depósitos totales	2.280.164	3.296.314	45%
Saldo vivo préstamos totales	2.920.594	4.605.510	45%
Años de vida de la cooperativa	13	14	

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 5: DEPÓSITOS-PRESTAMOS**



**Análisis e interpretación:** Los nuevos socios y la progresiva consolidación de la cultura del ahorro entre los socios activos en el último año han generado un sustancial incremento en más de un millón de dólares en depósitos directos a través de las distintas líneas de depósito (*plazo fijo, programado, ahorro en sueño, ahorro grupal, infantil*). De igual manera los créditos registran un ascenso considerable en el 2011 con relación al año anterior registrado en más de un millón y medio de dólares. Los créditos superan los valores de los depósitos corrientes en más del 25%, y estos capitales son financiados de los fondos propios y los depósitos a plazo fijo que la COAC mantiene al momento sujeto.

**TABLA N°21: APORTE INICIAL**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Desembolso mínimo exigido a nuevos asociados	14	14

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** La cuota de desembolsos (cuota por apertura de cuenta) se ha mantenido constante o fija, no se ha exigido en el 2011 a los socios de la COAC un valor mayor de desembolsos a los 14 USD que se venía considerando durante el periodo anterior.

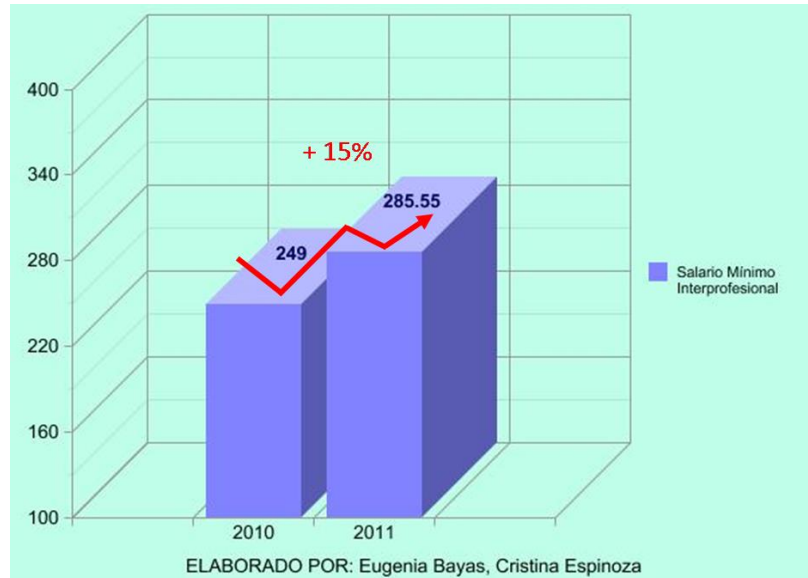
**TABLA N°22: SALARIO**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>VARIACIÓN</b>
Salario mínimo interprofesional	249	285,55	15%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## GRÁFICO N° 6: SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL



**Análisis e interpretación:** Minga Ltda., se sujeta a las leyes y disposiciones laborales del estado ecuatoriano; por cuanto acogió la decisión nacional en el 2011 de incrementar \$ 36,55 a los \$ 249 que perseguían las fuerzas laborales en el año anterior, beneficiando con un margen de un 15% de mejores bonificaciones a sus colaboradores. Se maneja con SMVGU.

### INDICADORES DIMENSION 1:

#### 1. PESO DE ASOCIADOS TRABAJADORES CON RESPECTO AL TOTAL DE TRABAJADORES

TABLA N°23: TRABAJADORES

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
1,00	1,00

**Análisis e interpretación:** La cooperativa ha logrado un equilibrio en este indicador al obtener un 1% que es lo ideal por lo que la relación entre socio y trabajador es directamente proporcional, ya que el total de empleados de la cooperativa son socios activos, cumpliéndose así el principio de libre adhesión.

Todos los que trabajan en la COAC son necesariamente socios, en especial por que a través de su cuenta de ahorros la COAC les acredita sus remuneraciones y demás beneficios económicos.

## 2. PESO DE ASOCIADOS TRABAJADORES EN PLANTILLA PERMANENTE

**TABLA N°24: TRABAJADORES PERMANENTES**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
1,00	1,42

**Análisis e interpretación:** Las estadísticas muestran un claro incremento del 1% al 1,42% en el número de empleados con puestos fijos en la cooperativa, debido a la apertura de nuevas agencias que les permite brindar estabilidad laboral, al comparar estos índices con los del 2010 se evidencia una clara ventaja con respecto a las demás cooperativas.

## 3. PESO DE ASOCIADOS PRESTAMISTAS EN PRÉSTAMO

**TABLA N°25: PRÉSTAMOS A SOCIOS**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,96	0,97

**Análisis e interpretación:** La apertura de la cooperativa a su colectivo de clientes solicitantes muestra una amplia y atractiva gama de productos y servicios financieros, razón por la cual los socios prefieren formar parte de esta entidad financiera, las estadísticas evidencian dicha afirmación ya que en el 2011 se incrementa del 0,96% al 97% el número de socios con operaciones en la cooperativa.

#### 4. PESO DE ASOCIADOS DEPOSITANTES EN DEPÓSITOS

**TABLA N°26: DEPOSITOS DE SOCIOS**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,99	0,99

**Análisis e interpretación:** La apertura de la cooperativa al colectivo de clientes depositantes se mantiene en un 0,99% de un año a otro, en este caso se sigue revisando la gama de productos en captación de depósitos.

## 5. ANTIGÜEDAD RELATIVA DE LOS ASOCIADOS

TABLA N°27: ANTIGÜEDAD SOCIOS

	2010		2011	
	VALOR ABSOLUTO	% DEL TOTAL DE ASOCIADOS	VALOR ABSOLUTO	% DEL TOTAL DE ASOCIADOS
Menos de 1 año	2.448	0,28	3.402	0,28
De 1 a menos de 2 años	1.481	0,17	2.059	0,17
De 2 a menos de 3 años	784	0,09	1.090	0,09
De 3 a menos de 4 años	624	0,07	867	0,07
De 4 a menos de 5 años	809	0,09	1.124	0,09
De 5 a menos de 10 años	1.446	0,17	2.010	0,17
De 10 a menos de 15 años	1.132	0,13	1.574	0,13
<b>Antigüedad media de pertenencia a la cooperativa</b>		4,15		4,15
<b>Antigüedad relativa de los asociados</b>		0,30		0,28

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** Las gestiones realizadas en la cooperativa brindan una mayor apertura a la comunidad en general, los valores en el 2010 son 0,30% con respecto al siguiente año que representa el 0,28% disminuyendo el grado de hermetismo en aceptación de nuevos asociados, cabe mencionar que esta disminución representa el incremento de nuevos socios a la cooperativa, es decir, los valores son indirectamente proporcionales.

## 6. NUEVOS ASOCIADOS DE TRABAJO EN RELACIÓN A NUEVOS PUESTOS LABORALES PERMANENTES

**TABLA N°28: NUEVOS PUESTO DE TRABAJO**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
1,00	1,00

**Análisis e interpretación:** En este indicador la cooperativa alcanza el 1% tanto en el 2010 así como en el 2011 que es lo ideal para la misma. Si comparamos el número de nuevos socios de trabajo aceptados en relación a los nuevos puestos de trabajo permanentes creados en el 2011, se mide la relación directa que existe en la apertura de nuevas agencias ya que esta incrementa las posibilidades de trabajo creadas y la entrada a nuevos socios, entendiéndose que la cooperativa brinda la apertura total a nuevos socios.

## 7. NUEVOS ASOCIADOS (EXPANSIÓN COOPERATIVA)

**TABLA N°29: NUEVOS SOCIOS**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,24	0,29

**Análisis e interpretación:** En lo referente a la afiliación la cooperativa ha asociado más personas, las estadísticas muestran que en el 2010 hay 0,24% y en el 2011 es 0,29% mostrando un claro crecimiento en nuevos socios favoreciendo la expansión cooperativa

## 8. DESEMBOLSO INICIAL EXIGIDO A LOS NUEVOS ASOCIADOS

**TABLA N°30: APOORTE INICIAL**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,05	0,05

**Análisis e interpretación:** El desembolso inicial exigido para los nuevos socios desde el inicio de las operaciones de la cooperativa es de \$14, siendo este accesible para la comunidad en general, cumpliendo una vez más con la apertura cooperativa.

## DIMENSIÓN 2: SALIDA VOLUNTARIA DE LA COOPERATIVA

**TABLA N°31: BAJAS DE SOCIOS**

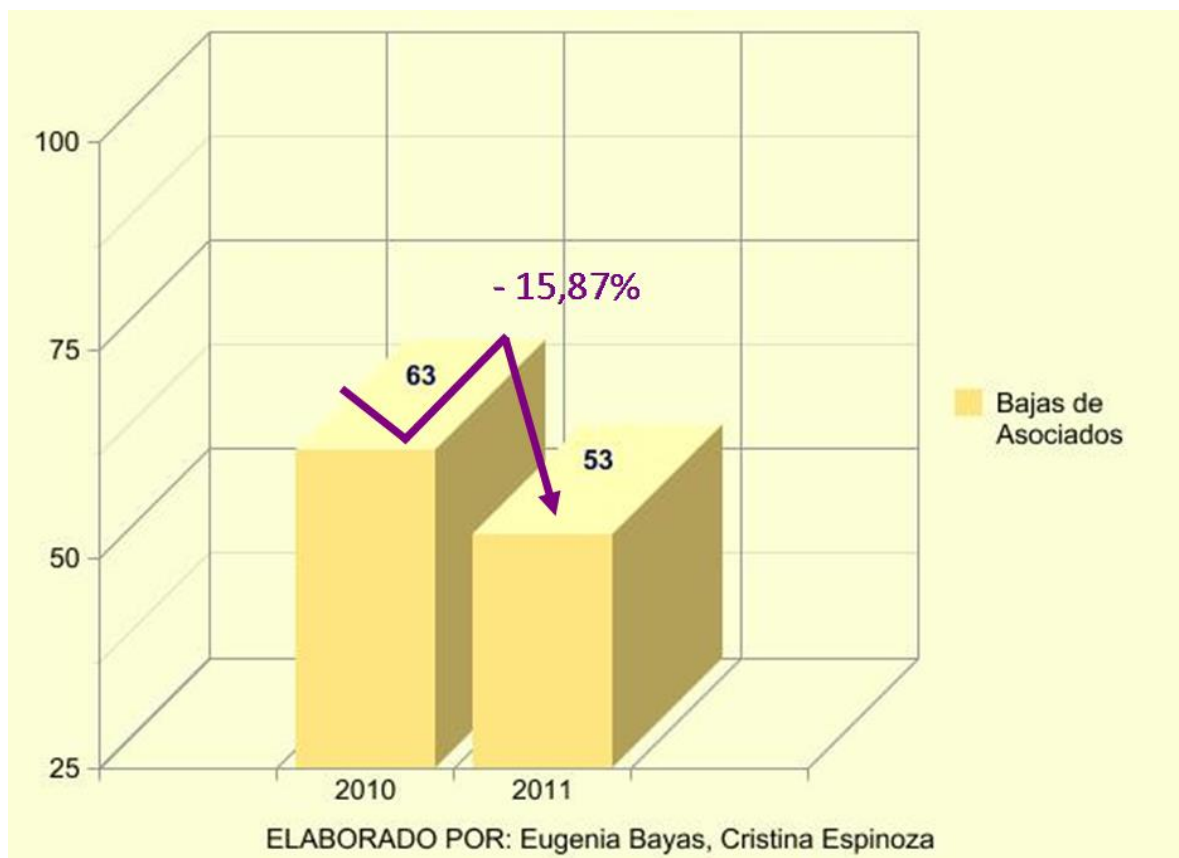
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>VARIACIÓN</b>
Bajas de Asociados	63	53	15,87%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza



## GRÁFICO N° 7: BAJAS DE ASOCIADOS



**Análisis e interpretación:** Durante el año 2011 se registró un decremento en el número de socios que decidieron separarse de la COAC; 10 socios menos con respecto al número de disertantes en el año 2010; logrando un importante avance en este factor de amenaza cooperativa con una reducción del 15,57%. Demostrando que por cada socio que se apartaba de la COAC ingresaban 66 nuevos socios, con un flujo claramente sostenido.

Las causas de deserción entre otras son las siguientes:

- Morosidad
- Traslado de domicilio
- Muerte del socio
- Necesidad de dinero
- Otras causas

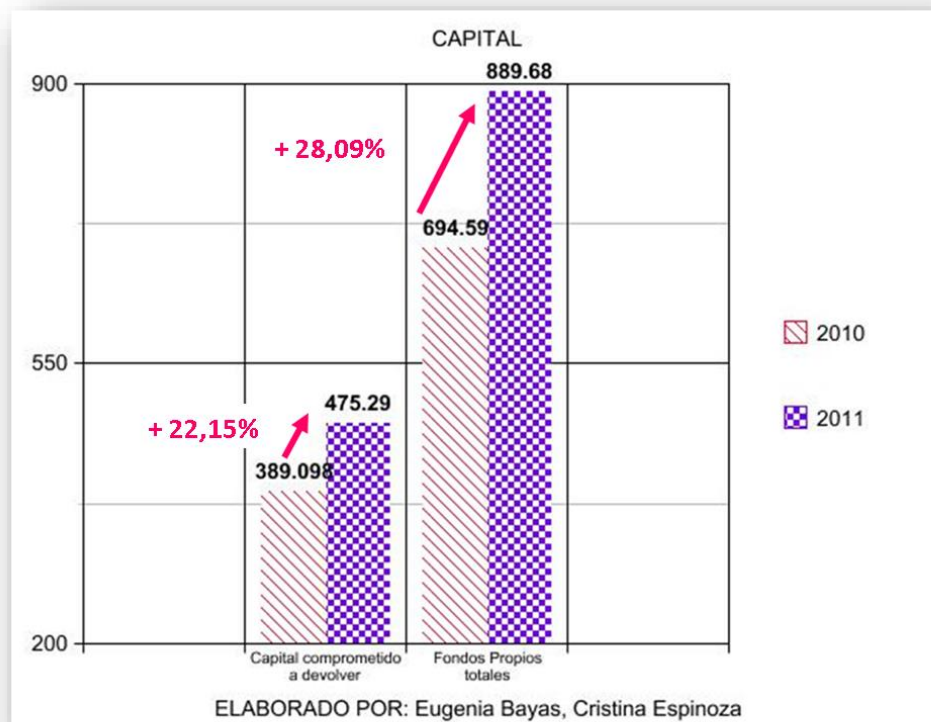
**TABLA N°32: CAPITAL**

	2010	2011	VARIACIÓN
Capital comprometido a devolver	389.098	475.290	22,15%
Fondos Propios totales	694.590	889.680	28,09%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 8: CAPITAL**



**Análisis e interpretación:** Se registra un importante incremento en el capital de trabajo, la suma de fondos propios y los capitales fijos soportan las operaciones de crédito, que registraba el año 2011 un incremento de más de un millón y medio de dólares.

**TABLA N° 33: CAPITAL DEVUELTO**

	2010	2011	VARIACIÓN
Capital devuelto a asociados	5.838	6.156	5,45%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 9: CAPITAL DE VUELTO**



**Análisis e interpretación:** Los montos devueltos a los socios que han decidido apartarse de la COAC en el año 2011 fueron desembolsados por un valor de 6.156 dólares, superando en un 5,45% a los desembolsos efectuados por dicho motivo en el año anterior. Debemos considerar que el número de socios que se han retirado ha reducido en el último año pero los volúmenes de captaciones han aumentado, por ello el incremento en los desembolsos de capitales.

## INDICADORES DIMENSION 2:

### 9. BAJAS DE ASOCIADOS

**TABLA N° 34: SALIDA DE SOCIOS**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,01	0,0043

**Análisis e interpretación:** La proporción que representan las bajas de asociados con respecto al total de socios es mínima es así que en el 2010 representan el 0,01% y en el 2011 fueron 0,0043% mostrando un decremento significativo de un año a otro, las causas principales del retiro de socios se mencionan a continuación: morosidad, traslado de domicilio, necesidad de dinero, muerte del socio.

### 10.DEVOLUCIÓN DE CAPITAL

**TABLA N° 35: CAPITAL DEVUELTO**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
1,00	0,53

**Análisis e interpretación:** En este indicador la cooperativa ha mejorado, lo indican las estadísticas es así que en el 2010 marcaban un 1% y el 2011 un 0,53%. El grado de riesgo que supone la devolución de fondos por retiro de asociados es bajo, este no compromete la estabilidad financiera de la cooperativa ya que cuenta con los fondos necesarios para hacer frente a dichas obligaciones, cabe mencionar que al presentar una disminución porcentual en los valores del indicador en cada año la cooperativa muestra una mayor capacidad para enfrentar obligaciones (devolución de capital).

## 11. RITMO EN LA DEVOLUCIÓN DE CAPITAL

TABLA N° 36: DEVOLUCION DE FONDOS

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
2,08	2,96

**Análisis e interpretación:** A través de este indicador comparamos el ritmo de devolución de capital es así que según los valores mostrados en la tabla la COAC realiza las devolución del capital correspondiente a cada socio, con una agilidad adecuada una vez realizadas las liquidaciones de acuerdo a lo que dispone la ley.

### DIMENSIÓN 3: NO DISCRIMINACIÓN

TABLA N° 37: ASOCIADOS POR GÉNERO

	2010	2011	VARIACIÓN
Mujeres asociadas	4.798	6.669	39%
Hombres asociados	3.926	5.457	39%

Fuente: Balances COAC Minga Ltda.

Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

GRÁFICO N° 10: ASOCIADOS POR GÉNERO



3 5.5 8  
ELABORADO POR: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** En el último año se registra un incremento del 39% de socios hombres y 39% de socias mujeres en la COAC con relación al año 2010. En la gráfica podemos observar que el peso en la cartera de socios agrupados por género en el año 2010 era conformada en su mayoría por mujeres socias componiendo el 55% de la cartera de socios, y los hombres constituían un peso del 45%; con el incremento de nuevos socios en forma igualitaria entre géneros las características se mantienen, existen mayor número de socias que socios en Minga Ltda.

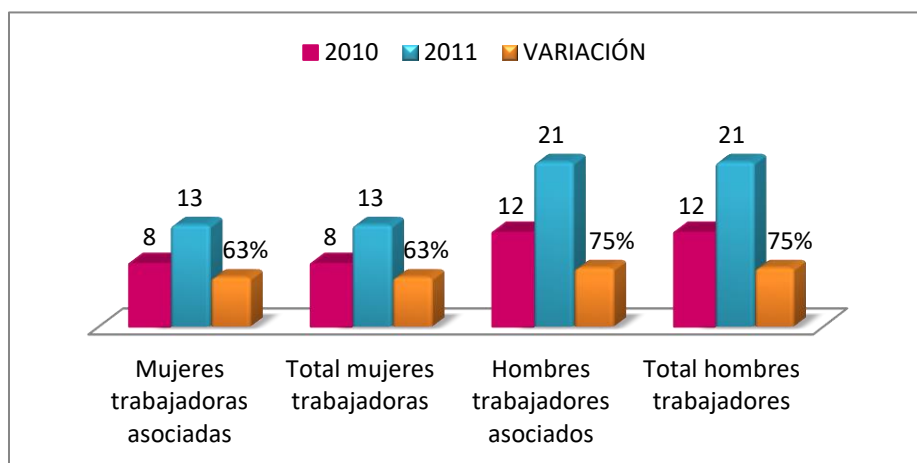
**TABLA N° 38: TRABAJADORES ASOCIADOS**

	2010	2011	VARIACIÓN
Mujeres trabajadoras asociadas	8	13	63%
Total mujeres trabajadoras	8	13	63%
Hombres trabajadores asociados	12	21	75%
Total hombres trabajadores	12	21	75%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 11: TRABAJADORES ASOCIADOS**



## INDICADORES DIMENSION 2:

### 12. PORCENTAJE DE MUJERES EN LOS ASOCIADOS

**TABLA N° 39: MUJERES SOCIAS**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,55	0,55

**Análisis e interpretación:** Las estadísticas no son muy alentadoras en este indicador ya que tanto en el 2010 así como en el 2011 se mantiene en un 0,55% que no es lo ideal. Si comparamos el número de socios totales con respecto a las mujeres asociadas estos valores merecen ser tomados en cuenta desde el aspecto de la equidad de género en donde las mujeres dentro de la cooperativa no muestran mayor participación, debido a características ideológicas y culturales de las personas que forman parte de la cooperativa, manteniendo valores constantes que no muestran evolución alguna.

### 13. PORCENTAJE DE MUJERES TRABAJADORAS ASOCIADAS EN RELACIÓN A TRABAJADORAS MUJERES

**TABLA N° 40: MUJERES TABAJADORAS**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
1,00	1,00

**Análisis e interpretación:** Al comparar este indicador a las condiciones generales del mercado se mantiene constante, es decir en un 1% en el 2010 y en el año 2011. El número de trabajadoras socias de la cooperativa representa el total de las mismas, entendiéndose que todas ellas son socias activas de la institución.

#### 14. PORCENTAJE DE HOMBRES – TRABAJADORES ASOCIADOS EN RELACIÓN A TRABAJADORES HOMBRES

TABLA N° 41: HOMBRES TRABAJADORES

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
1,00	1,00

**Análisis e interpretación:** El número de trabajadores socios de la cooperativa representa el total de los mismos, entendiéndose que todos ellos son socios activos de la institución. Al comparar este indicador a las condiciones generales del mercado se mantiene constante, en un 1% en el año 2010 y 2011 cabe recalcar que en la cooperativa se manifiesta un cierto grado de hermetismo hacia las mujeres.

#### 15. PORCENTAJE RELATIVO POR CUESTIÓN DE GÉNERO EN ACCESO A CONDICIÓN DE ASOCIADO

TABLA N° 42: ACCESO POR GÉNERO

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0,83	0,97

**Análisis e interpretación:** En este caso, en el año 2010 el indicador arroja como resultado un 0,83% mientras que en el 2011 muestra un 0,97% lo que quiere decir que la relación entre el número de nuevos asociados muestra un claro incremento de socios hombres dentro de la cooperativa.



## 16. EDAD MEDIA DE LOS ASOCIADOS

**TABLA N° 43: EDAD MEDIA DE LOS ASOCIADOS/NÚMERO DE ASOCIADOS**

	HOBRES		% DEL TOTAL		MUJERES		% DEL TOTAL	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Menos de 20 años	118	164	1,35	1,35	144	200	1,65	1,65
De 20 a 30 años	1.099	1.528	12,60	12,60	1.343	1.867	15,39	15,40
De 31 a 40 años	1.492	2.074	17,10	17,10	1.823	2.534	20,90	20,90
De 41 o más años	1.217	1.692	13,95	13,95	1.487	2.067	17,04	17,05
<b>Edad media en años (todos los asociados)</b>	<b>34,70</b>							

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** A través de la edad media de los asociados observamos el peso de los jóvenes en la cooperativa lo que corresponde a la realidad del país en donde en el indicador se muestra un mayor porcentaje de socios se encuentren en las edades de 31 a 40 años.

### 4.3.2 Segundo Principio: Control Democrático de los Socios

“Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus socios, 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 socios. En las cooperativas de base, los socios tienen igual derecho de voto (un socio, un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.” [49]

- |   |
|---|
| <b>D1.</b> Participación en asambleas                   |
| <b>D2.</b> Accesibilidad a cargos sociales              |
| <b>D3.</b> Equilibrio real de poder entre los asociados |
| <b>D4.</b> Democracia en el trabajo (Clima Laboral)     |

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN EN ASAMBLEAS

**TABLA N°44: CONVOCATORIA Y ASISTENCIA DE ASOCIADOS A ASAMBLEAS**

	FECHAS DE CELEBRACIÓN			
	2010		2011	
	2º	Ultima	2º	Ultima
Convocados	30	30	30	30
Asistentes	20	18	18	19

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

<sup>49</sup>Programa ACI BSCoop Metodología para la medición del cumplimiento de los principios Cooperativos, 17 de marzo del 2000

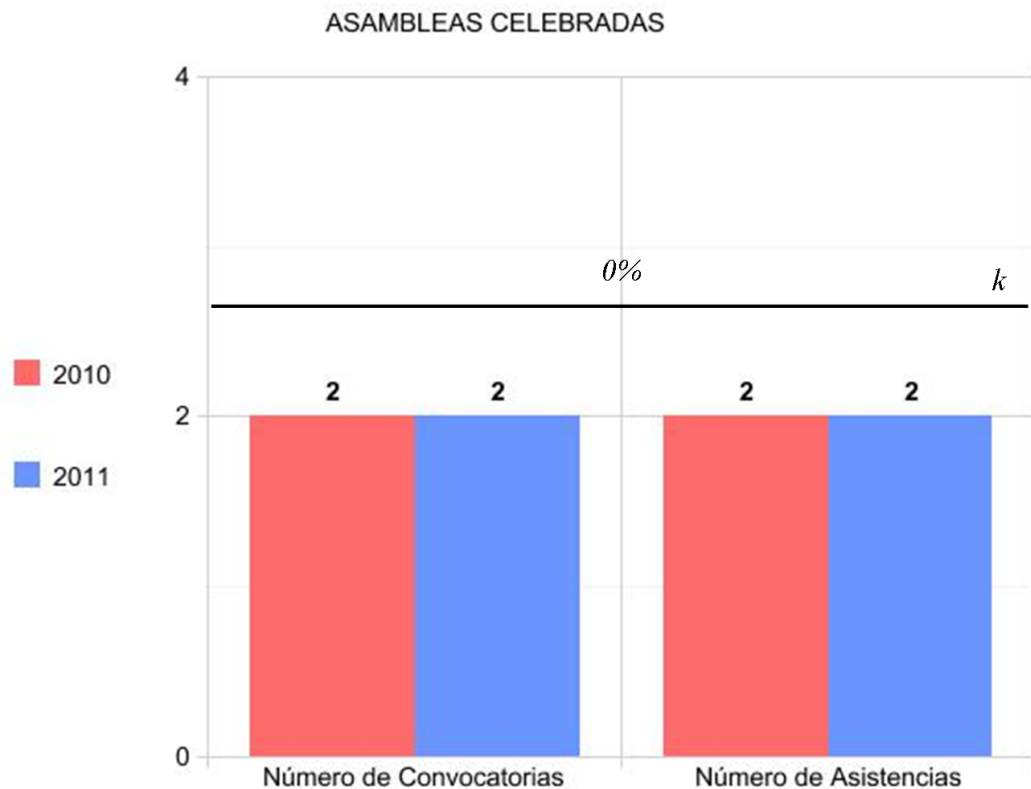
**TABLA N°45: ASAMBLEAS**

	2010	2011	VAR.
Número de convocatorias	2	2	0%
Asambleas celebradas	2	2	0%

Fuente: Balances COAC Minga Ltda.

Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 12: ASAMBLEAS CELEBRADAS**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** COAC Minga Ltda. En los periodos 2010 y 2011 han logrado una asamblea cada seis meses, realizadas; el propósito es mantener la comunicación y socializar la gestión de los directivos. La participación activa de los socios compromete la gestión cooperativa que se está direccionando en la institución.

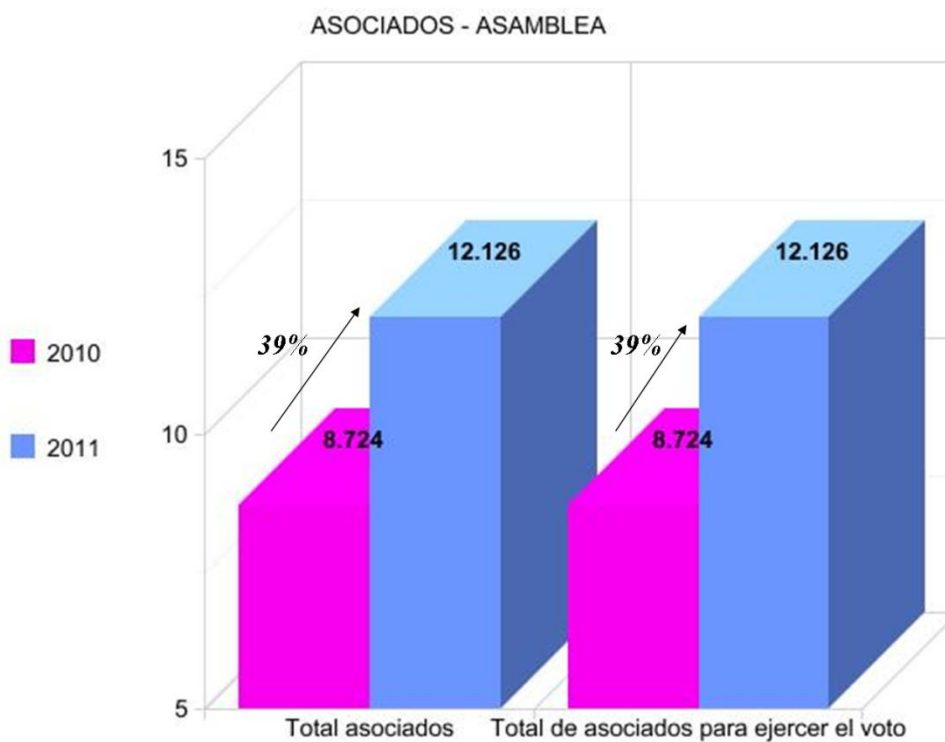
**TABLA N°46: SOCIOS EN ASAMBLEA**

	2010	2011	VARIACION
Total asociados	8.724	12.126	39%
Total de asociados para ejercer el voto	8.724	12.126	39%

Fuente: Balances COAC Minga Ltda.

Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 13: ASOCIADOS-ASAMBLEA**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** En un año la cooperativa ha tenido un incremento de 39% de socios en relación al año 2010 al 2011. Los motivos sustanciales son el posicionamiento, la apertura de nuevas sucursales y agencias que han permitido acaparar mayor proporción del mercado cooperativo.

**TABLA N°47: DELEGADOS EN ASAMBLEA**

	2010	2011	VARIACION
Total delegados en asamblea	37	37	0%
Número máximo posible de delegados	30	30	0%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**INDICADORES DIMENSION 1:**

**1. PORCENTAJE DE ASOCIADOS PRESENTES**

**TABLA N°48: ASISTENCIA EN ASAMBLEA**

	FECHAS DE CELEBRACION			
	2010		2011	
	2ª	1ª	2ª	1ª
	26/03/2011	15/10/2011	26/03/2011	15/10/2011
Convocadas	30	30	30	30
Asistentes	20	18	18	19
% de asociados Presentes	66,70	60,00	60,00	63,00
Asociados habilitados con respecto al total de asociados	100		100	

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** La asistencia a las asambleas es concurrida por parte de los asociados, es así que en el 2010 asisten un 60% y en el 2011 un 63% del total de socios representantes, la capacidad de convocatoria se ve disminuida por el registro de asistencia, lo cual podría suponer que no todos los miembros de la asamblea muestran un interés por el bienestar de la cooperativa, dentro de la entidad por un promedio de 300 socios se elige un representante que está facultado para ejercer el voto en las asambleas.

## 2. CONVOCATORIA NECESARIA PARA LA CONSTITUCION DE LA ASAMBLEA

**TABLA N°49: CONVOCATORIAS ASAMBLEA**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
1,00	1,00

**Análisis e interpretación:** Este indicador tanto en el 2010 así como en el 2011 muestra constancia con un 1%, esto muestra un interés por parte de los socios para asistir a las asambleas de la cooperativa, pero se los debe incentivar mejor para que los representantes a la asamblea asistan en su totalidad y este indicador disminuya a un mínimo.

## 3. ASOCIADOS POR DELEGADO

**TABLA N°50: DELEGADOS**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
325,78	327,73

**Análisis e interpretación:** La representatividad de delegados en la cooperativa está concentrada en pocas personas, es así que en el 2010 por cada 325 socios hay un representante haciendo un total de 30 y en el 2011 por cada 327 socios se delega 1 representante manteniéndose en 30, por lo que el principio de

democracia es vulnerado, al concentrarse la toma de decisiones a un número mínimo de personas con relación al total de los asociados de la entidad.

#### 4. DELEGADOS TECNICAMENTE POSIBLES

**TABLA N°51: DELEGADOS EN LA ASAMBLEA**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
290,80	404,20

**Análisis e interpretación:** El incremento mostrado en la tabla se debe a la integración de nuevos socios a la COAC, la participación de los socios en asambleas es de libre apertura cumpliendo el principio de apertura cooperativa.

#### DIMENSIÓN 2: ACCESIBILIDAD A CARGOS SOCIALES

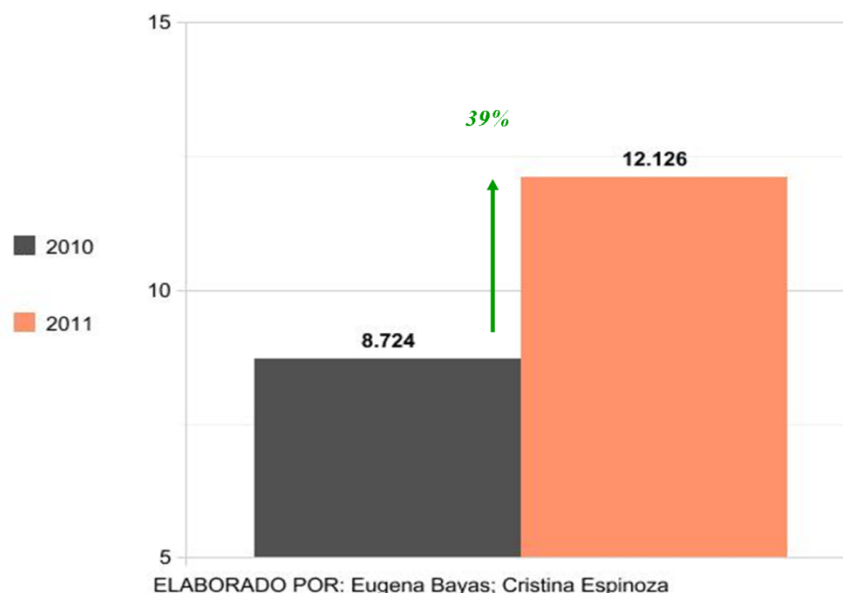
**TABLA N°52: SOCIOS TOTALES**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>VARIACION</b>
Asociados totales	8.724	12.126	39%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

### GRÁFICO N° 14: ASOCIADOS TOTALES



**Análisis e interpretación:** El crecimiento en número de asociados a la COAC Minga Ltda., es evidente y sustancial, en términos generales podemos mencionar de un incremento de 283 personas por mes aproximadamente, o de 14 socios por día.

### TABLA N°53: CONSEJO DE ADMINISTRACION

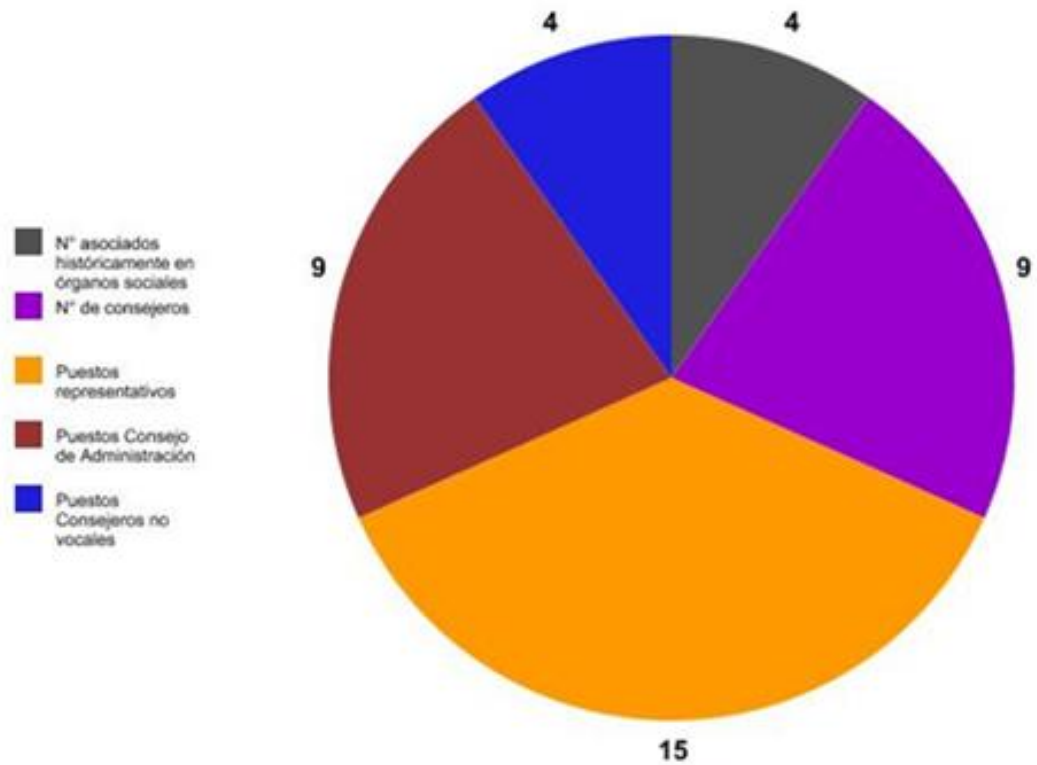
	2010	2011
N° asociados históricamente en órganos sociales	4	4
N° de consejeros	9	9
Puestos representativos	15	15
Puestos Consejo de Administración	9	9
Puestos Consejeros no vocales	4	4

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza



### GRÁFICO Nº 15: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



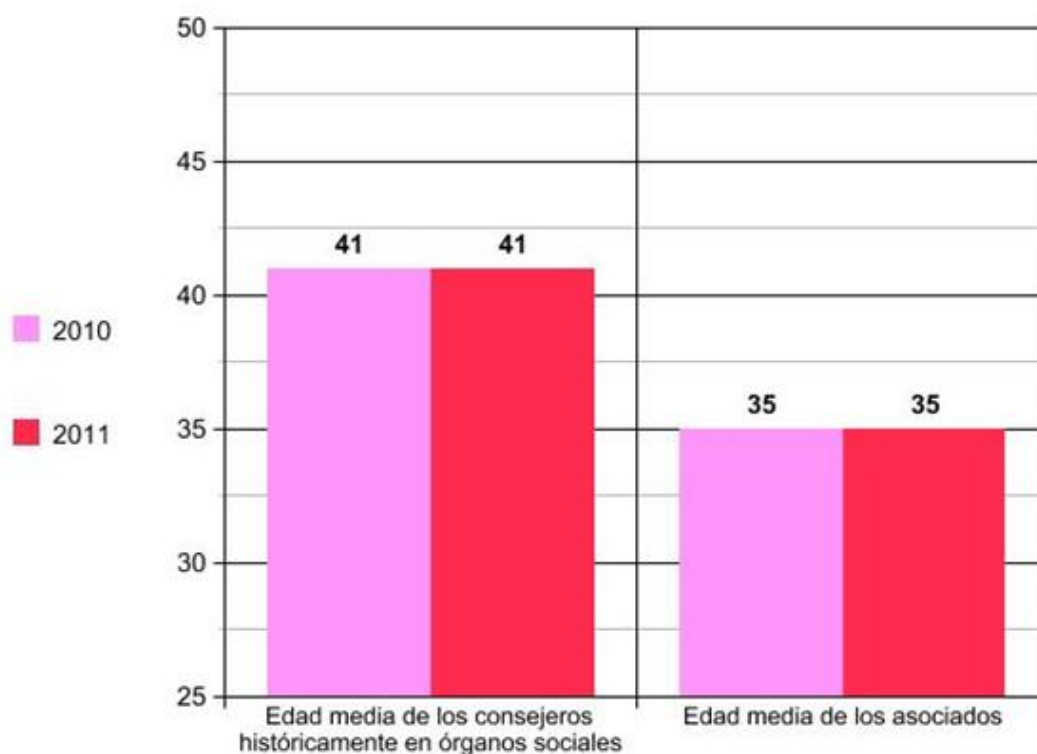
**Análisis e interpretación:** En esta gráfica de distribución podemos observar la composición del Consejo de Administración de la COAC Minga Ltda., la trascendencia de algunos miembros en órganos sociales como dirigentes y los puestos de responsabilidad y funciones que asume cada uno de ellos.

**TABLA Nº54: EDADES ASOCIADOS**

	2010	2011
Edad media de los consejeros	41	41
Edad media de los asociados	35	35

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.  
**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 16: EDAD ASOCIADOS**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** En promedio, los resultados muestran que las edades de los asociados de la COAC Minga Ltda., en forma general llegan a los 35 años y la media de edades entre los consejeros que han participado en varias ocasiones como autoridades de organismos (experiencia en gestión cooperativa) ascienden a los 41 años de edad. Esto se traduce en experiencia y madurez organizacional, producto del crecimiento y desarrollo que la organización muestra a la actualidad.

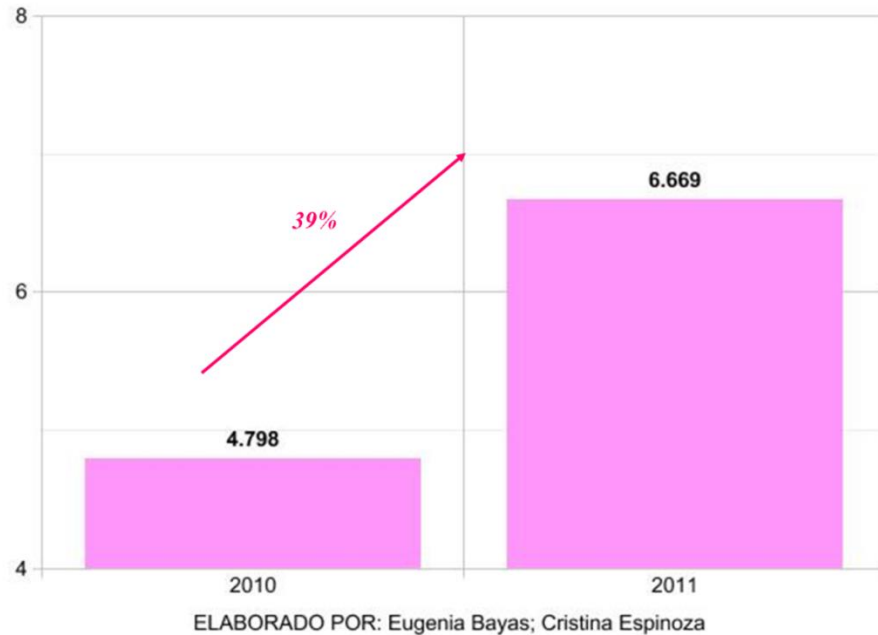
**TABLA N°55: MUJERES ASOCIADAS**

	2010	2011	VARIACION
Mujeres asociadas	4.798	6.669	39%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

### GRÁFICO N° 17: MUJERES ASOCIADAS



**Análisis e interpretación:** Entre los periodos 2010 y 2011, la COAC a receptado la admisión de nuevas socias en un número total de 1871 mujeres, que sumadas a las socias ya existentes componen una cartera de socias de 6669 para fines del periodo 2011, representando el 55% de la cartera total de socios (Total socios 12126).

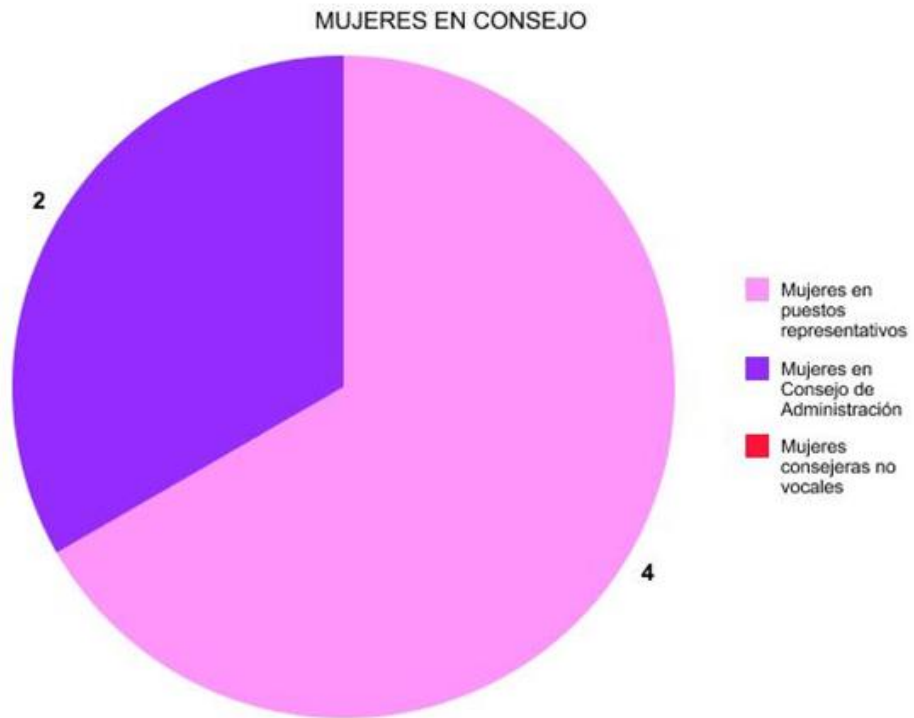
### TABLA N°56: MUJERES REPRESENTANTES

	2010	2011
Mujeres en puestos representativos	4	4
Mujeres en Consejo de Administración	2	2
Mujeres consejeras no vocales	0	0

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## GRÁFICO N° 18: MUJERES EN CONSEJO



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** La representación de las mujeres es minoritaria en número con relación a los hombres que ocupan puestos en el Consejo de Administración componiendo apenas el 22% de los cargos, y en puestos representativos apenas el 27%. (Puestos en el Consejo de Administración 9; Puestos de representación 15), no hay equidad de género en la composición de los organismos de decisión.

### INDICADORES DIMENSION 2

#### 5. ASOCIADOS HISTORICAMENTE REPRESENTANTES

TABLA N°57: SOCIOS REPRESENTANTES

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0,0004	0,0003

**Análisis e interpretación:** Con relación a los años de vida de la cooperativa existe una concentración histórica de la representación social de la cooperativa, es decir, que los representantes han ejercido funciones por más de un periodo consecutivo.

## 6. RENOVACION EN ORGANOS DE REPRESENTACION

**TABLA N°58: CONCENTRACION DE PODER**

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0,57	0,57

**Análisis e interpretación:** En este caso no existe una variación ya que el año 2010 y 2011 las estadísticas muestran un 0,57% en este indicador. Esto se debe principalmente a que existe concentración de poder en cargos de representación dentro de la cooperativa, es decir, los representantes se han mantenido por más de un periodo dentro de sus funciones.

## 7. EDAD MEDIA RELATIVA DE CONSEJEROS

**TABLA N°59: EDAD MEDIA CONSEJEROS**

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
1,18	1,18

**Análisis e interpretación:** En esta no existe variación alguna ya que en el 2010 y 2011 los porcentajes se mantienen en un 1,18%. Debido a que la edad media del colectivo de consejeros con respecto a la edad media de los socios en general evidencia una clara inclinación por los representantes de mayor edad.

## 8. ACCESO DE MUJERES A PUESTOS REPRESENTATIVOS

**TABLA N°60: MUJERES CONSEJERAS**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,48	0,48

**Análisis e interpretación:** Las estadísticas no tienden a variar del año 2010 al 2011 porque se han mantenido en un 0,48%. Las estadísticas muestran claramente que las mujeres que forman parte de la cooperativa tienen dificultad para acceder a cargos sociales, esto se debe a la concentración de poder por parte de algunos representantes, influyen en esto también la cultura y creencias sociales de las personas con respecto a las mujeres.

## 9. ACCESO DE LAS MUJERES AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

**TABLA N°61: MUJERES EN CONSEJO DE ADMINISTRACION**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,40	0,40

**Análisis e interpretación:** En el año 2010 y 2011 los porcentajes se mantienen en un 0,40% no existe variación alguna. Las mujeres en la cooperativa tienen dificultad para acceder a puestos de representación en la misma, el apoyo para las mujeres es casi nulo, por lo que se está ignorando las ideas e innovaciones que podrían ellas aportar a la institución y guiarla hacia el éxito.

## 10. ACCESO DE MUJERES A PUESTOS SUPERIORES EN CONSEJO DE ADMINISTRACION

**TABLA N°62: ACCESO DE MUJERES AL CONSEJO DE ADMINISTRACION**

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0	0

**Análisis e interpretación:** Los dos años que hemos tomado para realizar el presente Balance Social no existe algún cambio con respecto a la participación de las mujeres ya sea en presidencia, vicepresidencia y secretaría, las estadísticas lo muestran claramente, en la cooperativa existe cierto grado de discriminación hacia las mujeres para que accedan a esos puestos.

## DIMENSIÓN 3. EQUILIBRIO REAL DE PODER ENTRE LOS ASOCIADOS

**TABLA N°63: DEPOSITOS-PRESTAMOS**

	2010	2011	% VAR
Ventas a 10% asociados mayores	0	0	0,00%
Ventas totales	2.280.164	3.296.314	44,56%
Compras a 10% asociados mayores	0	0	0,00%
Compras totales	15.068	32.770	117,49%
Depósitos de 10% asociados mayores	548.763	557.965	1,68%
Depósitos totales	2.280.164	3.296.314	44,56%
Préstamos a 10% asociados mayores	1.043.699	1.921.002	84,06%
Saldo vivo préstamos totales	2.920.594	4.605.510	57,69%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

### INDICADORES DIMENSION 3:

#### 13. PRESION REAL SOBRE COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO

**TABLA N°64: DEPÓSITOS TOTALES**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,24	0,17

**TABLA N°65: SALDO VIVO PRÉSTAMOS TOTALES**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,36	0,42

**Análisis e interpretación:** Observamos que existe una disminución en los depósitos totales del 0,24% al 0,17% respectivamente en el caso de los préstamos se muestra un incremento del 0,36% al 0,42% por lo que la cooperativa se maneja de forma participativa las decisiones no recaen en determinados grupos.



## DIMENSIÓN 4. DEMOCRACIA EN EL TRABAJO CLIMA LABORAL

**TABLA N°66: COLABORADORES**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>% VAR.</b>
Trabajadores totales en la cooperativa	20	34	70%
Hombres trabajadores en la cooperativa	12	21	75%
Mujeres trabajadoras en la cooperativa	8	13	62,50%
Hombres con mando	4	5	25%
Mujeres con mando	7	4	-42,86%
Población económicamente del país	4.342.647	4.418.150	1,74%
Mujeres en PEA del país	1.889.052	1.926.313	1,97%
Horas trabajadas por mujeres	14.934	24.530	64,26%
Horas trabajadas por hombres	22.400	39.541	76,52%
% de subida salarial	6%	10,60%	76,67%
Tasa de inflación	3,33	5,41	63,32%

Fuente: Balances COAC Minga Ltda.

Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

### INDICADORES DIMENSION 4:

#### 14. NO DISCRIMINACION POR GENERO EN ACCESO A PUESTO DE TRABAJO

**TABLA N°67: ACCESO A PUESTO DE TRABAJO**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,92	0,88

**Análisis e interpretación:** En el año 2010 un 0,92% de mujeres estaba trabajando en la cooperativa y en el 2011 disminuye a un 0,88%, frente al 37,9% (INEC) de mujeres que forman parte en el mercado laboral del país, estos son valores relativamente bajos y que tienden a disminuir. Esto representa una sub-

presentación del colectivo femenino en la cooperativa, por las causas mencionadas en los indicadores anteriores.

## 15. NO DISCRIMINACION POR GENERO EN ACCESO A PUESTOS DE MANDO

**TABLA N°68: ACCESO PUESTO DE MANDO**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,75	0,91

**Análisis e interpretación:** En la tabla se muestran valores de 0,75% y 0,91%, es decir un incremento de un año a otro, estos valores representan la poca apertura que las mujeres tienen para acceder a puestos de mando dentro de la cooperativa.

## 16. RENTA PER CAPITA RELATIVA POR GÉNERO SEGÚN ESTRATO

**TABLA N°69: RENTA PERCAPITA**

	<b>2010</b>				<b>RENTA PER CAPITA RELATIVA</b>
	<b>TOTAL SALARIOS PAGADOS</b>		<b>TOTAL TRABAJADORES</b>		
	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	
Alta dirección	17.328	0	1	0	-7,33
Mandos medios	13.026,6	13.978	3	2	1,61
Puestos de base	30.544	16.385	8	4	1,34

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA N°70: RENTA PER CAPITA RELATIVA**

	2011				RENDA PER CAPITA RELATIVA
	TOTAL SALARIOS PAGADOS		TOTAL TRBAJADORES		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Alta dirección	17.328	0	1	0	-7,33
Mandos medios	13.911	14.345	4	3	1,37
Puestos de base	56.165	37.596	15	10	0,91

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** A la hora de valorar la justicia distributiva 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, los porcentajes se distribuyen de la siguiente manera de un año al otro: -7,33 en alta dirección, 1,61 al 1,37 en mandos medios notamos una disminución y 1,34 al 0,91 en puestos base; esto nos indica que las mujeres durante este periodo han venido desarrollando únicamente actividades en puestos operativos.

## 17. DURACION DE LA JORNADA LABORAL REGULAR RELATIVA POR GÉNERO

**TABLA N°71: JORNADA LABORAL POR GÉNERO**

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
1,00	1,00

**Análisis e interpretación:** En este caso en el año 2010 y 2011 los porcentajes son iguales con un 1%. Este es el valor óptimo porque indica una igual distribución de la jornada laboral en función del género, en este caso no existe ningún tipo de diferenciación entre hombres y mujeres, todos trabajan por igual.

## 18. EVOLUCION DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS

**TABLA N°72: PODER ADQUISITIVO**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
2,73	1,68

**Análisis e interpretación:** A través de este indicador observamos cómo la cooperativa mantiene el poder adquisitivo de sus trabajadores, es así que en el 2010 los resultados arrojan un 2,73% y en el 2011 disminuye a un 1,68%. Para este análisis comparamos la tasa de inflación con el incremento que en el 2010 fueron 3,33% y 9,09% respectivamente, por lo que podemos deducir que el poder adquisitivo de los empleados de la cooperativa es bueno, tiene ventajas con respecto al mercado.

### **4.3.3 Tercer Principio: Participación Económica de los Socios**

“Los socios 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 hay, sobre el capital suscrito, como condición de socio. Los socios asignan excedentes para cualquiera o todos los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa, mediante la posible creación de reservas, de las cuales al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los socios en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades, según lo aprueben los socios.” <sup>[50]</sup>

Este tercer principio se pondera a partir de sus cinco dimensiones e indicadores que describimos a continuación:

- |   |
|---|
| <p><b>D1.</b> Capital como propiedad común.</p> <p><b>D2.</b> Compensación limitada al capital.</p> <p><b>D3.</b> Asignación de excedentes.</p> <p><b>D4.</b> Valor agregado cooperativo.</p> <p><b>D5.</b> Esfuerzo económico exigido a los asociados.</p> |
|---|

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

---

<sup>50</sup> Programa ACI BSCoop Metodología para la medición del cumplimiento de los principios Cooperativos, 17 de marzo del 2000

## DIMENSIÓN 1: CAPITAL COMO PROPIEDAD COMÚN.

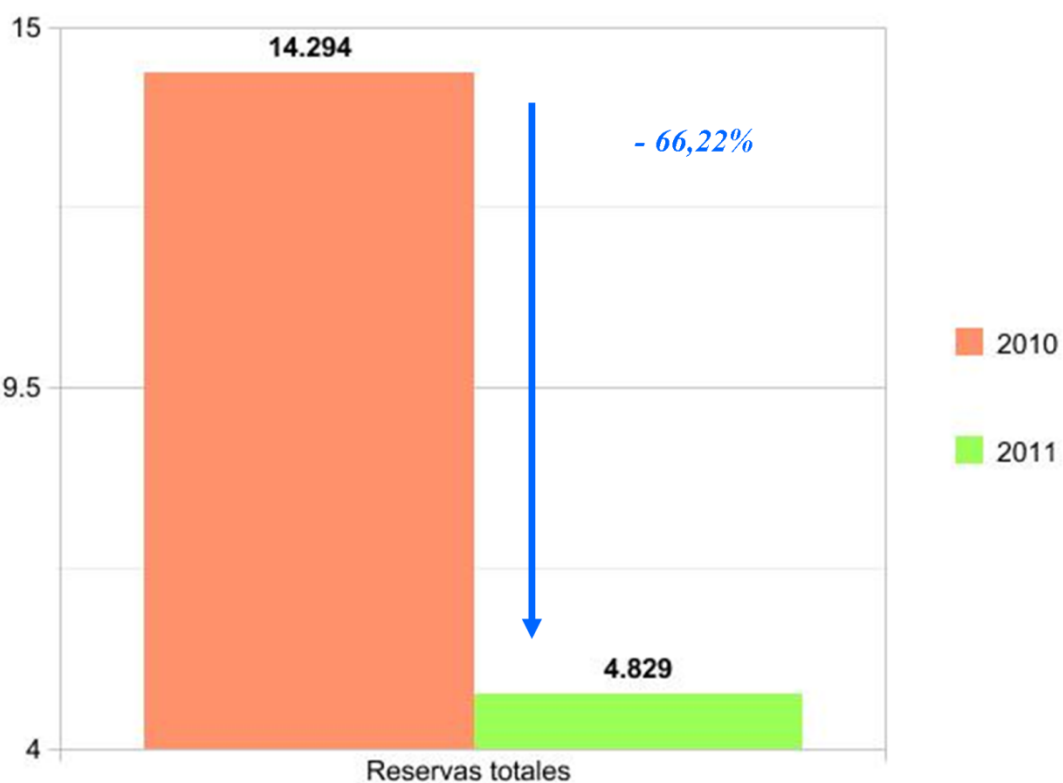
**TABLA N°73: CAPITAL COMUN - RESERVAS TOTALES**

	2010	2011	VARIACIÓN
Fondos Propios	389.098	889.679	128,65%
Total Reservas	14.294	4.829	-66,22%

Fuente: Balances COAC Minga Ltda.

Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 19: CAPITAL COMÚN-RESERVAS TOTALES**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** El incremento de los fondos propios de la COAC Minga Ltda., producto del sustancial crecimiento de socios en el periodo 2011, ha generado 128,65%. Con respecto a las reservas se puede evidenciar un decremento de los valores existentes en esas cuentas utilizándose en un solo año más de 10.000 dólares de los 14.294 registrados en el año 2010, esto se debe a la apertura de nuevas agencias en las ciudades anteriormente mencionadas y los

gatos operativos que estas generaron bajaron notablemente los excedentes y por ende las reservas han disminuido.

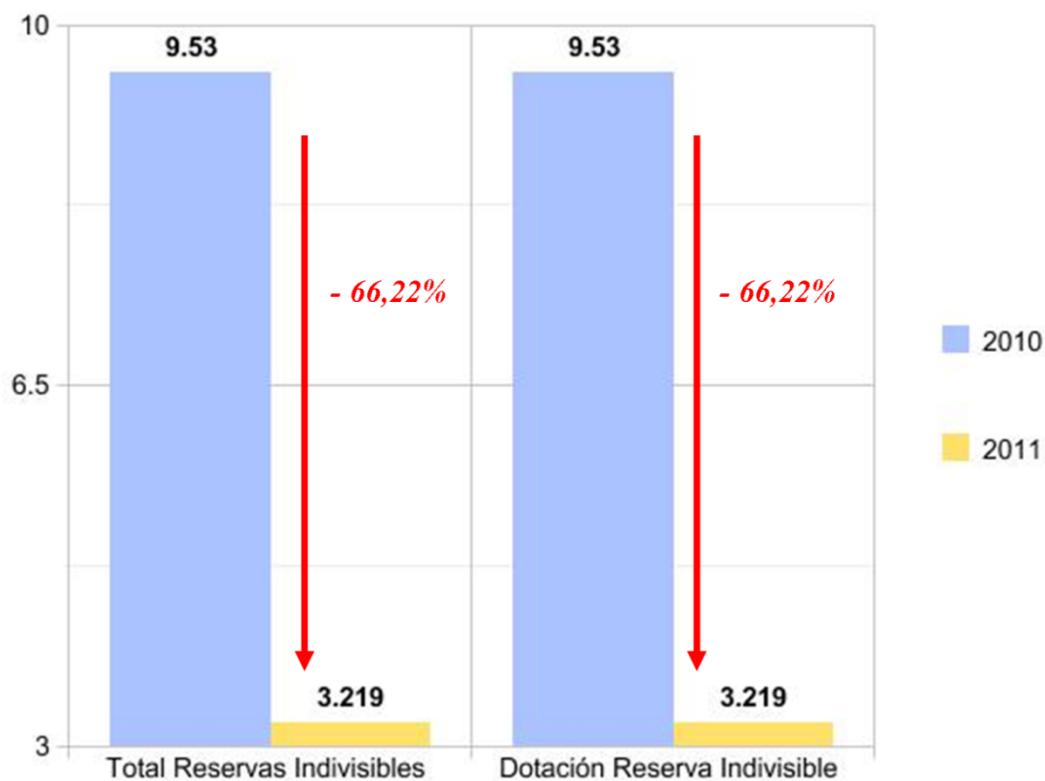
**TABLA N°74: RESERVAS**

	2010	2011	VARIACIÓN
Total Reservas Indivisibles	9.530	3.219	-66,22%
Dotación Reserva Indivisible	9.530	3.219	-66,22%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 20: RESERVAS**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** Las reservas indivisibles de la COAC Minga Ltda. han sufrido una baja de más del 66%, limitando en el 2011 a una disponibilidad de la tercera parte de los valores que se registraron en el periodo anterior.

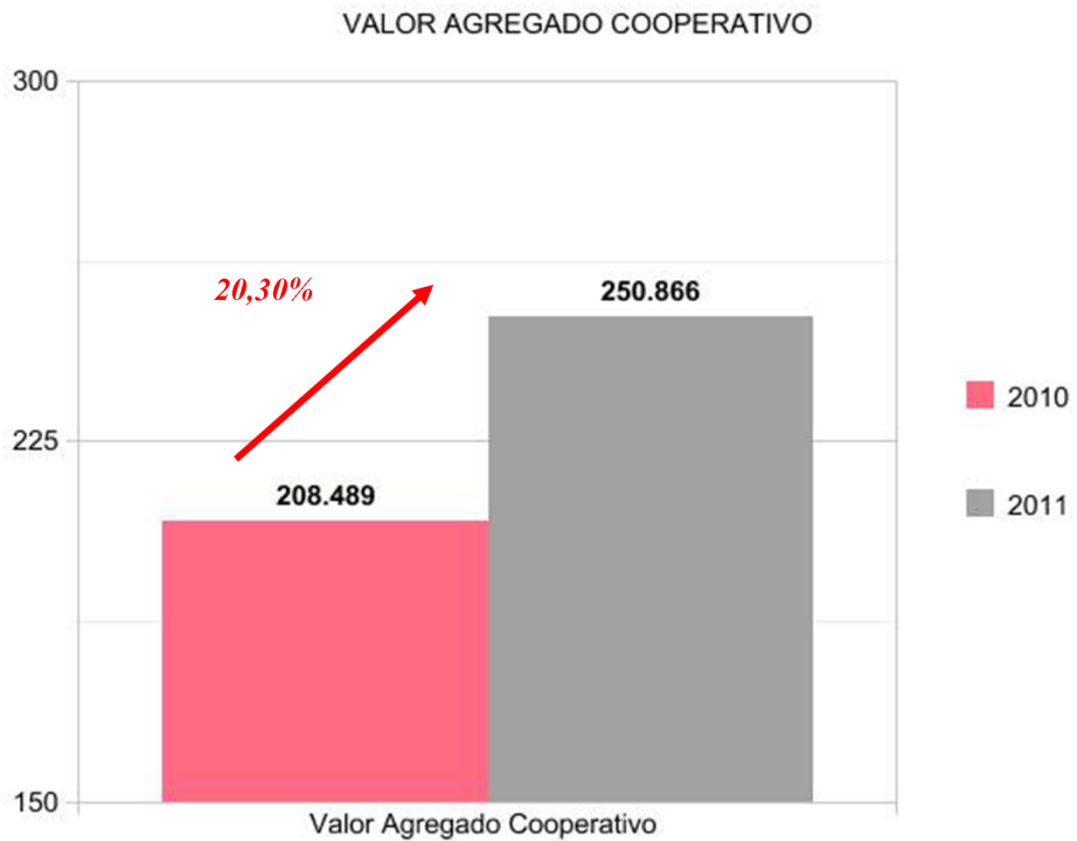
**TABLA N°75: VALOR AGRAGADO COOPERATIVO**

	2010	2011	VARIACIÓN
Valor Agregado Cooperativo	208.489	250.866	20,30%
Excedentes	47.648	16.097	-66,22%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 21: VALOR AGREGADO COOPERATIVO**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza



## GRÁFICO Nº 22: EXCEDENTES



**Análisis e interpretación:** El valor agregado cooperativo ha sufrido un aumento considerable en el periodo 2011 con respecto al año anterior sumando a la cuenta 42377 dólares. Mientras que los excedentes han disminuido en más del 66% debido a las inversiones que la COAC ha tenido que realizar en su proceso de crecimiento organizacional.

### INDICADORES DIMENSION 1

#### 1. CAPITAL COMÚN COOPERATIVO INDIVIDIDO + INDIVISIBLE

TABLA Nº76: CAPITAL TOTAL

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
3,67	0,54

**Análisis e interpretación:** Las estadísticas muestran un decremento de un año a otro, del 3,67% al 0,54% lo que compromete la estabilidad de la cooperativa frente al derecho de libre salida de los asociados, el capital común a corto plazo depende directamente de las bajas de socios.

## 2. CAPITAL COMÚN COOPERATIVO INDIVISIBLE

**TABLA N°77: CAPITAL INDIVISIBLE**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
2,45	0,36

**Análisis e interpretación:** Como se observa en el cuadro los valores disminuyen de un año a otro, del 2,45% al 0,36% la aportación del capital común a las reservas acumuladas no representa un valor significativo, al total de las reservas.

## 3. APORTACIÓN AL CAPITAL COMÚN COOPERATIVO INDIVISIBLE

**TABLA N°78: APORTES AL CAPITAL**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
20,00	20,00

**Análisis e interpretación:** En este indicador los valores se muestran invariables del 2010 al 2011 manteniéndose en un 20%, las reservas indivisibles son constantes, observamos una acumulación a favor de la cooperativa y sus miembros.

#### 4. VALOR AGREGADO COOPERATIVO INCORPORADO AL PATRIMONIO COMUN

TABLA N°79: V.A.C. INCORPORADO AL PATRIMONIO

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
4,57	1,28

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en el cuadro existe un decremento de 4,57% al 1,28%, esta disminución se debe a que en el año 2011 hay apertura de nuevas agencias que generan gastos operativos

#### DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN LIMITADA AL CAPITAL

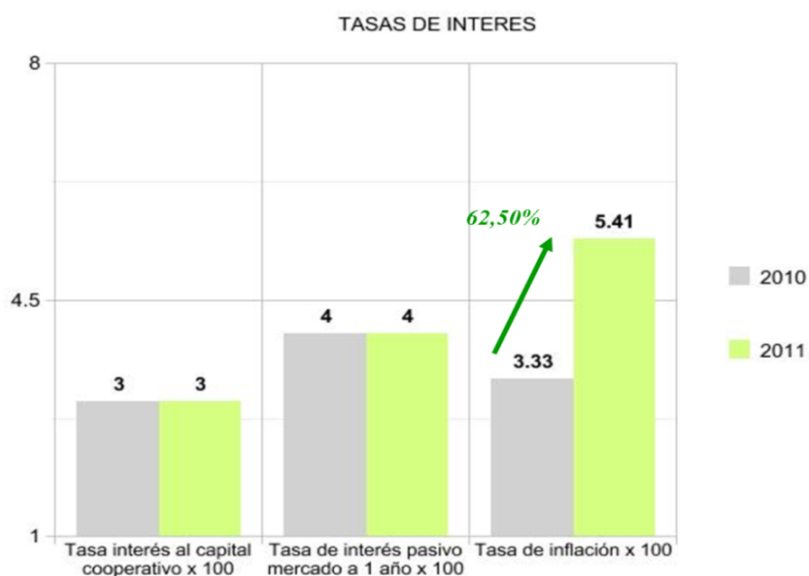
TABLA N°80: TASA DE INTERES

	2010	2011	VARIACION
Tasa interés al capital cooperativo x 100	3,00	3,00	0%
Tasa de interés pasivo mercado a 1 año x 100	4,00	4,00	0%
Tasa de inflación x 100	3,33	5,41	62,5%

Fuente: Balances COAC Minga Ltda.

Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

GRÁFICO N° 23: TASAS DE INTERÉS



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** Las tasas de interés del mercado se han mantenido constantes en las operaciones de la cooperativa, no registra incrementos en el año 2011; por otro lado la inflación ha generado un incremento de 2,08%, saltando de 3,33% a 5,41%, aquello se traduce de un incremento de inflación del 62,50% de un año a otro.

## INDICADORES DIMENSION 2:

### 5. INTERES PAGADO A APORTACION

**TABLA N° 81: INTERES PAGADO**

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0,75	0,75

**Análisis e interpretación:** Como se puede ver en el cuadro el valor en el 2010 y 2011 se mantiene en un 0,75%. Lo que indica que durante este periodo la tasa pasiva dentro de la cooperativa se mantiene constante con respecto a la del mercado.

## DIMENSIÓN 3: ASIGNACIÓN DE EXCEDENTES

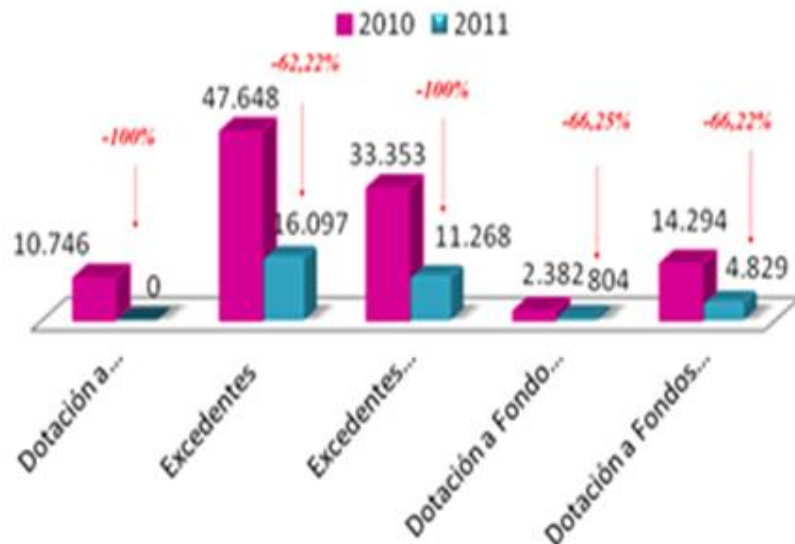
**TABLA N° 82: EXCEDENTES**

	2010	2011	VARIACION
Dotación a aportaciones de asociados	10.746	0	100%
Excedentes	47.648	16.097	66,22%
Excedentes distribuidos	33.353	11.268	100%
Dotación a Fondo de Educación	2.382	804	-66,25%
Dotación a Fondos de reserva	14.294	4.829	66,22%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## GRÁFICO Nº 24: ASIGNACIÓN DE EXCEDENTES



ELABORADO POR: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** Los excedentes en el último año de operaciones han sufrido una tendencia a la baja que han superado el 50% de los valores disponibles e incluso han llegado a decaer en un 100% como consecuencia de las inversiones progresivas que se han registrado en el último año.

### INDICADORES DIMENSION 3:

#### 7. DOTACIÓN DIRECTA A ASOCIADOS

TABLA Nº 83: ASIGNACION DE UTILIDADES

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0,93	0,70

**Análisis e interpretación:** Este indicador nos señala valores de 0,93% y 0,70% mostrando un claro decremento en la asignación de utilidades a los socios de la cooperativa.

Es necesario manifestar que estos valores no representan un mal manejo de los recursos, sino que esta disminución se debe al incremento en gastos operativos por apertura de nuevas agencias.

## 8. MONETARIZACIÓN DE LA DOTACIÓN DIRECTA A ASOCIADOS

**TABLA N° 84: MONETARIZACIÓN DE EXCEDENTES**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,76	1,00

**Análisis e interpretación:** Las estadísticas muestran un marcado incremento del 0,76% en el año 2010 al 1,00% en el 2011. Esto indica que en el año base los excedentes generados en la cooperativa no eran totalmente monetarizados, a diferencia del año 2011 en donde gracias a una adecuada gestión de la gerencia los socios reciben los excedentes en su totalidad.

## 9. DOTACIÓN A FONDO DE EDUCACIÓN

**TABLA N° 85: FONDO DE EDUCACION**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,05	0,05

**Análisis e interpretación:** Este valor se mantiene constante en 0,05% mismo que ha sido establecido por los directivos de la cooperativa, este porcentaje muestra el bajo impacto de la cooperativa en la comunidad específicamente en el área de educación.

## 10. DOTACIÓN A FONDOS DE RESERVA

TABLA N° 86: DOTACION RESERVA

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0,30	0,30

**Análisis e interpretación:** El porcentaje de los excedentes destinados a Fondos de Reserva en el 2010 y 2011 es de 0,30%. Este valor aporta al patrimonio de la cooperativa como aprovisionamiento para la misma. En el 2011 aún no se aplica la norma legal de la LOEPS con respecto al reparto del 50% de los excedentes para reserva ir repartible.

### DIMENSIÓN 4: VALOR AGREGADO COOPERATIVO.

**Análisis e interpretación:** 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” <sup>[51]</sup>

---

<sup>51</sup> Programa ACI BSCoop Metodología para la medición del cumplimiento de los principios Cooperativos, 17 de marzo del 2000

### CALCULO DE VALOR AGREGADO COOPERATIVO VISIBILIZADO

(*)CALCULO DEL VALOR AGREGADO COOPERATIVO	<b>EJ. 2010</b>
Ingresos brutos totales (intereses, comisiones y otros ingresos)	540.478
(+) Diferencia en tasa de interés de mercado	13
(=)Ingresos totales	540.491
(-) Menos amortización	6.072
(=) VALOR AGREGADO COOPERATIVO	534.419

<b>Distribución del Valor Agregado Cooperativo</b>	
Salarios y gastos de personal	154.728
(+) Ayudas, becas, servicios varios concedidos a trabajadores?	6.457
(+)Aplicación del Fondo de Educación en los trabajadores	3.172
(=) Valor Agregado Cooperativo distribuido a trabajadores	164.357
Intereses pagados por préstamos	13.843
(=)Valor Agregado Cooperativo distribuido a prestamistas	13.843
Impuestos y tasas varias	21.116

(+)Aplicación del Fondo de Educación en los asociados	2.382
(=)Valor Agregado Cooperativo distribuido a la comunidad	23.498
Excedentes	47.648
(-)Dotación a Fondo de Educación	2.382
(-) Dotación a Fondos de Reserva Irrepartibles	34.226
(=)Excedentes netos distribuidos a los asociados	13.422
(*)+ Sobreprecio pagado a asociados en compras de materiales	0
(*)+ Descuento realizado a asociados en venta de productos	0
(*)+ Gastos en servicios voluntarios y gratuitos a asociados	4.830,50
(-) Aplicación del Fondo de Educación a asociados	2.382
(=) Valor Agregado Cooperativo distribuido a asociados	20.634
(-) Dotación a Fondos de Reserva Irrepartibles	34.226
Valor Agregado Cooperativo incorporado a patrimonio común	34.226

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza



<b>(*)CALCULO DEL VALOR AGREGADO COOPERATIVO</b>	<b>EJ. 2011</b>
Ingresos brutos totales (intereses, comisiones y otros ingresos)	749512
(+) Diferencia en tasa de interés de mercado	13
(=)Ingresos totales	74525
(-) Menos amortización?	14.994
<b>(=) VALOR AGREGADO COOPERATIVO</b>	<b>734.531</b>

<b>Distribución del Valor Agregado Cooperativo</b>	
Salarios y gastos de personal	222583
(+) Ayudas, becas, servicios varios concedidos a trabajadores?	20624
(+)Aplicación del Fondo de Educación en los trabajadores	4647
<b>(=) Valor Agregado Cooperativo distribuido a trabajadores</b>	<b>247854</b>
Intereses pagados por préstamos	39341
<b>(=)Valor Agregado Cooperativo distribuido a prestamistas</b>	<b>39341</b>
Impuestos y tasas varias	17828

(+)Aplicación del Fondo de Educación en los asociados	805
<b>(=)Valor Agregado Cooperativo distribuido a la comunidad</b>	<b>18633</b>
Excedentes	16097
(-)Dotación a Fondo de Educación	805
(-) Dotación a Fondos de Reserva Irrepartibles	37446
<b>(=)Excedentes netos distribuidos a los asociados</b>	<b>-21349</b>
(*)+ Sobreprecio pagado a asociados en compras de materiales	0
(*)+ Descuento realizado a asociados en venta de productos	0
(*)+ Gastos en servicios voluntarios y gratuitos a asociados	4929
(-) Aplicación del Fondo de Educación a asociados	805
<b>(=) Valor Agregado Cooperativo distribuido a asociados</b>	<b>-15615</b>
(-) Dotación a Fondos de Reserva Irrepartibles	37446
Valor Agregado Cooperativo incorporado a patrimonio común	37446
<b>Valor Agregado Cooperativo incorporado a patrimonio común</b>	<b>34.226</b>

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

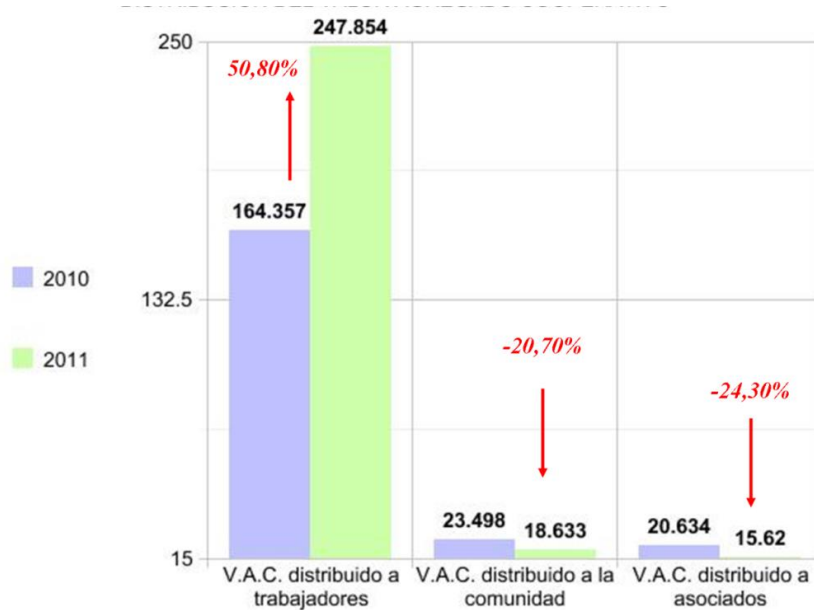
**TABLA N° 87: VALOR AGREGADO COOPERATIVO**

	2010	2011	VARIACION
V.A.C total	208.489	250.866	20,32%
V.A.C. distribuido a trabajadores	164.357	247.854	50,80%
V.A.C. distribuido a la comunidad	23.498	18.633	-20,70%
V.A.C. distribuido a asociados	20.634	15.620	-24,30%

**FUENTE:** Balances COAC Minga Ltda.  
**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** El VAC en el año 2010 es de \$208.489 con respecto al 2011 que incrementó a 250.866 lo que representa un aumento del 20,32%.

**GRÁFICO N° 25: DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO COOPERATIVO**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** El V.A.C distribuido a los trabajadores en el último periodo analizado (año 2011) respecto al periodo anterior manifiesta un incremento de al menos el 50% expresado en dólares, a su vez se establece que el impacto directo de ese incremento sustancial se ve reflejado en las mejoras salariales de los trabajadores y el incremento de puestos de trabajo generados por la COAC Minga Ltda., por otro lado la distribución del valor agregado

cooperativo a los socios y a la comunidad como objetivo principal de reinversión social presenta una disminución que en ambos casos supera los 20 puntos porcentuales; aquello genera una perturbación del enfoque social que la COAC está desarrollando en los procesos de gestión cooperativa.

## 11. V.A.C DISTRIBUIDO A TRABAJADORES SOBRE VALOR AGREGADO COOPERATIVO

**TABLA N° 88: VALOR AGREGADO COOPERATIVO A TRABAJADORES**

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
79	99

## 12. V.A.C DISTRIBUIDO A LA COMUNIDAD SOBRE VALOR AGREGADO COOPERATIVO.

**TABLA N° 89: VALOR AGREGADO COOPERATIVO A LA COMUNIDAD**

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
11	7

**Análisis e interpretación:** 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.

Del análisis del VAC en la COAC Minga Ltda., destacamos que:

- El Valor Agregado Cooperativo distribuido a trabajadores incluye distintos beneficios como estabilidad laboral, remuneración justa, bonificaciones por cumplimiento.
- El Valor Agregado Cooperativo distribuido a la comunidad refleja el importe que la cooperativa aportó en el ejercicio, de los valores distribuidos se enfocan principalmente en actividades que permiten promocionar a la institución, no cuentan con programas que mejoren las condiciones de vida de la comunidad en general.

## DIMENSIÓN 5: ESFUERZO ECONÓMICO EXIGIDO A LOS ASOCIADOS

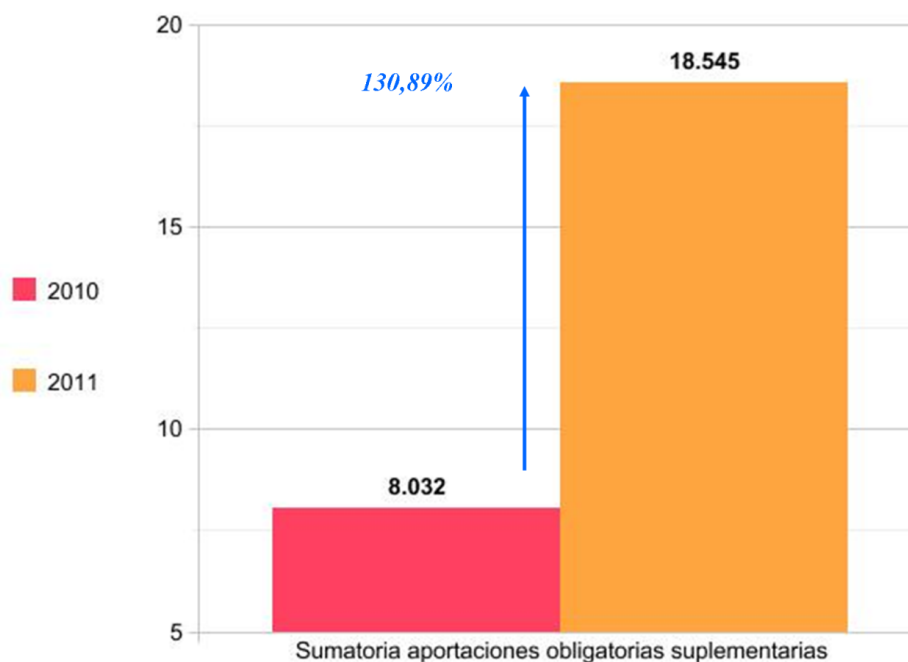
**TABLA N° 90: APORTACIONES INICIALES**

	2010	2011	VARIACIÓN
Sumatoria aportaciones iniciales	122.136	169.764	39%
Sumatoria aportaciones obligatorias suplementarias	8.032	18.545	130,89%
Fondos propios	389.098	475.290	22,15%

FUENTE: Balances COAC Minga Ltda.

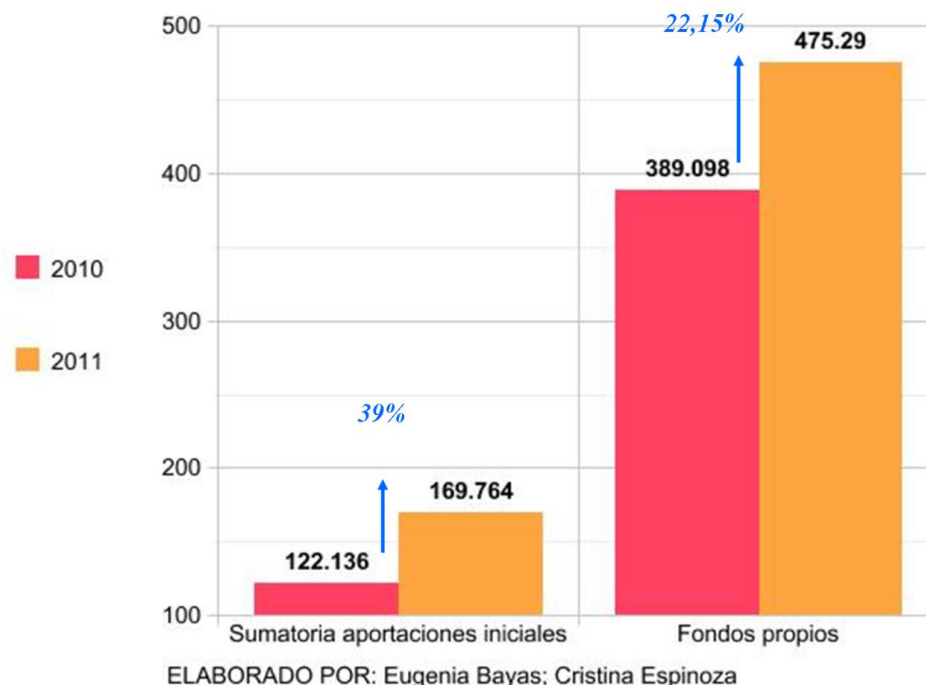
Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRAFICO N° 26: APORTACIONES OBLIGATORIAS**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

### GRÁFICO N° 27: FONDOS PROPIOS



**Análisis e interpretación:** Sustancialmente con respecto al año 2010, y los fondos propios se incrementan con \$86.192 dólares logrando un valor total en el 2011 de 475.290 dólares, la cooperativa se auto gestiona a partir de fondos propios generados en depósitos iniciales por apertura de cuenta, además la institución realiza créditos para colocación de cartera y cuenta con servicios como MoneyGram

#### INDICADORES DIMENSION 5:

#### 14. APORTACIONES SUPLEMENTARIAS EXIGIDAS HISTÓRICAMENTE

TABLA N° 91: APORTACIONES SUPLEMENTARIAS

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0,02	0,02

**Análisis e interpretación:** En los años 2010 y el 2011 el valor es de 0,02%, manteniéndose constantes, los actuales fondos propios de la cooperativa han sido obtenidos por la autogestión de los directivos de la cooperativa, el valor mostrado en los cuadros representa un mínimo porcentaje obtenido del aporte de socios a un fondo mortuario en beneficio de los mismos.

## 15. APORTACIONES INICIALES EXIGIDAS HISTÓRICAMENTE

**TABLA N° 92: APORTACIONES INICIALES**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,31	0,19

**Análisis e interpretación:** Se muestran un decremento del 0,31% al 0,19% de un año a otro. Se evidencia que en el 2010 los fondos de la cooperativa provenían en mayor porcentaje de las aportaciones iniciales, al 2011 este valor se reduce considerablemente debido a la adecuada gestión de la gerencia y sus colaboradores, disminuyendo la dependencia de las aportaciones iniciales, debido al incremento de productos y servicios que permiten obtener una mayor rentabilidad.

#### 4.3.4 Cuarto Principio: Autonomía e Independencia

“Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus socios. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan la autonomía de la cooperativa.” [52]

La autonomía e independencia es uno de los principios del cooperativismo que debe ser analizado a partir de sus indicadores que son los siguientes:

<b>D1. Independencia financiera/económica</b>
<b>D2. Autonomía de partícipes no asociados</b>

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

### DIMENSIÓN 1: INDEPENDENCIA FINANCIERA/ECONÓMICA

**TABLA N° 93: INDEPENDENCIA FINANCIERA-FONDOS PROPIOS**

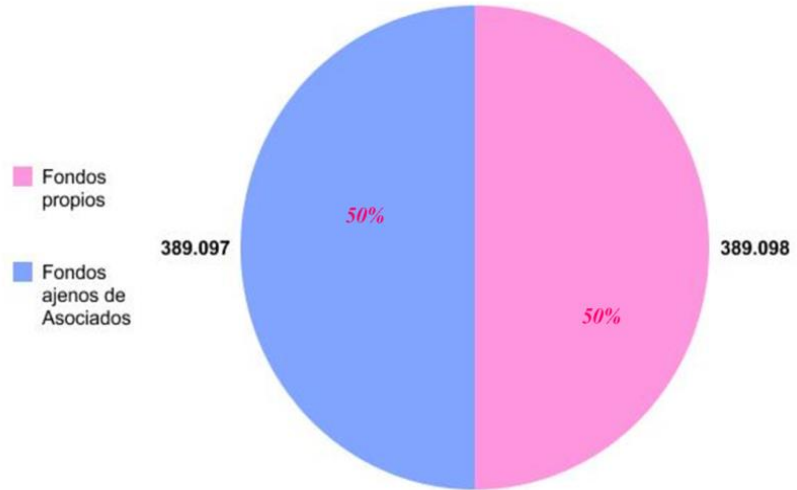
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>VARIACION</b>
Fondos propios	389.098	889.679	128,65%
Activo total	3.567.302	5.479.822	53,61%
Fondos ajenos de Asociados	389.097	475.289	22,15%
Donativos totales recibidos	0	0	0
Donativos recibidos en el periodo	0	0	0
Excedentes	47.648	16.097	-66,22%

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

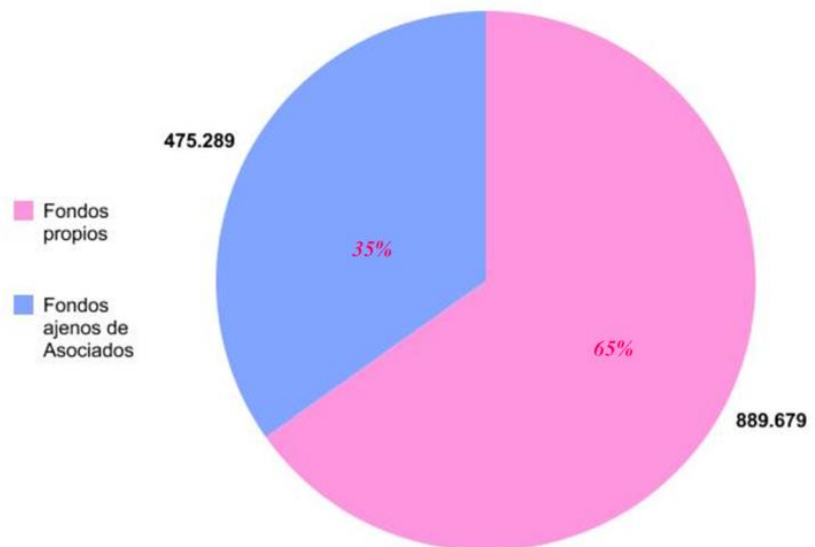
<sup>52</sup> Programa ACI BSCoop Metodología para la medición del cumplimiento de los Principios Cooperativos; 17 de marzo del 2000.

### GRÁFICO Nº 28: FONDOS PERIODO 2010



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

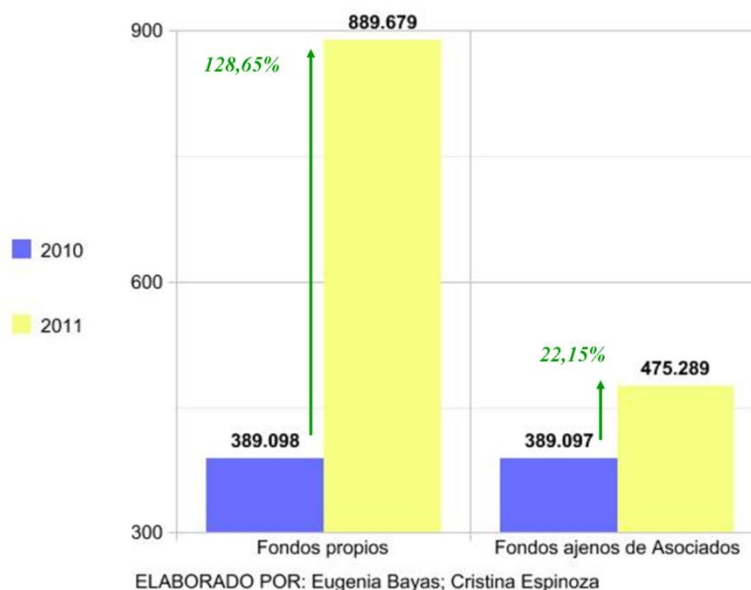
### GRÁFICO Nº 29: FONDOS PERIODO 2011



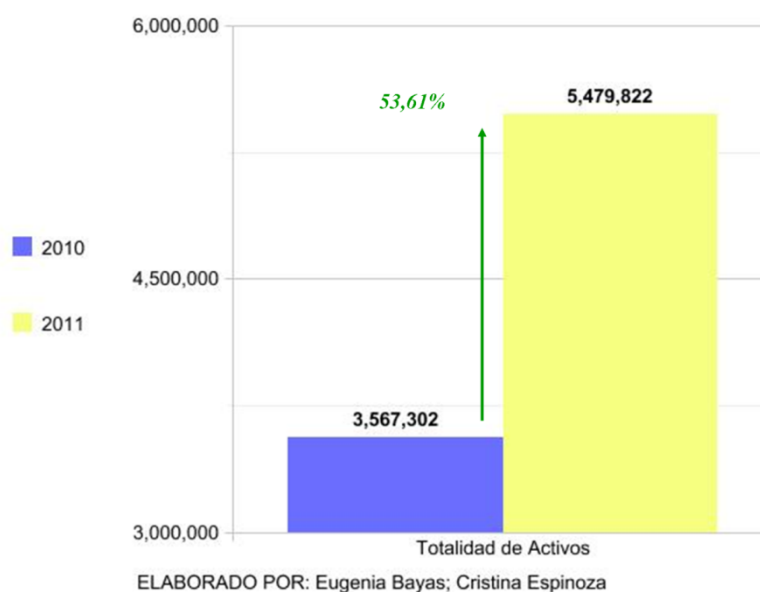
ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza



**GRÁFICO Nº 30: INDEPENDENCIA FINANCIERA**



**GRÁFICO Nº 31: ACTIVOS TOTALES**



**Análisis e interpretación:** Podemos observar que el crecimiento económico de la COAC genera un impacto directo sobre el nivel de endeudamiento que se mantienen hasta el momento. Se registra en el año 2010 un soporte del 50% de fondos propios y los valores restantes correspondían a fondos externos o ajenos, en el periodo posterior el endeudamiento de fondos externos disminuye sustancialmente pasando de un 50% para situarse en un 35% de la composición

general de los fondos de la cooperativa, los valores restantes, es decir el 65% de los fondos con que cuenta la cooperativa Minga son propios; en tan solo un año los fondos propios crecieron en más del 128%. Los activos de la cooperativa también han sufrido un incremento, a los más de 3 millones y medio que se registraban en el año 2010 se le han adicionado alrededor de 2 millones de dólares en el periodo 2011, estamos hablando de un incremento del 53%.

## INDICADORES DIMENSION 1

### 1. INDEPENDENCIA FINANCIERA ESTRECHA

**TABLA N° 94: IDEPENDENCIA FINANCIERA**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,11	0,16

**Análisis e interpretación:** En el cuadro se muestra un incremento del 0,11% al 0,16% respectivamente, estos valores miden el grado de endeudamiento de la cooperativa, por lo que en el 2011 la cooperativa mejora su gestión financiera reduciendo índices de endeudamiento, cabe recalcar que estos datos son producto de resultados obtenidos por la Cooperativa, debido a la gestión realizada al introducir nuevos productos y servicios que generan mayores ingresos.

### 2. INDEPENDENCIA FINANCIERA “AMPLIA”

**TABLA N° 95: FINANCIAMIENTO**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,22	0,25

**Análisis e interpretación:** Este indicador en una ampliación del anterior, muestra un incremento del 0,22% al 0,25% de un año a otro, esto indica que la cooperativa no depende de terceros.

### 3. PESO HISTÓRICO DE LOS DONATIVOS

TABLA N° 96: DONATIVOS

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0	0

**Análisis e interpretación:** La cooperativa desde el inicio de sus actividades no ha recibido ningún tipo de donativos de instituciones públicas o privadas.

### 4. APOORTE RELATIVO DE LOS DONATIVOS EN EL EJERCICIO

TABLA N° 97: APOORTE DE DONATIVOS

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0	0

**Análisis e interpretación:** Como se mencionó anteriormente no existe ningún tipo de donativo.

## DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA DE PARTÍCIPES NO ASOCIADOS

**TABLA N° 98: PARTICIPACION DE SOCIOS**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>VARIACION</b>
Ventas o depósitos totales	2.280.164	3.296.314	44,56%
Ventas o depósito a 10% mayores clientes no asociados	0	0	0
Compras totales	15.068	32.770	117,48%
Compras a 10% mayores proveedores no asociados	1.506.76	1.839	22,05%
Fondos ajenos totales	389.098	475.290	22,15%
Préstamos de 10% mayores prestamistas no asociados	0	0	0

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## 16. RELACIÓN ENTRE APORTACIONES INICIALES Y SUPLEMENTARIAS EXIGIDAS HISTÓRICAMENTE

**TABLA N° 99: APORTACIONES INICIALES Y SUPLEMENTARIAS**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,07	0,11

**Análisis e interpretación:** Comparamos los importes obtenidos históricamente vía aportaciones obligatorias suplementarias y vía aportaciones iniciales mostrando así un leve incremento del 0,07% al 0,11%. La Cooperativa Minga Ltda. No exige a sus asociados grandes aportaciones diferentes de las iniciales comprometidas en el momento de su asociación.

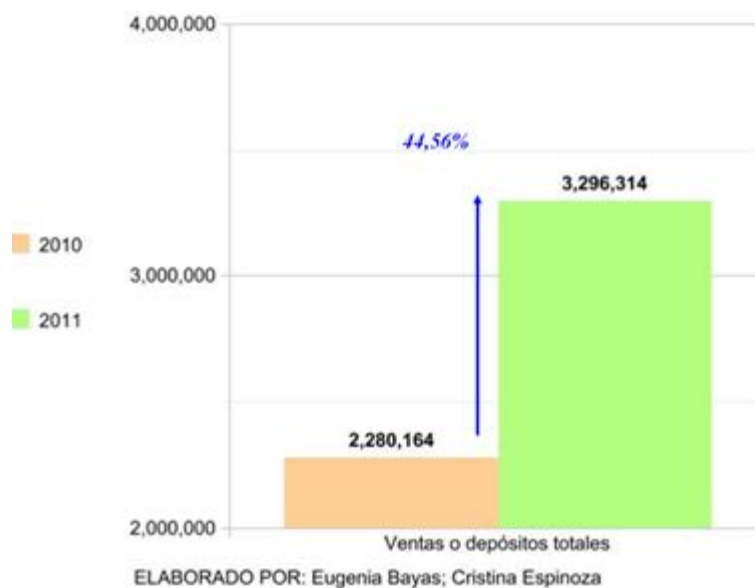
## 16. RELACIÓN ENTRE APORTACIONES INICIALES Y SUPLEMENTARIAS EXIGIDAS HISTÓRICAMENTE

TABLA N° 100: APORTACIONES INICIALES Y SUPLEMENTARIAS

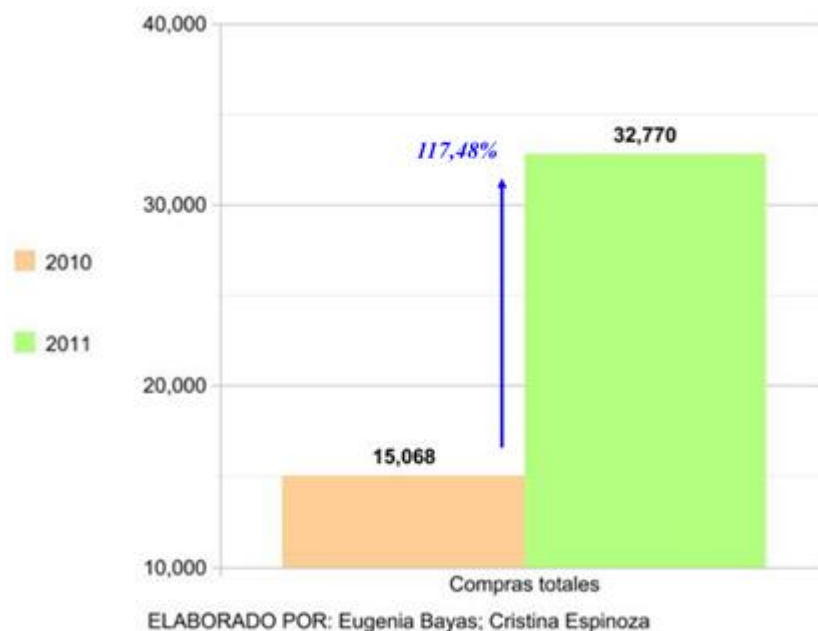
AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0,07	0,11

**Análisis e interpretación:** Comparamos los importes obtenidos históricamente vía aportaciones obligatorias suplementarias y vía aportaciones iniciales mostrando así un leve incremento del 0,07% al 0,11%. La Cooperativa Minga Ltd. No exige a sus asociados grandes aportaciones diferentes de las iniciales comprometidas en el momento de su asociación.

### GRÁFICO N° 32 AUTONOMÍA DE PARTÍCIPES NO ASOCIADOS - VENTAS



### GRÁFICO N° 33 AUTONOMÍA DE PARTÍCIPES NO ASOCIADOS COMPRAS



**Análisis e interpretación:** Los depósitos en el año 2011 se incrementaron con relación al periodo anterior en más del 44% que expresado en unidades monetarias significan un adición de más de un millón de dólares al flujo corriente de la COAC. Las compras se duplicaron en este mismo ciclo como consecuencia de las adquisiciones que fueron necesarias ejecutar en la apertura de nuevas sucursales y agencias de la institución y por ende en el crecimiento organizacional de la cooperativa.

#### INDICADORES DIMENSION 2:

#### 5. DIVERSIFICACION DE CLIENTES NO ASOCIADOS

TABLA N° 101: DIVERSIFICACION DE CLIENTES

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0	0

**Análisis e Interpretación.-** La cooperativa como política interna solo capta depósitos en ahorro de socios.

## 6. DIVERSIFICACIÓN DE PRESTATARIOS NO ASOCIADOS

TABLA N° 102: DIVERSIFICACION CLIENTES PRESTAMISTAS

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0	0

**Análisis e interpretación:** Como política de la cooperativa los préstamos están dirigidos únicamente a sus socios.

## 7. CESIÓN DE DERECHOS EN LA ASAMBLEA

TABLA N° 103: CESIÓN DE DERECHOS

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0	0

**Análisis e interpretación:** Son integrantes de la asamblea de la cooperativa únicamente sus socios, estos no pueden delegar el voto a terceras personas.

## 8. CESIÓN DE DERECHOS EN LA ELECCIÓN AL CONSEJO ADMINISTRATIVO

TABLA N° 104: CESIÓN DE DERECHOS EN CONSEJO

AÑO 2010	AÑO 2011
Indicador	Indicador
0	0

**Análisis e Interpretación.-** Las elecciones que se realizan dentro de la cooperativa son estrictamente de socios por lo que no se puede ceder los derechos de elegir y ser elegidos a terceras personas.

#### 4.3.5 QUINTO PRINCIPIO: EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN

“Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus socios, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general, particularmente a los jóvenes creadores de opinión acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.” <sup>[53]</sup>

Para ponderar el cumplimiento de este principio por la cooperativa evaluada tomaremos en consideración las dimensiones siguientes:

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

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

#### DIMENSIÓN 1: INVERSIÓN EN EDUCACIÓN

**TABLA N° 105: EDUCACIÓN**

	2010			2011		
	2 AÑO			ÚLT AÑO		
	Inv.	Núm.	IPC	Inv.	Núm.	IPC
Total	3.170	12	264	4.647	21	221
Miembros	0	0	0	0	0	0
Dirigentes Electos	0	0	0	0	0	0
Gerentes	1.030	1	1.030	624	1	624
Empleados	2.140	11	195	4.023	20	201

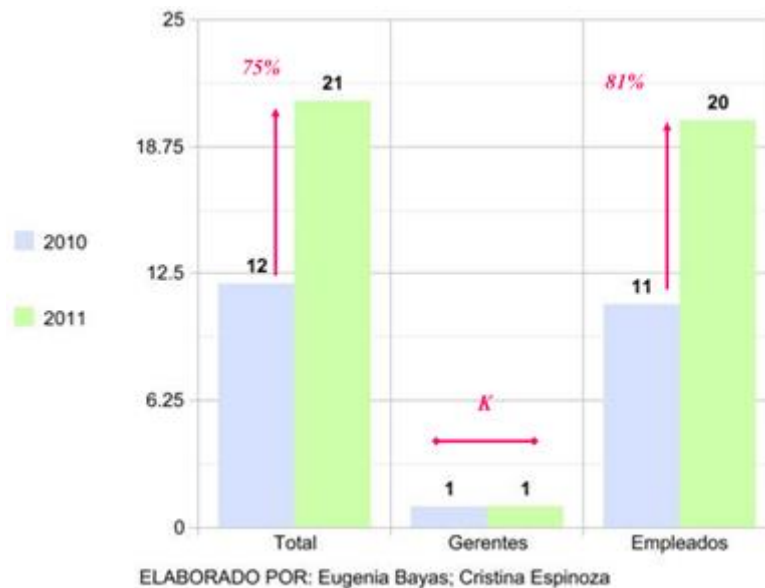
**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

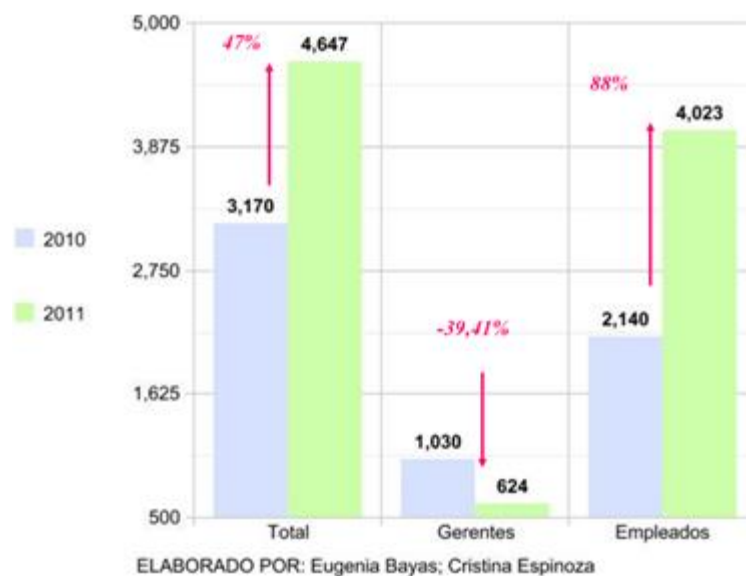
<sup>53</sup> Programa ACI BSCoop Metodología para la medición del cumplimiento de los Principios Cooperativos; 17 de marzo del 2000.



**GRÁFICO Nº 34: INVERSIÓN EN EDUCACIÓN – EN NÚMERO DE PERSONAS**



**GRÁFICO Nº 35: INVERSIÓN EN EDUCACIÓN – EN UNIDADES MONETARIAS**



**Análisis e interpretación:** La inversión que la cooperativa a realizado en los dos últimos años de estudio (2010 - 2011) se ha centrado en las capacitaciones y entrenamiento del personal administrativo incluyéndolo al gerente que entre un periodo a otro registra un incremento de un 47% en recursos monetarios y de 7

personas adicionales a los registrados en el año 2010 lo que equivale a un incremento del 75% del personal que recibe capacitaciones. De manera específica podemos afirmar que el presupuesto de capacitaciones para el gerente pasaron de mil dólares a un poco más de la mitad.

## INDICADORES DIMENSION 1:

### 1. INVERSIÓN Y DESTINATARIOS EN EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

**TABLA N° 106: INVERSION EDUCACIÓN - CAPACITACIÓN**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>
	<b>IPC</b>	<b>IPC</b>
TOTAL	264	221
MIEMBROS	0	0
DIRIGENTES ELECTOS	0	0
GERENTES	1.030	624
EMPLEADOS	195	201

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**IPC:** Inversión Per Cápita

**Análisis e interpretación:** De acuerdo a la lectura del indicador existe una disminución en relación a la concentración de inversión en educación correspondientes al año 2010 y 2011; donde se puede diferenciar que los rubros más altos referentes al IPC son los relacionados con empleados \$201 y \$624 para el gerente; lo que nos permite identificar la mayor concentración de inversión en capacitaciones y/o educación de los mismos.

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

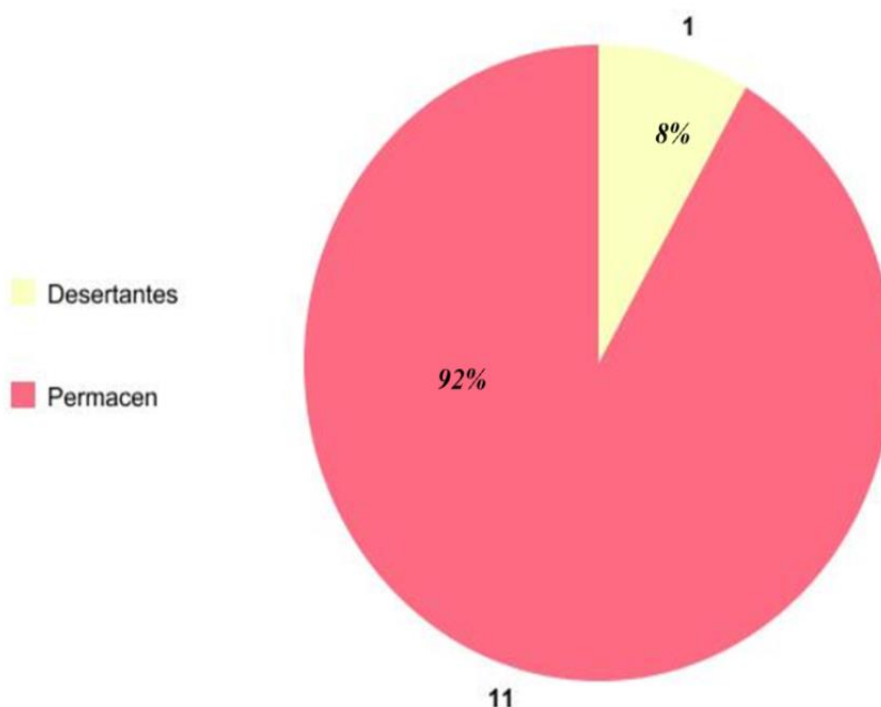
**TABLA N° 107: CONTRIBUCIÓN EN EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN**

	2010			2011		
	BENEF	PERMAN	PERM	BENEF	PERMAN	PERM
Total	12	11	92%	21	20	95%
Miembros	0	0	0	0	0	0
Dirigentes electos	0	0	0	0	0	0
Gerentes	1	1	100%	1	1	100%
Empleados	11	10	91%	20	19	95%

Fuente: Balances COAC Minga Ltda.

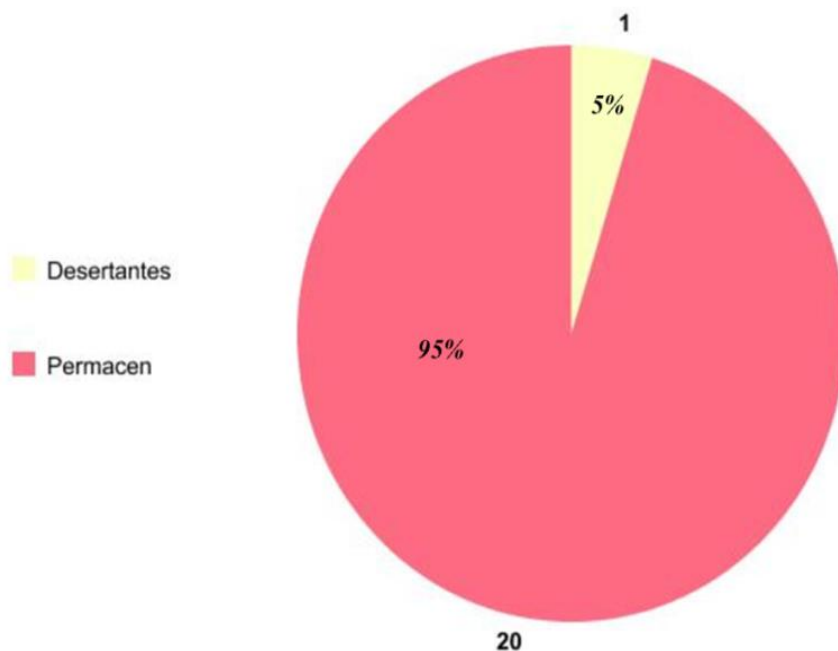
Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRAFICO N° 36: BENEFICIARIOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN 2010**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 37: BENEFICIARIOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN 2011**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** Se puede evidenciar que durante los dos últimos años que son objeto de análisis comparativo uno de los beneficiados en programas de educación y capacitación ha desertado por razones que no son reveladas en la presente investigación; de manera adicional podemos manifestar que la persona que ha abandonado o sencillamente no ha asistido a uno de estos programas es empleado de la cooperativa; por cuestiones de cautela y sigilo profesional no revelamos el nombre de la persona involucrada.

## INDICADORES DIMENSION 2

### 2. PERMANENCIA DE BENEFICIARIOS CON PROGRAMAS DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

TABLA N° 108: PERMANENCIA

	2010			2011		
	BENEF	PERMAN	% PERM	BENEF	PERMAN	% PERM
TOTAL	12	11	0,92	21	20	0,95
MIEMBROS	0	0	0	0	0	0
DIRIGENTES ELECTOS	0	0	0	0	0	0
GERENTES	1	1	1,00	1	1	1,00
EMPLEADOS	11	10	0,91	20	19	0,95

Fuente: Balances COAC Minga Ltda.

Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Benef.**=Número de beneficiarios con educación y capacitación

**Perman.**=Número de beneficiarios que aún permanecen en la cooperativa

**% Perm.**= Porcentaje de permanencia (aún Permanecen/Beneficiarios)

**Análisis e interpretación:** Las estadísticas muestran un incremento del 0,92% en el 2010 al 0,95% en el 2011, en la cooperativa la mayoría de colaboradores que han participado en cursos de capacitación continúan trabajando lo que contribuye al desarrollo en el mejoramiento continuo de procesos.

### DIMENSIÓN 3: INVERSIÓN EN INFORMACIÓN

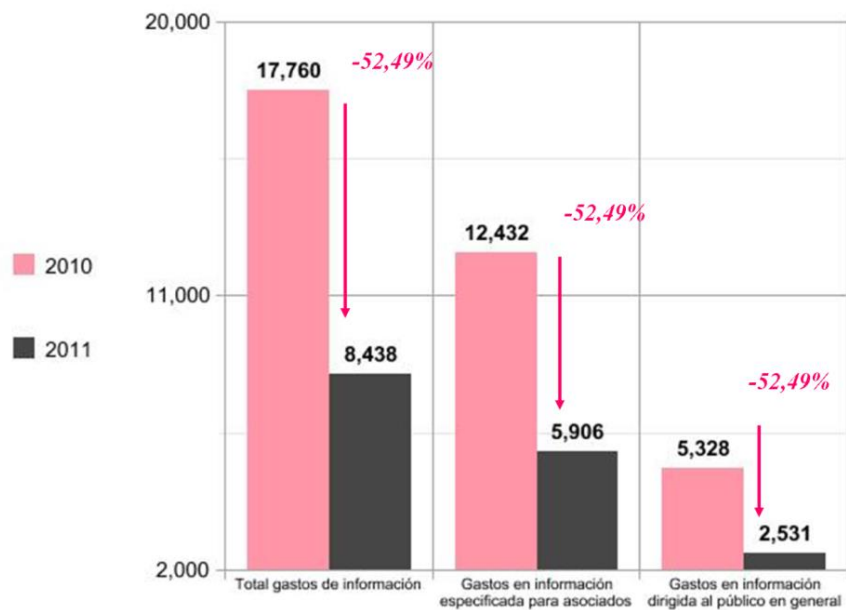
**TABLA N° 109: INFORMACIÓN**

	2010	2011	VARIACION
Total gastos de información	17.760	8.438	-52,49%
Gastos en información especificada para asociados	12.432	5.906	-52,49%
Gastos en información especificada para la mujer	0	0	
Gastos en información especificada para jóvenes	0	0	
Gastos en información dirigida al público en general	5.328	2.531	-52,49%
Gasto en información dirigida a empleados y trabajadores	0	0	

Fuente: Balances COAC Minga Ltda.

Elaborado por: Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**GRÁFICO N° 38: GASTOS DE INFORMACIÓN**



ELABORADO POR: Eugenia Bayas; Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** Los gastos de información se redujeron en más del 50% en todos los sectores en que se los efectuó, esta medida responde a las necesidades de optimización de recursos que la cooperativa está implementando y en la diversificación de alternativas de información con sus grupos de interés como la utilización de correos electrónicos o redes sociales.

### **INDICADORES DIMENSION 3:**

#### **3. PESO RELATIVO DE INFORMACIÓN DIRIGIDA EN GENERAL**

**TABLA N° 110: INFORMACIÓN EN GENERAL**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,70	0,70

**Análisis e interpretación:** En el 2010 y 2011 el 0,70% se mantiene constante, la inversión realizada por la cooperativa no está dirigida a grupos de influencia, a través de esta se da a conocer los productos y servicios que ofrece.

#### **4. PESO RELATIVO DE INFORMACIÓN DIRIGIDA A LA MUJER**

**TABLA N° 111: INFORMACIÓN DIRIGIDA A LA MUJER**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0	0

#### **PESO RELATIVO DE INFORMACIÓN DIRIGIDA A LOS JÓVENES**

**TABLA N° 112: INFORMACIÓN DIRIGIDA A JÓVENES**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0	0

**Análisis e interpretación:** Como se mencionó anteriormente la inversión que realiza la cooperativa en información está dirigida al público en general, no existe programas que estén dirigidos exclusivamente a la mujer o jóvenes

## 5. PESO RELATIVO DE INFORMACIÓN DIRIGIDA AL PÚBLICO EN GENERAL

**TABLA N° 113: INFORMACIÓN DIRIGINA AL PÚBLICO EN GENERAL**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0,30	0,30

**Análisis e interpretación:** En el 2010 y 2011 el 0,30% se mantiene constante, si comparamos este valor con la inversión total en información podemos establecer que es bajo no existen un programa adecuado que permita llegar a los grupos de interés con información específica para cada uno de estos.

## 6. PESO RELATIVO DE INFORMACIÓN DIRIGIDA A TRABAJADORES

**TABLA N° 114: INFORMACIÓN DIRIGIDA A TRBAJADORES**

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
<b>Indicador</b>	<b>Indicador</b>
0	0

**Análisis e interpretación:** Como se mencionó anteriormente la cooperativa no tiene programas específicos que estén dirigidos a empleados y trabajadores



### 4.3.6 Sexto Principio: Cooperación entre Cooperativas

“Las cooperativas sirven a sus socios más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.” <sup>[54]</sup>

A este sexto principio lo ponderaremos a partir de sus tres dimensiones:

<b>D1.</b> Integración a efectos representativos
<b>D2.</b> Integración a efectos de negocios
<b>D3.</b> Colaboraciones brindadas y recibidas con otras cooperativas

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

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

## DIMENSIÓN 1: INTEGRACIÓN A EFECTOS REPRESENTATIVOS

**TABLA N° 115: INTEGRACIÓN COOPERATIVA**

	NACIONALES					
	MONTO PAGADO EN CUOTAS DE AFILIACIÓN		PARTICIPACION EN EVENTOS		NUMERO DE PERSONAS QUE PARTICIPARON	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Integración en organismos sectoriales	1.596	1.596	0	4	0	6

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

<sup>54</sup> Programa ACI BSCoop Metodología para la medición del cumplimiento de los Principios Cooperativos; 17 de marzo del 2000.

**Análisis e interpretación:** En este caso la cooperativa en el año 2010 invirtió 1.596 dólares al igual que en el año 2011 en la integración a organismos sectoriales nacionales. Pero solamente en el 2011 asistieron a 6 eventos y fueron 6 personas, no se aprovechó al máximo los recursos invertidos, y esto a la vez representa una pérdida para la cooperativa y para su talento humano.

**Nota.-** La cooperativa no pertenece a ningún organismo internacional.

## DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN A EFECTOS DE NEGOCIOS

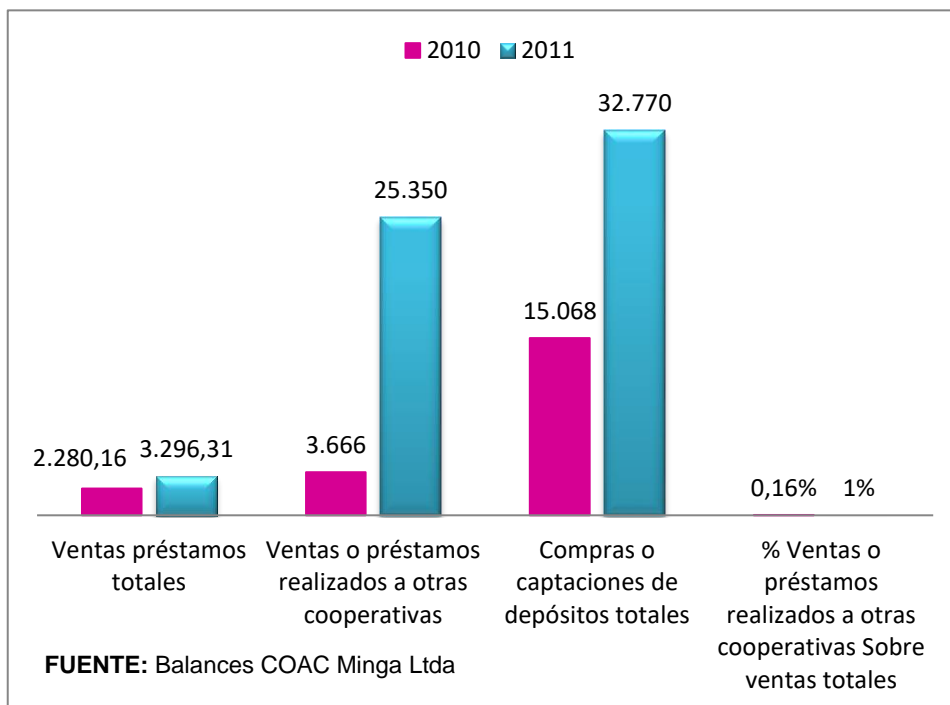
**TABLA N° 116: DEPOSITOS Y PRÉSTAMOS**

	2010	2011	VARIACION
Ventas préstamos totales	2.280.164	3.296.314	45
Ventas o préstamos realizados a otras cooperativas	3.666	25.350	31
Compras o captaciones de depósitos totales	15.068	32.770	117
Compras o captaciones de depósitos realizados a otras cooperativas	-	-	-
% Ventas o préstamos realizados a otras cooperativas sobre ventas totales	0,16	1	5,25
% Compras o captaciones de depósitos realizados a otras cooperativas Sobre compras o captación de depósitos totales	-	-	-

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

### GRÁFICO N° 39: VENTAS-PRESTAMOS



**Análisis e interpretación:** Al medir las transacciones realizadas con otras cooperativas la COAC en el 2011 otorgo préstamos por un monto total de \$3.296.314; captaciones \$32.770 y préstamos rotorgados a otras cooperativas \$25.350.

**DIMENSIÓN 3: COLABORACIONES BRINDADAS Y RECIBIDAS CON OTRAS COOPERATIVAS**

**INTERCAMBIOS TECNICOS, DEPORTIVOS, CULTURALES Y CELEBRACIONES ESPECIALES CON OTRAS COOPERATIVAS**

**TABLA N° 117: INTERCAMBIOS CON OTRAS COOPERATIVAS**

<b>PASANTIAS</b>	
Recibidas (número de personas)	0
Enviadas (número de personas)	0
<b>CURSOS DE CAPACITACION</b>	
Recibidas (número de personas)	6
Enviadas (número de personas)	0
<b>ASISTENCIAS TECNICAS</b>	
Recibidas (número de personas)	35
Enviadas (número de personas)	0
<b>EVENTOS DEPORTIVOS Y CULTURALES</b>	
Recibidas (número de personas)	0
Enviadas (número de personas)	12
<b>ASAMBLEAS Y CELEBRACIONES ESPECIALES</b>	
Recibidas (número de personas)	0
Enviadas (número de personas)	0

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** En el año 2010 la COAC Minga Ltda., ha participado en pasantías, cursos de capacitación, eventos deportivos y culturales, etc. Pero cabe mencionar que no existen registros de las participaciones. En lo que respecta al 2011 la participación es mínima, de los datos presentados de igual manera no existen registros de las personas que participaron en dichas actividades. La información es solo verbal por parte del funcionario responsable de la misma, no se tiene aclaración en los comprobantes que atribuyen a dichos fines.

#### 4.3.7 Séptimo Principio: Compromiso con la Comunidad

“Las cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus socios. Al mismo tiempo que se centran en las necesidades y los deseos de los socios, las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de las comunidades, según los criterios aprobados por los socios.” [55]

La participación de la cooperativa en la comunidad, temas culturales y ambientales y en la vida del asociado es fundamental y es precisamente de lo que trata este séptimo principio y lo analizaremos a partir de las siguientes dimensiones:

- ✓ Compromiso de la cooperativa con su 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

---

<sup>55</sup> Programa ACI BSCoop Metodología para la medición del cumplimiento de los Principios Cooperativos; 17 de marzo del 2000.

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

**TABLA N°: 118: INTERVENCIÓN EN LA COMUNIDAD 2010**

2010				
COMPROMISO CON LAS COMUNIDAD	RESERVA GASTADA	RESERVA NO GASTADA	INDICE DE COMPROMISO	INDICE DE COMPROMISO EJECUTADO
Asuntos medioambientales	-	-	0	0
Asuntos culturales y deportivos	14.294,28	-	1	1
Mejora el nivel de vida del asociado y su familia	14.294,28	-	1	1
Presencia de la cooperativa en la comunidad	14.294,28	-	1	1
Total compromiso con la comunidad	42.882,84	-	3	3
<b>TOTAL RESERVAS</b>	14.294,28			

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**TABLA N°119: INTERVENCIÓN EN LA COMUNIDAD 2011**

2011				
COMPROMISO CON LA COMUNIDAD	RESERVA GASTADA	RESERVA NO GASTADA	INDICE DE COMPROMISO	INDICE DE COMPROMISO EJECUTADO
Asuntos medioambientales	-	-	0	0
Asuntos culturales y deportivos	4.829,23	-	1	1
Mejora el nivel de vida del asociado y su familia	-	-	0	0
Presencia de la cooperativa en la comunidad	4.829,23	-	1	1
Total compromiso con la comunidad	9.658,46	-	2	2
<b>TOTAL RESERVAS</b>	4.828,23			

**Fuente:** Balances COAC Minga Ltda.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

**Análisis e interpretación:** En este principio con los datos recabados podemos emitir un resultado que presentamos a continuación y describimos cada uno de los puntos a los cuales hace referencia este principio, mismo que incluye a ciertos factores importantes como son el socio y el medio ambiente.

TEMAS	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
<b>Asuntos Medioambientales:</b>	Con referencia a temas que tienen que ver con el cuidado y preservación del medio ambiente la cooperativa no ha impulsado ningún tipo de campañas o proyectos, debido a la falta de una política ambiental en su planificación y presupuesto ya que no existe ningún rubro específico para este tipo de actividades.
<b>Asuntos Culturales y Deportivos:</b>	En este tema la institución solamente ha impulsado eventos deportivos para los empleados y trabajadores de la misma, no se han realizado algún tipo de evento de esta naturaleza para sus socios o la comunidad.
<b>Mejora del nivel de vida del socio y su familia:</b>	La cooperativa al facilitar el factor financiero a los sectores populares contribuye al sector productivo, por ende mejora la calidad de vida del socio y su familia.
<b>Presencia de la cooperativa en la comunidad:</b>	La COAC “Minga Ltda” realiza actividades para la comunidad pero estas son ocasionales o por fechas especiales, es a lo que llamamos altruista. No se han impulsado programas o proyectos para la comunidad, por lo que se debe poner mayor atención a estos temas que son de vital importancia.

**Elaborado por:** Eugenia Bayas, Cristina Espinoza

Por todo lo dicho y analizado anteriormente podemos decir que la COAC “Minga Ltda.” tiene un bajo cumplimiento de este séptimo principio, es decir que debe fortalecer su compromiso con la comunidad al ser esta quien impulsa a dicha institución, y la razón de la existencia de las cooperativas.



## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

1. Primer Principio “Membrecía Abierta y Voluntaria”, la cooperativa da apertura a todas las personas sin ningún tipo de discriminación, la cuota inicial por ingreso a la cooperativa es accesible para cualquier persona lo que representa una ventaja en relación al mercado, gracias a los productos y servicios que brinda ha logrado contribuir al desarrollo económico de sus socios.
2. En la cooperativa se evidencia un bajo índice de retiro de socios, la atención, productos y servicios están acorde a las necesidades de los socios y clientes.
3. En lo que se refiere a normativas la cooperativa cumple con reglamentos internos y externos (LOEPS).
4. Segundo Principio “Control Democrático de los Miembros”, los consejos de la cooperativa están debidamente estructurados, los representantes son electos por la asamblea general de socios, mismos que no asisten concurrenciamente a las asambleas, mostrando cierto desinterés a los asuntos de la entidad.
5. En institución existe concentración de poder ya que los representantes han sido reelectos por más de un periodo, a esto se suma la poca facilidad que tienen las mujeres socias para acceder a puestos de representación.
6. Tercer Principio “Participación Económica de los Miembros” los socios de la cooperativa contribuyen de manera igualitaria mediante la aportación a certificados, en lo que se refiere a reservas han disminuido debido a la decremento de excedentes.
7. El V.A.C a trabajadores se cumple a cabalidad, pero existe una falta de interés por la comunidad ya que no cuentan con programas que ayuden a mejorar la calidad de vida de sus miembros.
8. El Cuarto Principio “Autonomía e Independencia financiera”, la COAC Minga Ltda., tiene obligaciones financieras pero estas no comprometen la estabilidad de la institución por lo que cooperativa mantiene su autonomía.

9. Los ahorros captados representan una garantía para la liquidez de la institución, lo que permite el equilibrio económico estable dentro del sector financiero cooperativo.
10. En cuanto al Quinto Principio "Entrenamiento, Educación e Información" la cooperativa cuenta con un fondo de educación pero este no es invertido adecuadamente, reflejando un bajo nivel de especialización de los colaboradores.
11. La inversión en información en la cooperativa se lo maneja en forma inadecuada, mediante este rubro la cooperativa promociona productos y servicios que la institución brinda al público en general.
12. La COAC Minga Ltda., en referencia al Sexto Principio "Cooperación entre Cooperativas", pertenece a organizaciones sectoriales nacionales de integración cooperativa.
13. La institución asiste con regularidad a eventos de capacitación, pero no existen registros de las actividades, asistencias técnicas, eventos culturales y deportivos.
14. En el Séptimo Principio "Compromiso de la cooperativa con su comunidad", la cooperativa no ha impulsado proyectos productivos que contribuyan al desarrollo comunitario solo han realizado actividades ocasionales o por fechas especiales, en temas ambientales debido a la inexistencia de una política ambiental no desarrollan actividades relacionadas al medio ambiente.

## **5.2 Recomendaciones:**

1. Continuar brindando apertura a todas las personas sin discriminación alguna, además ir mejorando continuamente sus productos y servicios que permitan la plena satisfacción de necesidades de socios y clientes.
2. Mantener las características en los productos y servicios que permiten brindar una adecuada y oportuna atención de las necesidades de socios y clientes.
3. Cumplir con las normativas y reglamentos a los que está sujeto, como lo ha venido haciendo desde los inicios de la cooperativa.
4. Buscar nuevas formas de convocatoria para que la asistencia a las asambleas sea más concurrida, de esta manera las decisiones tomadas serán conocidas por todos los representantes y socios de la asamblea.
5. Brindar el apoyo necesario y condiciones para que las mujeres socias accedan a puestos de representación, contribuyendo a la igualdad de género en la institución, además se debe oportunidad a que todos los socios formen parte de los consejos, de forma que se disminuya la concentración del poder.
6. Realizar acciones para el incremento del capital de la cooperativa a partir de la captación de certificados de aportación (nuevos socios) que permite incrementar el patrimonio de la cooperativa.
7. Impulsar planes y programas productivos dirigidos al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, a través del adecuado manejo de fondos asignados en la distribución del Valor Agredo Cooperativo.
8. Manejar índices de endeudamiento que permitan un adecuado control de las obligaciones financieras de la cooperativa con otras entidades, de manera que no se comprometa la estabilidad financiera de la cooperativa.
9. Mantener tasas de interés que permitan una mayor captación de depósitos, garantizando la liquidez de la institución.
10. Realizar un presupuesto y un plan para educación dirigido a todos los miembros de la cooperativa, de esta forma se mejorara el nivel de especialización y desempeño de los trabajadores.

11. Invertir en información sobre la cooperativa por grupos sociales: mujeres, jóvenes, niños, asociados en general, público en general y trabajadores, es necesario dar a conocer a las personas sobre la institución pero de acuerdo al grupo que pertenezcan ya que cada uno tiene una percepción distinta.
12. Mejorar relaciones con organizaciones sectoriales nacionales de integración cooperativa, lo que contribuirá al fortalecimiento del movimiento cooperativo local y nacional.
13. Acudir a eventos de capacitación de organismos sectoriales e intrasectoriales; realizar intercambios técnicos, deportivos y culturales, etc., para servir a sus socios con mayor eficacia de igual forma esto contribuirá al fortalecimiento cooperativo local y nacional. Es necesario que se lleve un registro de todas estas actividades que sirvan de constancia y permitan dar un adecuado seguimiento.
14. Impulsar proyectos productivos que permitan el desarrollo sostenible de los socios y la comunidad, mejorando el nivel de vida del asociado y su familia; elaborar planes de manejo y cuidado ambiental que permitan la preservación de la naturaleza, contribuir con eventos culturales y deportivos que fomenten una comunidad sana y culta.

## RESUMEN

La presente tesis es un Balance Social Cooperativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., utilizando la metodología de la Alianza Cooperativa Internacional, año 2012” Se realizó un análisis del cumplimiento social de la entidad en base al modelo de la ACI, basado en los siete principios del cooperativismo los periodos analizados comprende de enero a diciembre de los años 2010 y 2011.

La información fue recaba de fuentes primarias, entre ellas estados financieros, reglamentos internos, estatutos, actas de asamblea, comprobantes de ingresos y egresos, entrevistas personales. Para el análisis estadístico se utilizo el programa Balance Social 3.01 de la ACI y Microsoft Excel.

Los resultados obtenidos evidencian la participación que tienen las organizaciones del sector popular y solidario en el desarrollo de las comunidades.

La cooperativa como indica el primer principio da apertura a todas las personas sin ningún tipo de discriminación, el control es ejercido por todos los miembros de la institución, el capital de la cooperativa es de propiedad común de todos sus asociados de este se desglosa el Valor Agregado Cooperativo que es distribuido a socios, trabajadores y la comunidad. Al hablar de la situación financiera de la cooperativa podemos mencionar que mantiene obligaciones con otras entidades sin que esto afecte a su autonomía.

Es importante mencionar que la institución debe mejorar ciertos aspectos relacionados a la educación y capacitación de sus miembros, equidad de género en acceso a puestos de mando y asuntos medioambientales.

Se recomienda utilizar este modelo que servirá como herramienta de gestión gerencial, fortalecerá la identidad cooperativa de la institución y la presencia de la misma en la comunidad.

## **SUMMARY**

The present thesis is a social and cooperative balance of the Credit and Savings Cooperative Minga Ltda., by using the methodology of the International Cooperative Alliance, 2012. An analysis of social compliance of the ACI model was carried on, based on the seven principles of cooperativism discussed which include periods from January to December of 2010 and 2011.

The information was collected from primary sources, including financial statements, internal regulations statutes, and minutes of meetings, records of income and expenses, and personal interviews. For the statistical analysis the Social Balance Sheet 3.01 program of ICA and Microsoft Excel was used.

The obtained results show the participation with popular sector organizations and solidary in the development of communities.

The cooperative provides opening to all people without any discrimination; the control is exerted by all the members of the institution; the capital of the cooperative is common property of all its members and the added value is distributed to the cooperative members, workers and the community. On discussing of the cooperative financial situation can be mentioned that, it has obligations with other institutions without affecting its autonomy.

It is important the institution must improve certain aspects related to education and training of its membership, gender equity in access to positions of control and environmental affairs.

It is recommended the use of this model which will serve as a management tool strengthen the cooperative identity and its presence in the community.

## BIBLIOGRAFÍA

Cooperativa Minga Ltda. (2011) Informe de Control Interno Riobamba: COAC Minga Ltda.

San Bartolomé Juan Carlos; (2008) Seminario Taller de Formación de Auditores en Balance Social Cooperativo, 19 de Julio 2008

Vaca Luis, (2011) Responsabilidad Social – Balance Social

Corporación de Estudios y Publicaciones (2011) Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario Quito: CEP.

Alianza Cooperativa Internacional (2000) Programa ACI BSCoop Metodología para la medición del cumplimiento de los principios Cooperativos Buenos Aires:

Cabra de Luna, M.A. (2001): “Propuesta de balance social para fundaciones”, en Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, CIRIEC-Barcelona:

Fernández Lorenzo, L.; Geba, N.; Montes, V. & Schaposnik, R.(1998): Balance Social Cooperativo Integral: Un Modelo Argentino basado en la Identidad Cooperativa en Cuadernos del IPAC nº 5, Buenos Aires.

Blomqvist, K. (1997): “Desarrollo del balance social en las cooperativas”, Revista de la Cooperación Internacional, Nº 1, pp. 115-125.

## **LINCOGRAFÍA**

[www.coopminga.com](http://www.coopminga.com). (En línea)

[www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa](http://www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa). (En línea)

[www.imagenesgoogle.com](http://www.imagenesgoogle.com) (En línea)

[www.aciamericas.coop/ BALANCE SOCIAL](http://www.aciamericas.coop/BALANCE_SOCIAL) (En línea)

[www.aciamericas.coop/BALANCE-SOCIAL-COOPERATIVO-BSCOOP](http://www.aciamericas.coop/BALANCE-SOCIAL-COOPERATIVO-BSCOOP) (En línea)



## **ANEXOS**

### **ANEXO Nº 1**

#### **¿QUE ES LA ACI?**

La Alianza Cooperativa Internacional (ACI) es una organización no gubernamental independiente que reúne, representa y sirve a organizaciones cooperativas en todo el mundo.

La ACI fue fundada en Londres en 1895. Sus miembros son organizaciones cooperativas nacionales e internacionales de todos los sectores de actividad: agrícolas, bancarias, de crédito y ahorro, industriales, de seguros, pesca, vivienda, salud, servicios públicos, servicios sociales, turismo y consumo. Actualmente, cuenta entre sus miembros con 277 organizaciones de 98 países que representan a casi 1.000 millones de personas de todo el mundo.

En 1946 la ACI fue la primera organización no gubernamental a quien las Naciones Unidas le otorgaron el estatuto consultivo. Hoy en día es una de las 41 organizaciones que figuran en la Categoría I de la lista de organizaciones que gozan de estatuto consultivo ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

El principal objetivo de la ACI es promover y fortalecer cooperativas autónomas en todo el mundo.

- Promover el movimiento cooperativo mundial basado en la autoayuda mutua y la democracia.
- Promover y defender los valores y principios cooperativos.
- Facilitar el desarrollo de las relaciones económicas y de cualquier otra índole que beneficien mutuamente a sus organizaciones miembros.
- Promover el desarrollo humano sostenible y fomentar el progreso económico y social del individuo, contribuyendo de este modo a la paz y seguridad internacional.

## ANEXO Nº 2

### UCACCENTRO

Es una institución sin fines de lucro regida por la ley de cooperativas cuya finalidad es fortalecer a las instituciones financiera y socialmente

#### **Antecedentes**

La Red de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Sierra Centro, RECOOPSIC, fue el inicio de una propuesta importante de asociatividad que nació en agosto del 2005, apenas como una sociedad de hecho, que sin embargo ya contaba con el apoyo e interés de varias organizaciones cooperativas. Sus principales ejes de trabajo se centraron en la capacitación, pasantías, intercambio de información crediticia y estimulación financiera a la aplicación de productos financieros innovadores y de alto contenido social.

A partir de esta iniciativa nace **La Unión de Cooperativas de Ahorro y Crédito**, UCACCENTRO, a través de un proceso de estimulación conjunta entre las propias instituciones oferentes de servicios financieros miembros con cobertura en el sector rural y la ONG Belga TRIAS, como una urgente necesidad de contar con una organización que fomente actividades microfinancieras con componente social relevantes en asociatividad e incidencia política, en un entorno cooperativo altamente expansivo como es la zona sierra centro del país.

#### **Misión Institucional**

“Somos una unión de cooperativas de ahorro y crédito de la región centro del país, que logran incidir política, económica y socialmente a nivel regional y nacional, contribuimos al fortalecimiento de nuestros asociados, mejorando e implementando servicios y productos acordes a las necesidades de nuestro grupo meta.”

## **Visión Institucional**

“La UCACCENTRO será una organización sostenible, consolidada, con vocación humanista, solidaria y con representatividad regional e incidencia nacional, cuyos socios generan impactos positivos en la calidad de vida de las familias del sector rural y urbano marginal de la sierra centro, a través de la prestación de servicios y productos financieros apropiados.”

## **Líneas Estratégicas**

1. Representatividad e incidencia Política, Económica y Social permanente.
2. Fortalecimiento y estimulación al desarrollo, mejoramiento e implementación de productos y servicios ajustados a las necesidades del grupo meta.
3. Eficiencia con Tecnología.
4. Establecimientos de espacio de Cooparticipación e integración entre miembros.

## **Área de Influencia de la UCACCENTRO**

La Sierra Centro comprende geográficamente las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

Al momento la Unión se encuentra conformada por Cooperativas de Ahorro y Crédito (COACs) que pertenecen a las cuatro primeras provincias mencionadas.

Los socios de la UCACCENTRO son entidades con experiencia, que influyen favorablemente en sus respectivas zonas de intervención y que son manejadas por gente igualmente experimentada y abierta a los cambios.

## **ANEXO Nº 3**

### **PACTO GLOBAL**

El Pacto Mundial (Global Compact) es un instrumento de las Naciones Unidas (ONU) que fue anunciado por el secretario general de las Naciones Unidas Kofi Annan en el Foro Económico Mundial (Foro de Davos) en su reunión anual de 1999.

Su fin es promover el diálogo social para la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, sindicatos y Organizaciones no gubernamentales (ONGs), sobre la base de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

El Pacto Global se inserta en la lista de iniciativas orientadas a prestar atención a la dimensión social de la globalización. Al presentarlo Kofi Annan manifestó que la intención del Pacto Global es "dar una cara humana al mercado global".

### **LOS DIEZ PRINCIPIOS**

#### **Derechos Humanos**

- Principio Nº 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- Principio Nº 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

#### **Ámbito Laboral**

- Principio Nº 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- Principio Nº 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- Principio Nº 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- Principio Nº 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

## **Medio Ambiente**

- Principio N° 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
- Principio N° 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
- Principio N° 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

## **Anti – Corrupción**

- Principio N° 10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

## ANEXO Nº 4

### ISO 26000

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 Work Item Project) 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.

### **Beneficios de la ISO 2600**

- 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.

### Diseño de la Norma ISO 26000 – RS

Se consensuó, también en la conferencia internacional de ISO desarrollada en Bangkok que la norma debiera tener la siguiente estructura de diseño:

- Introducción
- Alcance
- Referencias normativas
- Términos y definiciones

- El contexto de RS en el que opera la organización
- Principios de RS importantes para organizaciones
- Orientación sobre los temas/materias centrales de RS
- Orientaciones para implementar la RS en organizaciones
- Anexos de orientación
- Bibliografía

#### 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.

- 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.).

## ANEXO Nº 5

### PRIMER PRINCIPIO: ADHESION LIBRE Y VOLUNTARIA

#### D1. APERTURA COOPERATIVA

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

Número de socios trabajadores/ Total de trabajadores

2010	2011
Indicador	Indicador
$20/20=1,00$	$34/34=1,00$

1,00

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 asociados trabajadores en plantilla permanente

Número de socios trabajadores/ Total de trabajadores fijos

2010	2011
Indicador	Indicador
$20/20=1,00$	$34/24=1,42$

1,00

1,42

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 asociados prestamistas en préstamo**

Saldo vivo en préstamos socios/ Saldo vivo en préstamos totales

2010	2011
Indicador	Indicador
$2,799,947 / 2,920,594=0,96$	$4.459.544 / 4.605.510=0,97$

0.96

0.97

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$2.249.090 / 2.280.164=0,99$	$3.277.018 / 3.296.314=0,99$

0.99

0.99

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 asociados**

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

	2010		2011	
	VALOR ABSOLUTO	% DEL TOTAL DE ASOCIADOS	VALOR ABSOLUTO	% DEL TOTAL DE ASOCIADOS
Menos de 1 año	2.448	0,28	3.402	0,28
De 1 a menos de 2 años	1.481	0,17	2.059	0,17
De 2 a menos de 3 años	784	0,09	1.090	0,09
De 3 a menos de 4 años	624	0,07	867	0,07
De 4 a menos de 5 años	809	0,09	1.124	0,09
De 5 a menos de 10 años	1.446	0,17	2.010	0,17
De 10 a menos de 15 años	1.132	0,13	1.574	0,13
<b>Antigüedad media de pertenencia a la cooperativa</b>		4,15		4,15
<b>Antigüedad relativa de los asociados</b>		0,30		0,28

2010	2011
$4,15 / 13 = 0,32$	$4,15 / 14 = 0,30$

n 32

n 30

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 asociados de trabajo en relación a nuevos puestos laborales permanentes**

Nuevos socios de trabajo/ Nuevos puestos laborales permanentes

<b>AÑO 2010</b>	<b>AÑO 2011</b>
Indicador	Indicador
4 / 4=1,00	14 / 14=1,00

1.00

1.00

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 asociados (expansión cooperativa)**

Nuevos socios/ Socios totales

<b>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
0,24	3.500 / 12.126= 0,29

1.00

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.- Desembolso inicial exigido a los nuevos asociados**

Desembolso inicial mínimo exigido a nuevos socios/ Salario mínimo interprofesional

<b>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
$14 / 249 = 0,06$	$14 / 285.55 = 0,05$

0.06

0.06

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).

## **D2. SALIDA VOLUNTARIA DE LA COOPERATIVA**

### **\*12.- Bajas de asociados**

Bajas de socios / Socios totales

<b>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
$63 / 8.724 = 0,01$	$53 / 12.126 = 0,0043$

0.01

0.0043

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$389.098 / 389.098 = 1,00$	$6.156 / 889.679 = 0,53$

1.00

0.53

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 de capital

{Capital devuelto a asociados/Capital total}/{Bajas de asociados /Asociados totales}

2010	2011
Indicador	Indicador
$\{5.838/389.098\}/\{63/8.724\} = 2,08$	$\{6.156/475.290\}/\{53/12.126\} = 2,96$

2.08

2.96

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

### D3. NO DISCRIMINACIÓN

#### \*15.- Porcentaje de mujeres en los asociados

Mujeres asociadas/Total de asociados

2010	2011
Indicador	Indicador
$4.798 / 8.724 = 0,55$	$6.669 / 12.126 = 0,55$

0,55

0,55

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 asociadas en relación a trabajadoras mujeres

Mujeres trabajadoras asociadas/Mujeres Trabajadoras

2010	2011
Indicador	Indicador
$8 / 8 = 1,00$	$13 / 13 = 1,00$

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 – trabajadores asociados en relación a trabajadores hombres**

Hombres trabajadores asociados/Hombres trabajadores

2010	2011
Indicador	Indicador
$12 / 12=1$	$21 / 21=1,00$

1.00

1.00

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 asociado**

(Mujeres asociadas/Mujeres trabajadoras)/(Hombre asociados/Hombres trabajadores)

2010	2011
Indicador	Indicador
$(4.798/8) / (3.926/12)= 0, 83$	$(6.669/13) / (5.457/21)=0,97$

0.83

0.97

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.

**\*19.- Edad media de los asociados**

Edad media de los asociados/Número de asociados

	<b>HOBRES</b>		<b>% DEL TOTAL</b>		<b>MUJERES</b>		<b>% DEL TOTAL</b>	
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Menos de 20 años	118	164	1,35	1,35	144	200	1,65	1,65
De 20 a 30 años	1.099	1.528	12,60	12,60	1.343	1.867	15,39	15,40
De 31 a 40 años	1.492	2.074	17,10	17,10	1.823	2.534	20,90	20,90
De 41 o más años	1.217	1.692	13,95	13,95	1.487	2.067	17,04	17,05
<b>Edad media en Años</b>	<b>34,70</b>	<b>34,71</b>			<b>34,69</b>	<b>34,69</b>		
<b>Edad media en años (todos los asociados)</b>	<b>34,70</b>							

<b>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
$34,70 / 8.724 = 0,0040$	$34,70 / 12.126 = 0,0030$

0.0040

0.0030

A través de la edad media de los asociados observamos el peso de los jóvenes en la cooperativa. Su poder informativo se completa con un histograma.

## ANEXO Nº 6

### SEGUNDO PRINCIPIO: CONTROL DEMOCRATICO EN LOS MIEMBROS

#### D1. PARTICIPACION EN ASAMBLEAS

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

Número de asociados asistentes/Número de asociados convocados

	FECHAS DE CELEBRACION			
	2010		2011	
	26/03/2011	15/10/2011	26/03/2011	15/10/2011
Convocadas	30	30	30	30
Asistentes	20	18	18	19
% de asociados presentes	66,70	60,00	60,00	63,00
Asociados habilitados con respecto al total de asociados	100		100	

2010	2011
Indicador	Indicador
$20 / 18=0,67$	$30 / 19=0,97$

0.67

0.63

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$2 / 2=1,00$	$2 / 2=1,00$

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 gado de interés por parte del socio sugiere.

## \*3.- Asociados por delegado

Asociados totales/Total delegados en asamblea

2010	2011
Indicador	Indicador
$8.724 / 37=325$	$12.126 / 37=327$

325

327

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 TECNICAMENTE POSIBLES

Asociados totales/Número máximo posible de delegados

2010	2011
Indicador	Indicador
$8.724 / 30=290,80$	$12.126 / 30=404,20$

290.80

404.20

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.

## D.2 ACCESIBILIDAD A CARGOS SOCIALES

### \*5.- Asociados históricamente representantes

Número de asociados históricamente en órganos sociales/Total de asociados

2010	2011
Indicador	Indicador
$4 / 8.724 = 0.0004$	$4 / 12.126 = 0,0003$

0.0004

0.0003

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 asociados históricamente en órganos sociales/ Suma de años en que fueron ejercidos los cargos

2010	2011
Indicador	Indicador
$4 / 7 = 0,57$	$4 / 7 = 0,57$

0.57

0.57

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 asociados

2010	2011
Indicador	Indicador
$41 / 34,70=1,18$	$41 / 34,70=1,18$

1.18

1.18

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 asociadas/Total de asociados)

2010	2011
Indicador	Indicador
$(2/7)/(4.798/8.724)= 0,48$	$(4/9) / (6.669/12.126)=0,48$

0.48

0.48

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 las mujeres al consejo de administración**

(Mujeres en Consejo de Administración/Puestos en Consejo de Administración)/(Mujeres totales/Total de Asociados)

2010	2011
Indicador	Indicador
$(2/7)/(4.798/8.724)= 0,48$	$(4/9) / (6.669/12.126)=0,48$

0,48

0,48

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 en consejo de administración**

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$(0/4)/(2/9)= 0,00$	$(0/4)/(2/15)= 0,00$

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 ASOCIADOS

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

Depósitos del 10% de asociados mayores/Depósitos totales

2010	2011
Indicador	Indicador
$548.763 / 2.280.164=0,24$	$557.965 / 3.296.314=0,17$

0,24

0,17

Préstamos del 10% de asociados mayores/Saldo vivo préstamos totales

2010	2011
Indicador	Indicador
0,36	$1.921.002 / 4.605.510=0,42$

0.36

0.42

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 cooperativa/trabajadores totales en cooperativa) /  
(Mujeres activa del país/población activa del país)

2010	2011
Indicador	Indicador
$(8/20) / (1.889.052/4.342.642)=0,92$	$(13/34) / (1.926.313/4.418.150)=0,88$

0,92

0,88



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)

2010	2011
Indicador	Indicador
$(2/8) / (4/12)=0,75$	$(4/12) / (5/21)=0,91$

0.75

0.91

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 genero 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)

	2010				RENTA PER CAPITA RELATIVA
	TOTAL SALARIOS PAGADOS		TOTAL TRBAJADORES		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Alta dirección	17.328	0	2	0	-14,66
Mandos medios	13.026,6	13.978	3	2	1,61
Puestos de base	30.544	16.385	8	4	1,07

	2011				RENTA PER CAPITA RELATIVA
	TOTAL SALARIOS PAGADOS		TOTAL TRBAJADORES		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Alta dirección	17.328	0	2	0	-14,66
Mandos medios	13.911	14.345	4	3	1,37
Puestos de base	56.165	37.596	15	10	1,00

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)

2010	2011
Indicador	Indicador
$(14.934/8) / (22.400/12)=1,00$	$(24.530/13) / (39.541/21)=1,00$

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.- Evolucion del poder adquisitivo de los salarios**

% subida salarial/tasa de inflación

2010	2011
Indicador	Indicador
$9,09/3,33=2,73$	$9,09 / 5.41=1,68$

2.73

1.68

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 Nº 7

### TERCER PRINCIPIO: PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS MIEMBROS

#### D1. CAPITAL COMO PROPIEDAD COMÚN

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

Total de reservas/fondos propios

2010	2011
Indicador	Indicador
$14.294. / 389.098=3,67$	$4.829 / 889.679=0,54$

3.67                      0.54

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 reservas indivisibles/fondos propios

2010	2011
Indicador	Indicador
$114.294 / 389.098= 2,45$	$3.219 / 889.679=0,36$

2.45                      0.36

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>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
$9.529 / 47.648 = 20,00$	$3.219 / 16.097 = 20,00$

20,00                      20,00

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 al patrimonio común**

Dotación reservas indivisibles/valor agregado cooperativo

<b>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
$9.529 / 208.489 = 4,57$	$3.219 / 250.866 = 1,28$

4,57                      1,28

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. COMPENSACION LIMITADA AL CAPITAL

### \*1.- Interés pagado a aportación

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$300 / 400 = 0.75$	$300 / 400 = 0,75$

0,75                      0,75

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.

## D3. ASIGNACIÓN DE EXCEDENTES

### \*7.- Dotación directa a asociados

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$(10.745 + 33.353) / (47.648) = 0,75$	$(0 + 11.268) / (16.097) = 0,70$

0,75                      0,70

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 ASOCIADOS**

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

<b>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
$33.353 / (10.745+33.353)= 0,76$	$11.268 / (0+11.268)=1,00$

0,76

1,00

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>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
$2.382 / 47.648=0,05$	$804 / 16.097=0,05$

0,05

0,05

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 fondos de reserva**

Dotación a Fondo de Reserva / excedentes

2010	2011
Indicador	Indicador
$14.294 / 47.648=0,30$	$4.829 / 16.097=0,30$

0,30

0,30

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. DISTRIBUCION 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

2010	2011
Indicador	Indicador
$164.357 / 208.489=79$	$247.853 / 250.866=99$

79

99

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$23.498 / 208.489= 11$	$18.632 / 250.866=7$

11

7



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 destino antes de la distribución efectivamente realizada en el ejercicio posterior es generalista.

## D5. ESFUERZO ECONÓMICO EXIGIDO A ASOCIADOS.

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

Sumatoria aportaciones obligatorias suplementarias/ Fondos propios totales

2010	2011
Indicador	Indicador
$8.032 / 389.098 = 0,02$	$18.545 / 889.679 = 0,02$

0,02

0,02

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$122.136 / 389.098 = 0,31$	$169.764 / 889.679 = 0,19$

0,31

0,19

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$8.032 / 122.136=0,07$	$18.545 / 169764=0,11$

0,07

0,11

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 Nº 8

### CUARTO PRINCIPIO: AUTONOMIA E INDEPENDENCIA

#### D1. INDEPENDENCIA FINANCIERA

##### \*1.- INDEPENDENCIA FINANCIERA “ESTRECHA”

Fondos Propios/ Activo Total

2010	2011
Indicador	Indicador
$389.098 / 3.567.302=0,11$	$889679 / 5.479.822=0,16$

0,11

0,16

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

2010	2011
Indicador	Indicador
$(389.098+389.097) / 3.567.302=0,22$	$(889.679+5.479822) / 5.479822=0,25$

0,22

0,25

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. AUTONOMIA DE PARTICIPES NO ASOCIADOS**

### **\*5.- Diversificación de clientes no asociados**

Depósitos a 10% mayores clientes no socios/ Depósitos Totales

<b>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
0 / 2.280.164=0	0 / 3.2969.314=0

0

0

## ANEXO Nº 9

### QUINTO RPINCIPIO: “EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN”

#### D1. INVERSIÓN EN EDUCACIÓN

##### \*1.- INVERSIÓN Y DESTINATARIOS EN EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

Inversión anualizada (valor presente) en educación y capacitación

	2010	2011	VARIACION
Fondos propios	389.098	889.679	128,65%
Activo total	3.567.302	5.479.822	53,61%
Fondos ajenos de Asociados	389.097	475.289	22,15%
Donativos totales recibidos	0	0	0
Donativos recibidos en el periodo	0	0	0
Excedentes	47.648	16.097	-66,22%

**IPC:** Inversión Per Cápita

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 PARTE DE LOS PROCESOS DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN**

	2010			2011		
	BENEF.	PERMAN.	% PERM.	BENEF.	PERMAN.	% PERM.
TOTAL	12	11	0,92	21	20	0,95
MIEMBROS	0	0	0	0	0	0
DIRIGENTES ELECTOS	0	0	0	0	0	0
GERENTES	1	1	1,00	1	1	1,00
EMPLEADOS	11	10	0,91	20	19	0,95

**Benef.**=Número de beneficiarios con educación y capacitación

**Perm.**=Número de beneficiarios que aún permanecen en la cooperativa

**% Perm.**= Porcentaje de permanencia (aún Permanecen/Beneficiarios)

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. INFORMACION

#### \*3.- Peso relativo de información dirigida asociados en general

Gasto en información específica para socios/ Total de gasto en información

2010	2011
Indicador	Indicador
12.432 / 17.760=0,70	5.906 / 8.438=0,70

0,70

0,70

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 dirigida a la mujer

Gato en información específica para la mujer/Total de gasto en información

2010	2011
Indicador	Indicador
0	0

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.

**\*5.- Peso relativo de información dirigida a los jóvenes**

Gato en información específica para jóvenes/Total de gasto en información

2010	2011
Indicador	Indicador
0	0

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 DIRIGIDA AL PÚBLICO EN GENERAL**

Gasto en información dirigida al público en general/Total de gasto en información

2010	2011
Indicador	Indicador
$5.328 / 17.760=0,30$	$2.531 / 8.438=0,30$

0,30

0,30

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.



**\*7.- Peso relativo de información dirigida a empleados y trabajadores**

**Gasto en información dirigida a empleados y trabajadores/Total de gasto en información**

<b>2010</b>	<b>2011</b>
Indicador	Indicador
0 / 17.760=0	0 / 8.439=0

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 N° 10

### SEXTO PRINCIPIO: COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS

#### D1. INTEGRACIÓN A EFECTOS REPRESENTATIVOS

**\*1.- Afiliación y asistencia a eventos de organismos sectoriales e intrasectoriales**

	NACIONALES					
	MONTO PAGADO EN CUOTAS DE AFILIACIÓN		PARTICIPACION EN EVENTOS		NUMERO DE PERSONAS QUE PARTICIPARON	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Integración en organismos sectoriales	1.596	1.596		4		6

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

	2010	2011
Ventas préstamos totales	2.280.164	3.296.314
Ventas o préstamos realizados a otras cooperativas	15.068	25.350
Compras o captaciones de depósitos totales	3.666	3.277
Compras o captaciones de depósitos realizados a otras cooperativas	0	135,096
% Ventas o préstamos realizados a otras cooperativas Sobre ventas totales	0	1
% Compras o captaciones de depósitos realizados a otras cooperativas Sobre compras o captación de depósitos totales	0	412

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>PASANTIAS</b>	
Recibidas (número de personas)	0
Enviadas (número de personas)	0
<b>CURSOS DE CAPACITACION</b>	
Recibidas (número de personas)	6
Enviadas (número de personas)	0
<b>ASISTENCIAS TECNICAS</b>	
Recibidas (número de personas)	35
Enviadas (número de personas)	0
<b>EVENTOS DEPORTIVOS Y CULTURALES</b>	
Recibidas (número de personas)	0
Enviadas (número de personas)	12
<b>ASAMBLEAS Y CELEBRACIONES ESPECIALES</b>	
Recibidas (número de personas)	0
Enviadas (número de personas)	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 N° 11**

**SEPTIMO PRINCIPIO: COMPROMISO CON LA COMUNIDAD**

**\*1.- Dotación y uso de reservas para cumplir con los compromisos con la comunidad**

<b>2010</b>				
<b>COMPROMISO CON LAS COMUNIDAD</b>	<b>RESERVA GASTADA</b>	<b>RESERVA NO GASTADA</b>	<b>INDICE DE COMPROMIS O</b>	<b>INDICE DE COMPROMISO EJECUTADO</b>
Asuntos medioambientales	-	-	0	0
Asuntos culturales y deportivos	14.294,28	-	1	1
Mejora el nivel de vida del asociado y su familia	14.294,28	-	1	1
Presencia de la cooperativa en la comunidad	14.294,28	-	1	1
Total compromiso con la comunidad	42.882,84	-	3	3
<b>TOTAL RESERVAS</b>	14.294,28			

2011				
COMPROMISO CON LA COMUNIDAD	RESERVA GASTADA	RESERVA NO GASTADA	INDICE DE COMPROMIS O	INDICE DE COMPROMISO EJECUTADO
Asuntos medioambientales	-	-	0	0
Asuntos culturales y deportivos	4.829,23	-	1	1
Mejora el nivel de vida del asociado y su familia	-	-	0	0
Presencia de la cooperativa en la comunidad	4.829,23	-	1	1
Total compromiso con la comunidad	9.658,46	-	2	2
<b>TOTAL RESERVAS</b>	4.828,23			

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.

**ANXO N° 12**  
**MATRIZ DE INDICADORES**

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

INDICADORES	ESTADO	PACTO GLOBAL PRINCIPIOS	ISO 26000
<b>Principios Cooperativos</b>			
<b>1. Membresía Abierta y Voluntaria</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión 1: * Apertura Cooperativa</li> <li>- Dimensión 2: * Salida voluntaria de la cooperativa</li> <li>- Dimensión 3: *No discriminación</li> </ul>	E/A  S/V  E/A	1,2	MF y ARS DH PJO AC
<b>2. Control Democrático de los Socios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión 1: *Participación en asambleas</li> <li>- Dimensión 2: *Accesibilidad a cargos sociales</li> <li>- Dimensión 3: *Equilibrio real de poder entre los asociados</li> <li>- Dimensión 4: *Democracia en el trabajo (Clima Laboral)</li> </ul>	E/A  S/V  D  O	1,2,3,4,5,6	MF y ARS GO PL
<b>3. Participación Económica de los Socios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión 1: *Capital como propiedad común</li> <li>- Dimensión 2: *Compensación limitada al capital.</li> <li>- Dimensión 3: *Asignación de excedentes.</li> <li>- Dimensión 4: *Valor agregado cooperativo</li> <li>- Dimensión 5: *Esfuerzo económico exigido a los asociados</li> </ul>	E/A  E/A  O  O  S/V	1,2,3,4,5,6	MF y ARS PJO AC PAyCD
<b>4. Autonomía e Independencia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión 1: *Independencia financiera/económica</li> <li>- Dimensión 2: *Autonomía de partícipes no asociados</li> </ul>	O  O  O	1,2,10	MF y ARS PJO GO
<b>5. Educación , Entrenamiento e Información</b>		1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	MFR y ARS PL



<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>	E/A  E/A  O (E/A)		PAYDC
<b>6. Cooperación entre Cooperativas</b> <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>	O (E/A)  O (E/A)  O (E/A)	2,7,10	MF y ARS PJO GO
<b>7. Compromiso con la Comunidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión 1: *Compromiso de la cooperativa con su comunidad <ul style="list-style-type: none"> <li>o Temas medioambientales</li> <li>o Temas deportivos y culturales</li> <li>o Mejora del nivel de vida del asociado y su familia</li> <li>o Presencia en la comunidad</li> </ul> </li> </ul>	E/A  E/A  O  O  O	7,8,9,10	MF y ARS DH MA PAYDC
<b>Modelos de Gestión</b> Transversalizado por el cumplimiento de los siete principios	O (E/A)	10	MF y ARS GO PJO

REFERENCIAS	
D	Dificultado
E/A	En Avance
O	Óptimo
E	Excelente

S/V	Sin variantes
-----	---------------

<b>ISO 26000</b>	
<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

<b>PACTO GLOBAL</b>	
<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