

**Consultora Interdisciplinaria APORTE
ASESORIA SRL.**

**CALIFICACION DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL
GESTION 2023**

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ABIERTA COMARAPA R.L.

**SANTA CRUZ – BOLIVIA
MAYO - 2024**

INDICE

CALIFICACION DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL GESTION 2023

	CONTENIDO	Pág.
	RESUMEN EJECUTIVO	3
I.	METODOLOGIA	5
1.1.	Indicadores Aporte	5
1.2.	Estructura del Cuestionario	5
1.3.	Normativa Utilizada	6
1.4.	Estructura de los Indicadores	7
1.5.	Indicadores Binarios	7
1.6.	Indicadores Cuantitativos	8
II.	TRABAJO DE CAMPO	8
III.	RESULTADO DE LA CALIFICACION	8
	CONCLUSIONES	13
IV.	HOJA DE TRABAJO (APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS)	14
V.	CONCLUSIONES	58
VI.	ANEXO 2 INDICADORES DE RSE.	59

-0-

RESUMEN EJECUTIVO

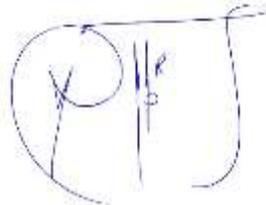
El presente informe muestra los resultados de la calificación del desempeño de Responsabilidad Social Empresarial – RSE, ejecutado por la Consultora Interdisciplinaria APORTE ASESORIA SRL., en la cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Comarapa R.L. desarrollado en el mes de Mayo de 2024, en el que demuestra la gestión de RSE realizada durante el año 2023.

Es parte del presente informe los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial para entidades financieras, requeridas en el artículo 8, sección 2, capítulo II, Título I, Libro 10 de la Recopilación de Normas para Servicios Financieros emitida por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero ASFI.

La Calificación obtenida es de **84 puntos** sobre los 100 puntos establecidos en la metodología.

DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD FINANCIERA

Nombre	Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Comarapa R.L.
Dirección	Plaza Central 11 de Junio
Teléfonos:	39462015 Fax:39462016
Correo Electrónico	cooperativa@comarapa.coop
Gerente General	Lic. José Miguel Quiroz Vargas
Responsable de RSE	Dalcy Graciela Cardona Claros
Equipo Evaluador	Lic. Edwing Rivas Serrano



Lic. Msc. Edwing Rivas Serrano
GERENTE GENERAL
CONSULTORA INTERSICLIPLINARIA
APORTE ASESORIA



LA CONSULTORA INTERDISCIPLINARIA
APOORTE ASESORIA SRL.

CERTIFICA QUE LA:

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ABIERTA COMARAPA R.L.

HA REALIZADO LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTION DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA LEGAL INTERNA Y EXTERNA Y HEMOS PROCEDIDO A CALIFICAR SUS PROCEDIMIENTOS DE RSE HABIENDO OBTENIDO LA CALIFICACION DE MUY BUENO CON UN PUNTAJE DE 84/100.

CALIFICACION

84

LA CALIFICACION COMPRENDE EL PERIODO DEL 01/01/2023 AL 31/12/2023
(GESTION 2023)

COCHABAMBA, 6 de Mayo de 2023



COD/001/24/CAL-RSE

**CALIFICACION DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ABIERTA
COMARAPA R.L.**

I. METODOLOGIA

Los Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial Versión 1,1, de la consultora interdisciplinaria APORTE ASESORIA SRL. comprende los indicadores GRI (Iniciativa de Reporte Global) de medición y calificación de RSE basado en el Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial con el apoyo de la empresa internacional GISR (Global Initiative for Sustainability Rating) , estos indicadores son estándares y comunes a todos los países de la región que forman parte del programa y la adaptación a la realidad y contexto legal de Bolivia, los mismos forman parte de la Metodología que aplica ASESORIA para calificar la Responsabilidad Social Empresarial.

1.1. INDICADORES APORTE

Los Indicadores APORTE, son una herramienta de evaluación de la gestión de las empresas que refieren a la incorporación de prácticas de responsabilidad social, al planeamiento estratégico, al monitoreo y desempeño general corporativo. Son un instrumento de Evaluación de uso exclusivo para Asesoría SRL.

De estas experiencias, del trabajo en alianza con las organizaciones de RSE locales y con el apoyo técnico de la empresa internacional GISR (Global Initiative for Sustainability Rating), surgió el componente de Indicadores de APORTE para evaluar la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, con el único objetivo de utilizar un único patrón de indicadores de RSE para todos los países de América Latina que forman parte del programa.

GISR es una iniciativa global sin fines de lucro que tiene como objetivo acelerar la integración de las cuestiones ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en los indicadores en los mercados financieros mundiales y en las decisiones de inversión. GISR acredita a las calificadoras de sostenibilidad, rankings o índices que cumplan con ciertos estándares de excelencia para la evaluación del desempeño de la sostenibilidad corporativa.

Los Indicadores APORTE han sido formulados de modo tal que contemplan los aspectos comunes a la gestión de RSE en el contexto latinoamericano y comprenden el componente cuestionario referido a los INDICADORES EN PROFUNDIDAD (ETAPAS).

1.2. ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

GRUPO I: VALORES, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

AUTORREGULACIÓN DE LA CONDUCTA

1. Compromisos Éticos
2. Arraigo en la Cultura Organizativa
3. Gobierno Corporativo

RELACIONES TRANSPARENTES CON LA SOCIEDAD

4. Relaciones con la Competencia
5. Diálogo e Involucramiento de los Grupos de Interés (Stakeholders)
6. Balance Social/ Memorias de RSE/ Reporte de Sostenibilidad

GRUPO II: PÚBLICO INTERNO

DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN

7. Relaciones con Sindicatos u Otras Asociaciones de Empleados
8. Gestión Participativa

RESPECTO AL INDIVIDUO

9. Compromiso con el Futuro de los Niños
10. Compromiso con el Desarrollo Infantil
11. Valoración de la Diversidad
12. Compromiso con la no Discriminación y Promoción de la Equidad Racial
13. Compromiso con la Promoción de la Equidad de Género

14. Relaciones con Trabajadores Tercerizados

TRABAJO DECENTE

- 15. Política de Remuneración, Prestaciones y Carrera
- 16. Cuidados de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo
- 17. Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad
- 18. Conducta Frente a Despidos
- 19. Preparación para Jubilación

GRUPO III: MEDIO AMBIENTE

RESPONSABILIDAD FRENTE A LAS GENERACIONES FUTURAS

- 20. Compromiso con el Mejoramiento de la Calidad Ambiental
- 21. Educación y Concientización Ambiental

GERENCIAMIENTO DEL IMPACTO AMBIENTAL

- 22. Gerenciamiento de los Impactos sobre el Medio Ambiente y del Ciclo de Vida de Productos y Servicios
- 23. Minimización de Entradas y Salidas de Insumos

GRUPO IV: PROVEEDORES

SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ALIANZA CON PROVEEDORES

- 24. Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores
- 25. Trabajo Forzado en la Cadena Productiva
- 26. Apoyo al Desarrollo de Proveedores

GRUPO V: CONSUMIDORES Y CLIENTES

DIMENSIÓN SOCIAL DEL CONSUMO

- 27. Política de Comunicación Comercial
- 28. Excelencia de la Atención

GRUPO VI: COMUNIDAD

RELACIONES CON LA COMUNIDAD LOCAL

- 29. Gerenciamiento del Impacto de la Empresa en la Comunidad de Entorno
- 30. Relaciones con Organizaciones Locales

ACCIÓN SOCIAL

- 31. Financiamiento de la Acción Social

GRUPO VII: GOBIERNO Y SOCIEDAD

TRANSPARENCIA POLÍTICA

- 32. Construcción de la Ciudadanía por las Empresas
- 33. Prácticas Anticorrupción y Anticoima

LIDERAZGO SOCIAL

- 34. Liderazgo e Influencia Social
- 35. Participación en Proyectos Sociales Gubernamentales.

1.3. NORMATIVA UTILIZADA

Se ha utilizado la Norma ISO 26000 “Guía sobre RSE”

La Norma internacional ISO 26000, Guía sobre responsabilidad social, ofrece armonizadamente una guía global pertinente para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo.

1.4. ESTRUCTURA DE LOS INDICADORES

Cada uno de los indicadores se divide a su vez en:

Indicadores de Profundidad: permiten evaluar la etapa actual de la gestión de RSE de la entidad. Son los indicadores de aplicación común a todos los países de la región que participan del programa. Está representado por cuatro cuadros contiguos que expresan estadios de determinada práctica, evolucionando desde una primera a una cuarta etapa, a fin de poder identificar fácilmente en qué estadio de la práctica se encuentra la empresa, tal como se describe a continuación:

TABLA DE RESULTADOS

ETAPA 0	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Representa que la empresa recién implementara la RSE y desconoce las normas legales, no cuenta con prácticas, ni ha implementado la Gestión de RSE.	Representa una etapa básica de acciones de la empresa. Está todavía en el nivel reactivo a las exigencias legales sobre RSE.	Representa la etapa intermedia de acciones, en la cual la empresa mantiene una postura defensiva sobre los temas. Pero ya empieza a encaminar cambios y avances respecto a la conformidad de sus prácticas de RSE.	Representa la etapa avanzada de acciones, en la cual ya se reconocen los beneficios de llegar más allá de la conformidad para prepararse de antemano a las presiones reguladoras que resultan en cambios de expectativas para la empresa. La Responsabilidad Social y el Desarrollo Sustentable son considerados estratégicos para el negocio.	Representa la etapa proactiva, en la cual la empresa alcanzó estándares considerados de excelencia en sus prácticas, involucrando a proveedores, consumidores, clientes, la comunidad y también influenciando políticas públicas de interés para la sociedad.

El evaluador realizara consultas que deberán desembocar en las siguientes respuestas debidamente justificadas:

1. Nunca hemos tratado este asunto antes.
2. No consideramos su aplicación en nuestra empresa.

La evaluación y calificación concluye en sólo una de las cuatro etapas de acuerdo a una puntuación que va del 1 al 100 en todos los casos. Cada etapa presupone el cumplimiento del nivel anterior. En caso de que ninguno de los cuadros corresponda a la realidad de la empresa.

1.5. INDICADORES BINARIOS (INFORMACIONES ADICIONALES):

Se compone de preguntas de respuesta binaria (sí o no) y cualifican el estadio seleccionado en los Indicadores en Profundidad.

Sirven para la validación y profundización de la etapa de responsabilidad social identificada por la empresa y contribuyen a la comprensión de las prácticas que pueden incorporarse a la gestión de los negocios.

Para una correcta autoevaluación, estos indicadores deben ser completados obligatoriamente, excepción hecha en los casos que el indicador de profundidad correspondiente no sea aplicable a la realidad de la empresa.

1.6. INDICADORES CUANTITATIVOS

Proponen el relevamiento sistemático de datos. Con ellos, se pueden conformar series anuales para cruzar con otros datos relevantes para la empresa. No todos los indicadores presentan datos cuantitativos; no obstante, estos datos serán seguramente de utilidad para el monitoreo de la empresa y hacen a la consistencia de la planificación de nuevos objetivos y metas en materia de RSE.

En conjunto esta estructura permite que la empresa planee el modo de fortalecer su compromiso con la responsabilidad social. La disposición en escala provee parámetros para los pasos siguientes. Señala, junto a los indicadores binarios (informaciones adicionales) y cuantitativos, directrices para el establecimiento de metas de perfeccionamiento en el universo de cada tema.

APORTE ASESORIA				
CUADRO DE CALIFICACION RSE				
	RANGO DE PUNTUACION	CALIFICACION LITERAL	NIVEL DE RIESGO	ETAPA
	80 - 100	MUY BUENO	MUY BAJO	IV
	60 - 79	BUENO	BAJO	III
	40 - 59	ACEPTABLE	MEDIO BAJO	II
	20 - 39	DEBILIDAD	MEDIO ALTO	I
	Menor a 20	INSUFICIENTE	ALTO	0

II. TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se desarrolló bajo el siguiente procedimiento:

- Cada unidad de negocios respondió al cuestionario asignado por la Consultora.
- La funcionaria de Marketing, Mercadeo y RSE, fue designado como coordinador que facilite la información, documentación de RSE y el diálogo interno.
- Debido al alcance de los temas, el proceso alcanzó la participación de varias áreas de la Cooperativa. Se llegó a la mayor cantidad de personas involucradas en el proceso de recolección y de volcado de información y se ha diversificado los niveles jerárquicos y los departamentos a los cuales ellas pertenezcan, por esta razón la representatividad de las respuestas son mayores y existió una profunda la reflexión interna, garantizando una mejor evaluación.
- Nos hemos reunido con la parte ejecutiva para explicar la tarea de los evaluadores para que se comprenda el porqué de la aplicación del cuestionario y se logre el compromiso necesario con el proceso.
- La alta Gerencia acompañó permanentemente la aplicación del cuestionario y conoció los resultados preliminares.
- Ejecución del proceso de evaluación que, aunado a la misión y estrategia general de la empresa, será de utilidad para identificar aspectos de la gestión que necesitan ser desarrollados estableciendo nuevas metas y monitoreando sus resultados.
- Se ha realizado el trabajo de gabinete donde se encuentra la tabulación de los resultados.
- También es necesario informar que se ha realizado un diálogo con los distintos públicos con que se relaciona la Cooperativa a fin de evaluar los impactos de sus acciones.

III. RESULTADOS DE LA CALIFICACION

La Cooperativa ha superado la primera, segunda y tercera etapa, que representan etapas básicas y a partir de la gestión analizada se han tomado medidas avanzadas de acciones sobre RSE. La Cooperativa de acuerdo a los resultados de la Calificación en la Gestión 2023, se encuentra en la **Etapa 4 con un puntaje de 84.30**, que considerando el factor de redondeo se tiene una calificación de **84 puntos** y una calificación literal de **MUY BUENO**, con un nivel de riesgo **MUY BAJO**, debiendo a futuro trabajar en RSE hasta alcanzar la siguiente etapa.

3.1. APLICACION DE LA CALIFICACION

FECHA DE APLICACIÓN DE LOS INDICADORES: Mayo de 2024.

COORDINADOR GENERAL: Lic. Edwing Rivas S. (Gerente General APORTE ASESORIA SRL.)

CONTRAPARTE: Lic. Dalcy Graciela Cardona Claros Encargada de Marketing y RSE

GESTION A CALIFICAR: Calificar la Gestión 2023 de Responsabilidad Social Empresarial RSE en la Cooperativa.

ETAPA QUE SE ENCUENTRA LA COOPERATIVA

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Representa una etapa básica de acciones de la empresa. Está todavía en el nivel reactivo a las exigencias legales.	Representa la etapa intermedia de acciones, en la cual la empresa mantiene una postura defensiva sobre los temas. Pero ya empieza a encaminar cambios y avances respecto a la conformidad de sus prácticas.	Representa la etapa avanzada de acciones, en la cual ya se reconocen los beneficios de llegar más allá de la conformidad para prepararse de antemano a las presiones reguladoras que resultan en cambios de expectativas para la empresa. La Responsabilidad Social y el Desarrollo Sustentable son considerados estratégicos para el negocio.	Representa la etapa proactiva, en la cual la empresa alcanzó estándares considerados de excelencia en sus prácticas, involucrando a proveedores, consumidores, clientes, la comunidad y también influenciando políticas públicas de interés para la sociedad.
			SITUACION ACTUAL DE LA COOPERATIVA

3.2. COMENTARIOS/PERCEPCIONES:

La Cooperativa ha iniciado su implementación de RSE en anteriores Gestiones y tiene previsto para la gestión 2023 continuar las actividades relacionadas al cuidado del medio ambiente, a pesar de la salud económica con algunos altibajos de la Cooperativa y los servicios financieros dirigidos a la función social.

Las actividades futuras estarán enmarcadas dentro las Estrategias institucionales y las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, los que como resultado producirán retornos en el largo plazo, Mayor productividad, Reducción de costos de operación y la Capacidad de atraer y retener a un personal de calidad, aumentando el compromiso, empeño y lealtad.

Asimismo se requiere mejorar la relación con la Comunidad y realizar un alto compromiso con la preservación del medio ambiente.

3.3. CALIFICACION CUANTITATIVA:

PUNTAJE OBTENIDO: 84/100

APORTE ASESORIA				
CUADRO DE CALIFICACION RSE				
	RANGO DE PUNTAJACION	LITERAL	NIVEL DE RIESGO	ETAPA
	80 - 100	MUY BUENO	MUY BAJO	IV

3.4. OPORTUNIDADES A POTENCIAR:

Las Oportunidades a potenciar son:

- Trabajar en la motivación psicológica con los clientes internos (Funcionarios de la Cooperativa).
- Mejorar las relaciones con la comunidad.
- Mejorar el aporte publicitario para el cuidado del medio ambiente.
- Mejorar el control de Energía, Agua, Reciclaje para apoyar el medio ambiente.
- Compartir con la Comunidad

3.5. OBJETIVOS E INDICADORES QUE MEJORAR PARA LA PRÓXIMA APLICACIÓN:

3.5.1. GENERALES

- Mejorar el indicador 7 respecto a las relaciones con sindicatos u otras asociaciones de empleados
- Mejorar el indicador 10 respecto a compromiso con el desarrollo infantil
- Mejorar el indicador 11 respecto a la valoración con la diversidad
- Mejorar el indicador 17 respecto al compromiso con el desarrollo profesional
- Mejorar el indicador 19 respecto al compromiso de preparación a los trabajadores para la jubilación.
- Mejorar el indicador 23 respecto a minimizar el daño del medioambiente en la entrada y salidas de insumos.
- Mejorar el indicador 26 respecto al apoyo de desarrollo de proveedores
- Mejorar el indicador 30 respecto a realizar un relevamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos en la comunidad
- Mejorar el indicador 32 respecto a la construcción de la ciudadanía por las empresas.
- Mejorar el indicador 34 respecto a Interactuar activamente con instituciones de enseñanza de todos los niveles para la elaboración de propuestas para mejoría de la cualificación de la mano de obra del sector en el que actúa.
- Mejorar el indicador 35 respecto a la participación en proyectos sociales gubernamentales.

3.5.2. ESPECIFICAS

Las debilidades identificadas que deben ser mejoradas de acuerdo a los indicadores de medición de RSE aplicados a la Cooperativa son los siguientes:

CODIGO	INDICADOR	RECOMENDACION
4T	Porcentaje de contrataciones de personas con discapacidad con relación al total de empleados.	Mejorar el Porcentaje de contrataciones de personas con discapacidad con relación al total de empleados.
2s	Numero de reclamos, porcentaje de quejas resueltas y adopción de medidas correctivas.	Disminuir los reclamos en la gestión 2024, los mismos se incrementaron de 1 a 7 (Gestión 2023) con relación a la gestión 2022.

3.6. GRAFICOS



VALORES, TRANSPARENCIAS Y GOBIERNO CORPORATIVO
CALIFICACION LITERAL: MUY BUENO
NIVEL DE RIESGO: MUY BAJO
ETAPA DE RSE: IV



PUBLICO INTERNO
CALIFICACION LITERAL: MUY BUENO
NIVEL DE RIESGO: MUY BAJO
ETAPA DE RSE: IV



MEDIO AMBIENTE
CALIFICACION LITERAL: MUY BUENO
NIVEL DE RIESGO: MUY BAJO
ETAPA DE RSE: IV



PROVEEDORES
CALIFICACION LITERAL: MUY BUENO
NIVEL DE RIESGO: MUY BAJO
ETAPA DE RSE: IV



COMUNIDAD
CALIFICACION LITERAL: MUY BUENO
NIVEL DE RIESGO: MUY BAJO
ETAPA DE RSE: IV



CONSUMIDORES Y CLIENTES
CALIFICACION LITERAL: BUENO
NIVEL DE RIESGO: BAJO
ETAPA DE RSE: III



GOBIERNO Y SOCIEDAD
CALIFICACION LITERAL: BUENO
NIVEL DE RIESGO: BAJO
ETAPA DE RSE: III

3.7. CONCLUSIONES

APORTE ASESORIA SRL. Certifican que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Comarapa R.L. Obtuvo la calificación de **MUY BUENO, con una puntuación de 84.30 sobre 100 puntos**, que considerando el factor de redondeo se tiene una calificación de **84 puntos** y un nivel de riesgo **MUY BAJO**, por el trabajo y compromiso de la entidad con Responsabilidad Social Empresarial en la gestión 2023.

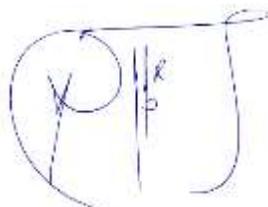
En la calificación obtenida por la entidad, se determinó las siguientes calificaciones parciales:

GRUPO	DESCRIPCION	PUNTAJE
I	Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	91.38
II	Publico Interno	86.59
III	Medio Ambiente	82.08
IV	Proveedores	83.07
V	Consumidores y Clientes	100.00
VI	Comunidad	77.78
VII	Gobierno y Sociedad	69.17
	TOTAL PROMEDIO	84.30
	REDONDEO	84

La evaluación y calificación concluye que la Cooperativa se encuentra en la etapa IV. Cada etapa presupone el cumplimiento del nivel anterior.

ETAPA QUE SE ENCUENTRA LA COOPERATIVA

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Representa una etapa básica de acciones de la empresa. Está todavía en el nivel reactivo a las exigencias legales para RSE.	Representa la etapa intermedia de acciones, en la cual la empresa mantiene una postura defensiva sobre los temas. Pero ya empieza a encaminar cambios y avances respecto a la conformidad de sus prácticas en RSE.	Representa la etapa avanzada de acciones, en la cual ya se reconocen los beneficios de llegar más allá de la conformidad para prepararse de antemano a las presiones reguladoras que resultan en cambios de expectativas para la empresa. La Responsabilidad Social y el Desarrollo Sustentable son considerados estratégicos para el negocio.	Representa la etapa proactiva, en la cual la empresa alcanzó estándares considerados de excelencia en sus prácticas, involucrando a proveedores, consumidores, clientes, la comunidad y también influenciando políticas públicas de interés para la sociedad.
			SITUACION ACTUAL DE LA COOPERATIVA



Lic. Msc. Edwing Rivas Serrano
GERENTE GENERAL
CONSULTORA INTERSICLIPLINARIA
APORTE ASESORIA

IV. HOJA DE TRABAJO

4.1. PERFIL GENERAL DE LA ENTIDAD

En sujeción a la Ley General de Sociedades Cooperativas y a las disposiciones legales sobre la materia, se constituyó la Sociedad denominada Cooperativa Ahorro y Crédito Abierta Comarapa de Responsabilidad Limitada denominada "Comarapa" R.L., fundada 29 de julio de 1965 con personalidad jurídica reconocida mediante Resolución del Consejo Nacional de Cooperativas N° 476, de 11 de abril de 1966 del Instituto Nacional de Cooperativas de fecha 11 de abril de 1966 e inscrita en el Registro Nacional de Cooperativas con el N° 453 La Cooperativa ha obtenido la Licencia de Funcionamiento como Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta de la Ex Superintendencia de Bancos y Entidades Financieras, hoy Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI) mediante Resolución N° SB 005/2000 de fecha 26 de marzo de 2000, donde se determina el marco normativo de la sociedad.

La Cooperativa se constituirá bajo la forma jurídica de sociedad cooperativa adoptando el régimen de responsabilidad limitada, debiendo regirse a las disposiciones de la Ley General de Cooperativas N° 356, Decretos Reglamentarios, el Código de Comercio en lo que corresponde. En lo relativo a su autorización de funcionamiento, fiscalización, operaciones y actividades en general, a la Ley N° 393 de Servicios Financieros y la Normativa de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero en adelante ASFI. Se rige, además, por el presente Estatuto y las disposiciones que establezca el Banco Central de Bolivia, en lo conducente.

Su denominación social es: Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Comarapa R.L. y el domicilio legal es la localidad de Comarapa, 1ra Sección Municipal de la Provincia Manuel María Caballero del Departamento de Santa Cruz, dirección plaza 11 de junio N°127. La duración de la Cooperativa es de carácter indefinido y su radio de acción abarca todo el territorio a nivel nacional.

En fecha 26 de noviembre de 2018, la Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas, mediante RESOLUCION ADMINISTRATIVA H-2° FASE-N° 576/2018 resuelve registrar la denominación de COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ABIERTA "COMARAPA" R.L. como se tiene establecido en el artículo 4 de su Estatuto Orgánico, así mismo, Homologa dicho estatuto redactado en sus 150 Artículos y XXVII Capítulos.

4.2. OBJETIVOS DE LA COOPERATIVA

El objeto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Comarapa R.L., está fundamentado en los principios filosóficos del cooperativismo, la neutralidad política y religiosa para promover el desarrollo económico y social de sus socios (as) y clientes, mediante la ejecución de operaciones que le sean permitidas como entidad especializada y de objeto único para la prestación de servicios de intermediación financiera, dirigidos a sus socios (as) y al público en general cuando corresponda.

Así mismo realizar operaciones de intermediación financiera y prestar servicios financieros, en el marco de la Ley N° 393 de Servicios Financieros.

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Cooperativa podrá realizar las operaciones pasivas, activas, contingentes y de servicios financieros permitidas por la Ley N° 393 de Servicios Financieros (artículos 118, 119 y 120), con las limitaciones establecidas en la misma (Artículos 240 y 241), la Recopilación de Normas para Servicios Financieros (RNSF) y normas del Banco Central de Bolivia.

4.3. PUNTOS DE ATENCION FINANCIERA (PAF)

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Comarapa R.L. Tiene presencia en seis municipios del área rural de los valles del departamento de Santa Cruz y el cono sur de Cochabamba donde el nivel de bancarización es casi nulo. Tiene un compromiso social para con los consumidores financieros en cuanto a la intermediación financiera y prestación de servicios tales como renta dignidad, bono Juana Azurduy, telefonía, luz, agua, SEGIP, etc. El 56% de sus socios tiene como principal actividad la Agricultura y la Ganadería, seguido de un 19% de socios que se dedican al Transporte y un 10% dedicado al comercio. En las últimas gestiones los fenómenos naturales (sequia, heladas, plagas) acompañado de precios bajos de la producción, han obligado a la población a cambiar de rubro, enfocándose con mayor énfasis en el transporte, comercio y migración a las ciudades en busca de nuevas fuentes de ingresos, manteniendo su sociedad en la Cooperativa.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta "Comarapa" R.L. Tiene una Oficina Central, seis Agencias, una Oficina Externa y dos Oficinas Ferial ubicada en las siguientes direcciones:

- Oficina Central Comarapa, Plaza 11 de Junio N° 127

- Agencia Avenida Comarapa Comarapa, Av. Comarapa N° 630, Carretera Antigua a Santa Cruz
- Agencia Saipina Saipina - Av. Mariscal Sucre s/n diagonal a la Plaza Principal
- Agencia San Isidro San Isidro - Carretera Antigua Santa Cruz – Cbba., Av. Santa Cruz
- Agencia Los Negros Los Negros - Carretera Antigua Santa Cruz – Cbba., Av. 6 de agosto
- Agencia Santa Cruz Santa Cruz - Doble vía la Guardia Esq. José Otero entre 3er y 4to anillo.
- Agencia Cochabamba Cochabamba - Calle Moxos Esq. Guadalquivir N° 1895.
- Oficina Externa Omereque Omereque - Calle Bolívar, entre Jacinto Ecker y Faustino Suarez
- Oficina Ferial Pasorapa Pasorapa - Calle Bolívar S/N
- Oficina Ferial Pojo Municipio de Pojo - Mercado Central, Calle Bolívar S/N

4.4. MISIÓN DE LA COOPERATIVA

La Misión de la Cooperativa es: “Otorgar servicios financieros competitivos a nuestros consumidores financieros de los departamentos de Santa Cruz y Cochabamba, brindando soluciones a sus necesidades económicas, con responsabilidad social.”.

4.5. VISIÓN DE LA COOPERATIVA

La Visión de la Cooperativa es: “Ser una Cooperativa de ahorro y crédito abierta sólida y competitiva, contribuyendo al bienestar integral de los Consumidores financieros, en armonía con el desarrollo sostenible y con tecnología innovadora”.

4.6. VALORES COOPERATIVOS

Los valores institucionales que asume la Cooperativa son los siguientes:

- a. Ayuda Mutua
- b. Complementariedad
- c. Honestidad
- d. Transparencia
- e. Responsabilidad
- f. Participación equitativa

4.7. ASPECTOS ECONOMICOS

TOTAL ACTIVO

El activo de la Cooperativa en la gestión 2023, alcanza a Bs 185.034.138, habiendo tenido una leve disminución del -0.39% en el total de sus activos respecto a diciembre de 2022

NUMERO DE AGENCIAS

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Comarapa” R.L. Tiene una Oficina Central, seis Agencias, una Oficina Externa y dos Oficinas Ferial, y más de 50 años apoyando a los valles cruceños.

CREDITOS

Al 31 de diciembre de 2023, la cartera bruta de créditos registra Bs. 126.543.424.- con un crecimiento del 3.11% con relación al 31 de diciembre de 2022, asimismo una mora contable reporta del 3.19%. La cobertura de provisiones específicas y genéricas alcanza el monto de Bs.10.216.707.-

INDICE DE MORA

El índice de mora que se alcanzó al 31 de diciembre de 2023 es del 3.19%.

OBLIGACIONES CON EL PÚBLICO

Las cajas de ahorros corrientes han cerrado la gestión 2023 en Bs. 55.905.224.- y los Depósitos a Plazo Fijo (Incluye DPF Restringidos y Productos devengados) han tenido un crecimiento casi en toda la gestión 2023, lo que permitió cerrar en Bs. 100.747.750.- que significa un crecimiento de 1.40% respecto a diciembre de 2022.

SOLVENCIA:

El Patrimonio de nuestra entidad, sumado al resultado acumulado de la gestión, muestra una tendencia creciente y sostenida, producto principalmente del aporte de los socios a través de los certificados de aportación,

y por la aplicación de la distribución de los excedentes de percepción, alcanzando un saldo de Bs. 21.283.048; habiendo crecido en Bs. 940.432 respecto a la gestión 2022, esta tendencia muestra que la Cooperativa Comarapa aumenta su solidez.

COEFICIENTE DE ADECUACION PATRIMONIAL (CAP):

De acuerdo a normativa en actual vigencia menciona que debemos mantener un Coeficiente de Adecuación Patrimonial mínimo de 10%, al respecto, mencionar que la Cooperativa supera este porcentaje con un 6.01%, habiendo decrecido respecto a la gestión anterior en un 0.40%, con estos números muestran a la Cooperativa que mantiene la solidez patrimonial.

UTILIDADES GESTION 2023:

Los excedentes de percepción alcanzaron a Bs. 748.725; monto que muestra un adecuado desempeño económico financiero de nuestra Cooperativa a pesar de los efectos de la post pandemia y diversos factores negativos para el sistema financiero.

DESEMPEÑO DE LA CARTERA EN MORA Y COBERTURA DE RIESGO

Las previsiones que cobertura la cartera en mora al 31 de diciembre de 2023 es de un 253%, que respecto a la gestión anterior ha disminuido en 26%, debido al incremento en el índice de morosidad.

RESPECTO A LOS SOCIOS:

Los resultados alcanzados al 31 de diciembre de 2023, presentan a la Cooperativa como una entidad eficiente, por su estructura de gastos de administración y sus ratios de eficiencia administrativa, con un control de la morosidad por debajo del promedio del sistema cooperativo, además solvente, sostenible y rentable por los indicadores de solvencia, capital institucional y resultados positivos en ascenso alcanzados durante los tres últimos años.

CAPITAL SOCIAL

El capital social tuvo un crecimiento en la gestión 2023 de 5.52%, respecto a la gestión 2022. El saldo final es de Bs 4.287.908.-

PRODUCTIVIDAD DEL ACTIVO

Al 31 de Diciembre de 2023 la Cooperativa cuenta con una cartera Neta del 69.45%, lo que establece una buena productividad de su Activo.

NUMERO DE SOCIOS

Al 31 de diciembre de 2023 la Cooperativa cuenta con 17.305 Socios, los cuales son beneficiados con créditos, y otros servicios financieros.

4.8. APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS Y TABULACION DE DATOS
GRUPO I :
VALORES, TRANSPARENCIAS Y GOBIERNO CORPORATIVO

AUTORREGULACIÓN DE LA CONDUCTA
INDICADOR 1. COMPROMISOS ÉTICOS

Respecto a la adopción y alcance de valores y principios éticos:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Los valores de la organización están formalizados en una carta de principios, pero están poco incorporados a los procesos de trabajo y a las actitudes/comportamiento de las personas.	Los valores y principios de la organización existen en documento formal, que cuenta con proceso de difusión sistemático enfocado en el público interno bajo la responsabilidad de una persona o área responsable.	La organización posee un código de conducta (en el(los) idioma(s) local(es) y adaptado al contexto local) y tiene programa de orientación y entrenamiento para los empleados de todos los niveles jerárquicos para garantizar que los valores y principios se incorporen a los procesos de trabajo y a las actitudes / comportamiento de las personas. Tales acciones están formalmente a cargo de una persona o área responsable.	Además de eso, el código de conducta de la organización prevé la participación de empleados, de los principales grupos de interés en su revisión y está sometido a control y auditoría periódicos. La responsabilidad de esas acciones está formalmente a cargo de un equipo multidisciplinario.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

La empresa:	SI	NO
1.1. Tiene explicitada su misión y visión	1	
1.2. En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la responsabilidad social empresarial.	1	
1.3. En la redacción de la misión y visión participan distintos niveles de la empresa.	1	
1.4. En la redacción de la misión y visión se hacen consultas externas a la empresa (proveedores, clientes, comunidad, etc.).		1
1.5. La misión y visión de la empresa son revisadas periódicamente.	1	
1.6. La empresa dispone de códigos de ética ó conducta formales.	1	
1.7. Expone públicamente sus compromisos éticos por medio de materiales institucionales, por Internet o de otra manera que sea adecuada a sus grupos de interés	1	
1.8. La dignidad de la persona es un valor estimado y respetado en todos los ámbitos de la empresa.	1	

El código de conducta y/o la declaración de valores de la empresa:	SI	NO
1.9. Contemplan las siguientes partes interesadas: empleados, proveedores, medio ambiente, consumidores/clientes, comunidad, gobierno y Socios.	1	
1.10. Prohíben expresamente la utilización de prácticas ilegales (como soborno, corrupción, extorsión, coima y doble contabilidad) para obtención de ventajas comerciales.	1	

El código de conducta y/o la declaración de valores de la empresa cubren temas como:	SI	NO
1.11. Cumplimiento de las leyes y pago de impuestos;	1	

1.12. Cobro de comisiones indebidas ó coimas	1	
1.13. Reglas explícitas en las relaciones con funcionarios;	1	
1.14. Conflicto de intereses;	1	
1.15. Donaciones;	1	
1.16. Corrupción activa en actividades de la empresa	1	
1.17. Corrupción pasiva	1	
1.18. Prevención y tratamiento de fraudes	1	
1.19. Relaciones con la comunidad;	1	
1.20. Nepotismo	1	
1.21. Fraude en licitaciones públicas		
1.22. Prevención y tratamiento de fraudes.	1	

La Empresa:	SI	NO
1.23. Posee un comité de ética formal reconocido(s) internamente.	1	
1.24. Estimula la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual de sus empleados.	1	
1.25. Vincula expresamente la actuación de los asesores jurídicos y contables al código de ética/declaración de principios.	1	
1.26. Además de cumplir todas las legislaciones vigentes para su ejercicio y estar al día con todos los tributos, tiene procedimientos para que todos sus empleados conozcan las leyes a que están vinculadas al ejercer actividades en nombre de la organización o en su beneficio propio para que puedan cumplirlas integralmente.	1	



Respecto a la adopción y alcance de valores y principios éticos, la Cooperativa cumple en un 96.15%.

INDICADOR 2. ARRAIGO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA

Respecto a la eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos de la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Los valores se transmiten esporádicamente o en momentos específicos (contratación de empleados, proceso de auditoría), con el foco centrado en el público interno.	Existen procesos sistemáticos de difusión de los valores con el foco centrado en el público interno.	Además de eso, la adopción de esos valores y principios es auditada y verificada periódicamente y los empleados son estimulados a contribuir con su monitoreo.	Además de eso, todos los aliados externos son estimulados a replicar el mismo proceso en su cadena productiva.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

Cultura Organizativa:	SI	NO
2.1. El código de ética o conducta es entregado a todos los colaboradores de la empresa y los mismos han firmado acuse de recibo.	1	
2.2. Se abordan las cuestiones éticas en encuestas de ambiente organizativo, por evaluación 360° o herramientas similares.		1
2.3. Los empleados de la empresa demuestran familiaridad con los temas y conductas contemplados en el código de ética, aplicándolos espontáneamente.	1	
2.4. La empresa tiene una estructura organizacional con procedimientos para manejar denuncias y resolución de conflictos relacionados al incumplimiento del código de conducta y / o su declaración de valores.	1	
2.5. La empresa difunde y educa en valores y en códigos de ética regularmente.	1	
2.6. Se aplican criterios éticos en las distintas instancias del reclutamiento y selección de personal.	1	



Respecto a la eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos de la empresa, la Cooperativa cumple en un porcentaje del 83.33%.

INDICADOR 3. GOBIERNO CORPORATIVO

Respecto a la estructura organizativa y prácticas de gobierno de la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Además de actuar de acuerdo con la legislación vigente, tiene un Consejo de administración que rota cada 2 periodos y los estados financieros son auditados por auditoría externa independiente.	El consejo de administración tiene compromisos, políticas explícitas y mecanismos formales que aseguran la integridad de los informes financieros, priorizando la transparencia en los estados de cuentas y otras informaciones.	Además de eso, tiene políticas explícitas para promover el tratamiento adecuado al derecho de voto y tratamiento justo y equitativo a los socios, con resultados monitoreados y evaluados periódicamente.	Además de lo expuesto en las etapas anteriores, la alta administración (consejo y directores) incorpora criterios de orden socio ambiental en la definición y gestión del negocio y tiene como norma oír, evaluar y considerar las preocupaciones, críticas y sugerencias de las partes interesadas en asuntos que las involucren.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA ALTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA:	SI	NO
3.1. Cuenta con mecanismos o sistemas formales para evaluación periódica de sus integrantes.	1	
3.2. Posee estructura que contemple elección de los Consejos de administración y Vigilancia, para: asegurar el control de la propiedad sobre la gestión; prevenir/evitar abusos de poder de sus integrantes; fraudes por uso de información privilegiada en beneficio propio o actuación en conflicto de intereses; evitar el soborno y otras prácticas de corrupción; la creación de "contabilidades paralelas" o de cuentas secretas y la elaboración de documentos que no reflejen verdaderamente las transacciones que reportan.	1	
3.3. Cuenta con mecanismos para nombrar miembros del consejo, lleva en consideración habilidades, conocimientos y especialización para orientar el direccionamiento estratégico de la organización, incluyendo cuestiones relativas a oportunidades y riesgos ambientales y sociales y monitorear la actuación de la gestión.	1	
3.4. Utiliza estudios, investigaciones y el apoyo de especialistas para fundamentar la resolución de dilemas éticos, socios ambientales y relativos a derechos humanos.		1
3.5. Incluye el respeto a los derechos humanos como criterio formal en sus decisiones de inversión y/o adquisiciones.	1	
3.6. Orienta sus operaciones en concordancia con las declaraciones de principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	1	
3.7. Orienta sus operaciones en concordancia con Principios del Pacto Global y/ o en apoyo a las Metas del Milenio.		1
3.8. La visión y estrategia de la organización contemplan contribuciones de la empresa en lo que se refiere al desarrollo sostenible.	1	
3.9. Difunde y educa en valores y en códigos de ética regularmente.	1	
3.10. Existe una estrategia formal de RSE dentro del mapa estratégico de la empresa	1	
3.11. Existen objetivos cuantificados de RSE dentro de las estrategias funcionales de las distintas áreas de la empresa (compras, logística, proveedores, etc.)	1	

Participación por Genero	2021	2022	2023
3.12. Número de miembros del Consejo de Administración. (Titulares)	7	7	7
3.13. Porcentaje del Consejo de Administración formado profesionalmente.	14%	28%	43%
3.14. Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración.	43%	43%	57%



Respecto a la estructura organizativa y prácticas de gobierno de la Cooperativa, en la gestión 2023 cumple en un 81.82%.

RELACIONES TRANSPARENTES CON LA SOCIEDAD
INDICADOR 4. RELACIONES CON LA COMPETENCIA

Respecto a las políticas de relación con la competencia u organizaciones de mismo propósito, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Sigue las prácticas de precio y competencia comunes al mercado, cumple la legislación y busca un posicionamiento leal.	Posee reglas explícitas y declaradas sobre competencia desleal discutiendo periódicamente (o cuando fuese necesario) con el público interno, sobre su postura ante la competencia.	Asume el compromiso público de combate a la competencia desleal. Discute su postura con proveedores y clientes, alertándolos sobre las cuestiones de competencia leal, y participa en asociaciones del mismo sector empresarial, para la discusión de esos aspectos.	Ejerce una posición de liderazgo en su sector empresarial, en discusiones relacionadas a la búsqueda de estándares de competencia cada vez más elevados (combate a la formación de trust y cárteles, prácticas desleales de comercio, fraude en licitaciones y espionaje empresarial).
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

La empresa:	SI	NO
4.1. Los Principios relacionados a la competencia leal constan en el Código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	1	
4.2. Expone públicamente, y con frecuencia, sus principios en relación a la competencia (por ejemplo, por medio de su sitio de Internet, de material institucional, del informe anual etc.).	1	
4.3. Posee una política de no utilización de la demostración de los defectos o deficiencias de los servicios de la competencia para promover sus servicios.	1	
4.4. La política sobre competencia desleal abarca todo el negocio de la empresa.	1	
4.5. Participa, conjuntamente con su competencia, en programas de beneficio cívico, social y comunitario	1	
4.6. Establece mecanismos de diálogo transparente con su competencia que promueva el desarrollo de su sector.	1	
4.7. Cuenta con estudios comparativos de sus prácticas laborales, respecto a sus competidores.		1

Abordan también:	SI	NO
4.8. Piratería	1	
4.9. Evasión fiscal	1	
4.10. Contrabando	1	
4.11. Adulteración de productos o marcas	1	
4.12. Falsificación de productos	1	

La empresa:	SI	NO
4.13. En los últimos 3 años, ha sido denunciada por algún organismo de defensa al consumidor por prácticas de competencia desleal. (Respuesta no es positivo)		1
4.14. En los últimos 3 años, ha sido denunciada por Autoridades gubernamentales/judiciales u otras organizaciones de la sociedad civil por irregularidades en sus procesos, servicios o productos. (id.)		1



Respecto a las políticas de relación con la competencia u organizaciones de mismo propósito, la Cooperativa cumple en un 92.86%

INDICADOR 5. DIÁLOGO E INVOLUCRAMIENTO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS)

Considerando sus impactos sobre distintos grupos de la sociedad, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Está consciente de la importancia del diálogo y del compromiso de los grupos de interés para el éxito del negocio y conoce los dilemas específicos y atributos de sus grupos de interés (empleados, clientes y consumidores, accionistas o inversionistas) y estableció canales de diálogo para mantener esas relaciones.	Conoce los dilemas específicos y atributos relacionados a todos los grupos de interés por medio de mapeo periódico y establece mecanismos de diálogo e involucramiento de los grupos de interés para remediar impactos socio ambientales ocasionados por sus actividades por medio de equipos preparados para adoptar planes de contingencia necesarios.	Además de priorizar el involucramiento y el diálogo constante con sus grupos de interés, adopta una estrategia de gestión de la información y conocimiento para "interiorizar los impactos socio ambientales" negativos ocasionados por sus actividades como base para la redefinición de políticas, procesos de gestión o producción.	Por medio de utilización de herramientas y políticas específicas, dialoga e involucra a los grupos de interés en forma estructurada en reflexiones previas sobre sus actividades, procesos y acciones para prever, minimizar o eliminar los impactos socio ambientales negativos que podrá ocasionar la organización. Además de eso, una tercera parte audita el proceso de diálogo y compromiso.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones adicionales

La empresa:	SI	NO
5.1. Se comunica con grupos o partes interesadas que critican la naturaleza de sus procesos, productos o servicios.	1	
5.2. Tiene políticas y/o procedimientos de relaciones para responder prontamente a cualquier sugerencia, solicitud, esfuerzo o demanda de sus partes interesadas.		1
5.3. En su proceso de diálogo y involucramiento de las partes interesadas cuenta con indicadores de desempeño para monitoreo de las relaciones.	1	
5.4. Tiene política para que los indicadores/datos/informaciones surgidos del proceso de diálogo y compromiso de las partes interesadas sean comparables, confiables, relevantes y comprensibles para sus partes interesadas.	1	
5.5. Utiliza esos indicadores/datos/informaciones en el proceso de planificación general.	1	
5.6. Inserta esos indicadores/datos/informaciones en el balance social de la empresa.	1	



Considerando sus impactos sobre distintos grupos de la sociedad, la Cooperativa cumple el 100%

INDICADOR 6. BALANCE SOCIAL/ MEMORIAS DE RSE/ REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Respecto a la elaboración de informe sobre los aspectos económicos, sociales y ambientales de sus actividades, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Elabora sin regularidad definida el balance social con informaciones sobre sus acciones sociales y ambientales.	Elabora anualmente el balance social, que describe sus acciones sociales y ambientales, incorporando aspectos cuantitativos.	Produce con amplio involucramiento interno, el balance social fácilmente accesible, que aborda aspectos sociales, ambientales y económicos de sus actividades, describiendo sólo los resultados favorables.	Se elabora un balance social o reporte de sostenibilidad con involucramiento de los grupos de interés externos, que integra las dimensiones sociales, ambientales y económicas de sus actividades e incluye resultados desfavorables y los respectivos desafíos, con metas para el próximo periodo.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

La empresa:	SI	NO
6.1. Las informaciones sobre la situación económico-financiera de las actividades de la empresa son auditadas por terceros.	1	
6.2. Las informaciones sobre aspectos sociales y ambientales de las actividades de la empresa son auditadas por terceros.	1	
6.3. En el proceso de elaboración del balance social, la empresa involucra a por lo menos cuatro de los siguientes grupos de interés: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general.	1	
6.4. La empresa incorpora en el balance social críticas, sugerencias y testimonios de grupos de interés.		1
6.5. El proceso de divulgación del balance social contempla por lo menos a cuatro de los siguientes grupos de interés: público interno, comunidad, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general.	1	
6.6. La empresa expone datos sobre aspectos económico-financieros, sociales y ambientales de sus actividades vía Internet.	1	
6.7. Los datos recogidos y utilizados para el balance social se emplean en la planificación estratégica de la empresa.	1	

Al producir el balance social, la empresa lleva en consideración los principios de:	SI	NO
6.8. Inclusión;	1	
6.9. Relevancia y Materialidad;	1	
6.10. Transparencia;	1	
6.11. Alcance	1	
6.12. Equilibrio;	1	
6.13. Comparabilidad;	1	
6.14. Exactitud;	1	
6.15. Periodicidad;	1	
6.16. Claridad;	1	
6.17. Verificabilidad	1	



Respecto a la elaboración de informe sobre los aspectos económicos, sociales y ambientales de sus actividades, la Cooperativa ha obtenido un resultado de 94.12%

GRUPO II: PÚBLICO INTERNO

DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN

INDICADOR 7. RELACIONES CON SINDICATOS U OTRAS ASOCIACIONES DE EMPLEADOS

Respecto a la participación de empleados en sindicatos y/o en otras asociaciones de empleados en la relación con sus representantes, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
No ejerce presión sobre los empleados involucrados en actividades sindicales u otras asociaciones de empleados.	No ejerce presión y ofrece libertad para la actuación de los sindicatos u otras asociaciones de empleados en el sitio de trabajo.	Además de permitir la actuación de los sindicatos u otras asociaciones de empleados en el sitio de trabajo, provee informaciones sobre las condiciones de trabajo, y se reúne periódicamente con los sindicatos u otras asociaciones de empleados para oír sugerencias y negociar reivindicaciones.	Además de eso, tiene un canal de comunicación consolidado con los sindicatos u otras asociaciones de empleados, informándolos y proveyéndoles datos financieros y relativos a objetivos estratégicos, que afecten a los trabajadores, para subsidiar las discusiones.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
7.1. Suministra información a sus trabajadores y permite reuniones en horario de trabajo para facilitar su actividad gremial.		1
7.2. Posee convenio colectivo con el sindicato de la categoría principal.	1	
7.3. Posee una comisión interna de empleadores y trabajadores que esté garantizada por convenio colectivo.	1	
7.4. Pone a disposición de terceros informaciones básicas sobre derechos y deberes tales como acuerdos salariales, contribuciones sindicales etc.	1	



Respecto a la participación de empleados en sindicatos y/o en otras asociaciones de empleados en la relación con sus representantes, la Cooperativa obtuvo un resultado de 75%.

INDICADOR 8. GESTIÓN PARTICIPATIVA
RESPECTO AL INVOLUCRAMIENTO DE LOS EMPLEADOS EN LA GESTIÓN, LA EMPRESA:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Pone a disposición informaciones sobre la empresa (historial, misión, visión, políticas, organigrama, mercados, principales aliados, clientes etc.) y capacita (en la admisión, en programas de integración, entrenamiento sobre nuevos productos y servicios, seminarios y conferencias sobre nuevas políticas y estrategias etc.) a los empleados para que puedan comprenderlas y analizarlas.	Además de eso, pone a disposición de los empleados informaciones económico-financieras.	Además de lo expuesto en las dos etapas anteriores, tiene un proceso estructurado de discusión y análisis de las informaciones económico-financieras con sus empleados, con el objetivo de prepararlos para que ayuden al comité de gestión o en las decisiones estratégicas, presentando informaciones importantes para la gestión de riesgos y oportunidades.	Los representantes de los empleados participan activamente en los comités de gestión o en las decisiones estratégicas y tienen comunicación regular con los miembros del gobierno corporativo.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

La empresa:	SI	NO
8.1. Todos los integrantes de comisiones de trabajadores son electos por los trabajadores sin interferencia de la empresa.	1	
8.2. La empresa posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos.		1
8.3. La empresa posee un programa para estimular y reconocer sugerencias de los empleados para la mejora de los procesos internos.	1	



Respecto al involucramiento de los empleados en la gestión, la Cooperativa ha obtenido el resultado de 100%

RESPECTO AL INDIVIDUO
INDICADOR 9. COMPROMISO CON EL FUTURO DE LOS NIÑOS
EN EL TRATAMIENTO DE LA CUESTIÓN DE COMBATE AL TRABAJO INFANTIL, LA EMPRESA:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Además de respetar la legislación nacional que prohíbe el trabajo infantil discute internamente la importancia de la educación y las consecuencias del trabajo infantil.	Además de respetar la legislación nacional que prohíbe el trabajo infantil y discutir la cuestión internamente, posee proyectos que contribuyen para el desarrollo de los hijos de los empleados propios (incluso de los tercerizados) estimulando sus competencias técnicas y psicosociales (ciudadanía, deportes, artes, etc.).	Además de lo descrito anteriormente, desarrolla o apoya proyectos para los niños y adolescentes de la comunidad.	Coordina sus proyectos con otros realizados en la comunidad e interviene en el poder público en beneficio del niño y del adolescente y estimula que las políticas y programas de la empresa en relación a este tema se repliquen en toda la cadena productiva.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
9.1. Discute con otras empresas o presenta propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector (o de manera general).	1	
9.2. Tiene programa específico para la contratación de aprendices.	1	
9.3. Considerando su papel social respecto a los aprendices, les ofrece buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal, con los debidos acompañamiento, evaluación y orientación.	1	

9.4. Al concluir el periodo correspondiente al programa de aprendizaje, busca emplearlo(s) en la propia empresa y en caso de imposibilidad, otorga oportunidades con empresas u organizaciones aliadas.

1



Respecto al compromiso con el futuro de los niños en el tratamiento de la cuestión de combate al trabajo infantil, la Cooperativa obtuvo una calificación del 100%.

INDICADOR 10. COMPROMISO CON EL DESARROLLO INFANTIL. CONSIDERANDO SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO INFANTIL EN EL PAÍS Y EL COMPROMISO CON LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, LA EMPRESA:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Cumple la legislación vigente de protección a la maternidad y paternidad, lactancia y guardería y prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación a la mujer embarazada y a empleados (hombres y mujeres, con hijos menores).	Adopta políticas y/o iniciativas internas para facilitar la consulta prenatal y el acompañamiento de la niñez de los hijos de sus empleados, por medio de orientación médica, nutricional y psicológica específica, y en el desarrollo de las competencias en la supervivencia, desarrollo, participación y protección ¹³ de los niños.	Considera que el éxito de esas políticas y/o iniciativas supone la formación educacional de los padres y su condición de vida, integra esa discusión a sus acciones para el desarrollo personal y profesional de sus empleados. Además de eso, desarrolla campañas de orientación volcadas a la comunidad y extiende la discusión del tema a sus proveedores.	Considera la cuestión de la protección a la maternidad y a la niñez como un derecho y contribución fundamental al desarrollo de las generaciones presentes y futuras. Se involucra en la elaboración, perfeccionamiento, ejecución, control o evaluación de políticas públicas volcadas a la promoción de los derechos de la infancia.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
10.1. Ofrece programas específicos para la salud de la mujer embarazada.	1	
10.2. Ofrece programas de orientación sobre cómo se da el desarrollo integral del niño por medio del fortalecimiento de las competencias familiares (cuidados con el nacimiento, alimentación sana, prevención de enfermedades, protección a la integridad del niño, estímulo al desarrollo cognitivo y emocional de los hijos).		1
10.3. Acompaña en forma periódica la vacunación, crecimiento y desarrollo de los hijos de los empleados, solicitando y verificando la Libreta de Salud del Niño del Ministerio de la Salud.	1	

10.4. Promueve campañas de inmunización para empleados y sus dependientes por medio de vacunas que no ofrece la red pública de salud (por ejemplo, la vacuna contra gripe).	1	
10.5. Acompaña la inclusión de los hijos de los empleados en la escuela (por medio de solicitud de comprobantes de matrícula, particularmente de los niños con discapacidad).	1	
10.6. Tiene una política específica para empleados padres o responsables de niños con discapacidad que les garantice participar en el desarrollo de los hijos en forma adecuada.		1

La empresa ofrece los beneficios abajo mencionados para empleados (mujeres y hombres), indiscriminadamente, de todos los niveles jerárquicos:	SI	NO
10.7. Plan de salud familiar;	1	
10.8. Guardería, conforme la ley, en el lugar de trabajo o de la red convenida;		1
10.9. Flexibilidad en los horarios para empleados con hijos menores de 6 años;	1	
10.10. Ayuda para educación de los hijos.	1	

La empresa:	SI	NO
10.11. Facilita la utilización de la flexibilidad de horario de 1 hora de amantamiento conforme la legislación vigente.	1	
10.12. Dispone de un centro de recursos para la familia, por ejemplo: una biblioteca con libros de texto y videos escolares que están a disposición de los hijos de colaboradores, así como otros materiales informativos sobre los más variados temas que puedan contribuir al bienestar de la familia.		1
10.13. Apoya a las familias de los colaboradores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.).	1	
10.14. Además de cumplir con las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, paternidad, amantamiento y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas y a empleados con hijos menores de 6 años.	1	
10.15. La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo.	1	

	2021	2022	2023
10.16. Porcentaje de hijos de empleados matriculados en centros de educación infantil – guardería (4 a 6 años)	100%	100%	100%
10.17. Porcentaje de hijos de empleados al día con la vacunación para su edad, conforme establece el calendario básico del Ministerio de la Salud.	100%	100%	100%



Respecto a la contribución al desarrollo infantil en el país y el compromiso con los derechos de los niños, la Cooperativa ha obtenido una calificación de 73.33%.

**INDICADOR 11. VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD.
POR RECONOCER LA OBLIGACIÓN ÉTICA DE LAS EMPRESAS DE COMBATIR TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y DE VALORAR LAS OPORTUNIDADES QUE OFRECE LA RIQUEZA DE LA DIVERSIDAD DE NUESTRA SOCIEDAD, LA EMPRESA:**

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Cumple rigurosamente la legislación relacionada a la discriminación y se declara contra comportamientos discriminatorios que no promuevan igualdad de oportunidades en el ambiente interno y en la relación con sus clientes, proveedores y comunidad de entorno.	Además de eso, promueve la diversidad por medio de normas escritas que prohíben prácticas discriminatorias negativas, regulando los procesos de selección, admisión y promoción y movilidad interna, orientando sobre el encaminamiento de posibles denuncias.	Además de poseer normas escritas y canales para posibles denuncias contra prácticas discriminatorias negativas, realiza entrenamiento específico sobre el tema y utiliza indicadores para identificar áreas problemáticas y establecer estrategias de reclutamiento y promoción.	Extiende esas acciones a toda la cadena productiva y participa en foros de valoración de segmentos en desventaja.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

	SI	NO
11.1. La política de valoración de la diversidad y no discriminación está en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	1	

Esa política contempla explícitamente:	SI	NO
11.2. la cuestión étnico-racial;	1	
11.3. la cuestión de género;	1	
11.4. la cuestión de edad;	1	
11.5. la cuestión religiosa;	1	
11.6. la cuestión de la orientación sexual;	1	
11.7. la cuestión del origen geográfico;	1	
11.8. la cuestión de la clase social;	1	
11.9. la cuestión de las personas con discapacidad;	1	
11.10. la cuestión de la apariencia física.	1	
11.11. En los procesos y herramientas de gestión de personas, la empresa incluye requisitos para monitorear la diversidad de sus cuadros y posibles desigualdades respecto a los segmentos arriba citados, entre otras situaciones.	1	

	SI	NO
11.12. De la política de valoración de la diversidad y no discriminación resultan procedimientos formales para procesos de selección, admisión, promoción y movilidad interna y despido.	1	
11.13. En esa política se prevén claramente los mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren posibles casos de discriminación.	1	
11.14. La empresa posee programa específico de contratación de personas con discapacidad y cumple rigurosamente la legislación de cantidad de plazas para ese público.		1
11.15. De la política de valoración de la diversidad y no discriminación resultan procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover personas con discapacidad.		1
11.16. La empresa promovió o está promoviendo las adaptaciones necesarias para la accesibilidad, conforme las legislaciones vigentes.	1	

11.17. De la política de valorización de la diversidad y no discriminación resultan políticas para la contratación de personas con edad superior a 55 años.		1
11.18. De la política de valoración de la diversidad y de no discriminación resultan procedimientos específicos que abordan la cuestión del rango de edad de los empleados.	1	
11.19. La empresa procura evitar el despido de personas con edad superior a 55 años.		1
11.20. De la política de valoración de la diversidad y de no discriminación resultan políticas específicas de inclusión para pueblos originarios y minorías étnicas discriminadas.		1



Respecto a la política de valoración de la diversidad y no discriminación está en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa, la Cooperativa ha obtenido una calificación de 75%

INDICADOR 12. COMPROMISO CON LA NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD RACIAL CONSIDERANDO LOS HECHOS DE DISCRIMINACIÓN Y LAS DESVENTAJAS QUE CARACTERIZAN LA SITUACIÓN DE LA POBLACIÓN DE DIFERENTES ORÍGENES RACIALES O ÉTNICOS, LA EMPRESA:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Sigue rigurosamente la legislación vigente que prohíbe la discriminación racial o étnica y las formas conexas de intolerancia en el mundo laboral y asume internamente una postura contraria a cualquier tipo de prejuicio respecto a todos los grupos de interés.	Realiza censo interno periódico para evaluar sus procesos y Políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas en relación a la equidad racial. Utiliza esas informaciones para subsidiar la planificación de acciones afirmativas y reforzar las campañas de concienciación, rever procesos y políticas etc.	Asume compromiso público de promover la equidad racial, expresada por medio de políticas formales de gestión de personas que prioricen la equidad y realización de acciones afirmativas como garantía de oportunidades iguales en los procesos de admisión, promoción y movilidad interna.	Además de mantener programas de desarrollo profesional, coaching y/o mentoring volcados a empleados de diferentes orígenes raciales o étnicos, estimula la promoción de la igualdad racial en toda su cadena productiva e invierte en programas de la comunidad de mismo objetivo, para concientizar a la sociedad sobre el tema.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

Compromiso con la no discriminación	SI	NO
12.1. La política de promoción de la equidad y no discriminación racial es formal y consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	1	
12.2. De esta política de promoción de la equidad, se derivan procedimientos específicos para mejorar la calificación y el desarrollo en la carrera de empleados de diversos orígenes étnicos o nacionales.	1	

12.3. La empresa realiza campañas internas de concienciación (seminarios, foros o encuentros puntuales) para mejorar la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no discriminación racial.	1	
---	----------	--



Respecto al compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial considerando los hechos de discriminación y las desventajas que caracterizan la situación de la población de diferentes orígenes raciales o étnicos, la Cooperativa ha logrado una calificación del 100%.

INDICADOR 13. COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Con el objetivo de cooperar para combatir el prejuicio, ampliar las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y su capacitación para funciones especializadas, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Sigue rigurosamente la legislación del país que prohíbe la discriminación en el mundo laboral y asume internamente una postura contraria a cualquier tipo de prejuicio respecto a todos los grupos de interés.	Realiza censo interno periódico para evaluar sus procesos, políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas en relación a la equidad de género. Utiliza esa información para subsidiar la planificación de acciones afirmativas y reforzar las campañas de concienciación etc.	Asume un compromiso público de promover la equidad de género, expresada por políticas formales de gestión de las personas que garanticen oportunidades iguales para mujeres y hombres en los procesos de admisión, promoción y movilidad interna. Realiza acciones afirmativas para garantizar oportunidades iguales de carrera y crecimiento de mujeres y hombres que trabajan en la empresa.	Además de mantener programas de desarrollo profesional, coaching y/o mentoring específicos para mujeres con el afán de estimular la formación de liderazgos femeninos en la empresa, se esfuerza para que la actitud de promover la equidad de género se replique en toda su cadena productiva e invierte en programas de valoración de la mujer.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

Equidad de género	SI	NO
13.1. La política de promoción de la equidad de género es formal y consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	1	
13.2. De ésta política de valorización de la diversidad y de no discriminación son derivados procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover a las mujeres.	1	
13.3. La política prohíbe expresamente la contratación, desvinculación o la promoción basadas en el estado civil o condición reproductiva.	1	
13.4. La política de promoción de la equidad de género es explícita en lo que se refiere a salarios y beneficios, seguridad social privada, acceso a entrenamientos y becas de estudios.	1	

13.5. Realiza campañas internas de concienciación (seminarios, foros o encuentros puntuales) para mejorar la comprensión sobre la importancia de la valoración de la mujer.	1	
13.6. El plan de salud de la empresa tiene adaptaciones específicas para la prevención y cuidados de salud de la mujer.	1	
13.7. La empresa tiene metas de contratación, entrenamiento y movilidad interna (horizontal y vertical) para la promoción de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas.	1	
13.8. La política de promoción de la equidad de género garantiza la participación femenina en los procesos decisorios y en la gestión en todos los niveles y áreas de la empresa.	1	
13.9. La empresa promueve, cuando necesario, la adecuación de espacios de trabajos y equipos compatibles con las condiciones físicas de las mujeres.	1	
13.10. La política prohíbe expresamente actividades que puedan intimidar o apremiar a las mujeres en el ambiente laboral.	1	
13.11. La promoción de la equidad de género es una de las dimensiones de la política de comunicación estratégica de la empresa.	1	
13.12. La política de comunicación comercial tiene como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada, que atente contra la dignidad de las mujeres.	1	
13.13. La política prohíbe expresamente la discriminación contra mujeres con problemas de salud, incluso las HIV positivas.	1	
13.14. La empresa tiene procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el lugar de trabajo.	1	
13.15. La empresa promueve campañas de sensibilización de los hombres sobre la importancia de la división de tareas domésticas y sobre la paternidad responsable.		1



Respecto a cumplir con el objetivo de cooperar para combatir el prejuicio, ampliar las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y su capacitación para funciones especializadas, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 93.33%.

INDICADOR 14 – RELACIONES CON TRABAJADORES TERCERIZADOS EN SUS RELACIONES CON TRABAJADORES TERCERIZADOS Y/O CON LOS PROVEEDORES DE ESOS SERVICIOS, LA EMPRESA:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Mantiene relación contractual dentro de los parámetros legales.	Monitorea periódicamente el cumplimiento de los requisitos establecidos en la contratación, exigiendo que se hagan los ajustes que garanticen el correcto cumplimiento de la legislación.	Además de monitorear el cumplimiento de la legislación, negocia con sus proveedores para que proporcionen a sus empleados niveles salariales compatibles con el promedio de mercado.	Ofrece al trabajador tercerizado las mismas condiciones de salud y seguridad y acceso a prestaciones básicas que tienen los empleados regulares, como transporte, alimentación, guardería, ambulatorio etc.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

Relación con los trabajadores	SI	NO
14.1. El código de conducta y/o la declaración de valores de la empresa contemplan cuestiones relativas a la no discriminación de los trabajadores con los cuales la empresa terceriza actividades, servicios, etc.	1	
La Empresa		
14.2. Integra los trabajadores tercerizados a sus programas de capacitación y desarrollo profesional.	1	
14.3. Posee un número de trabajadores tercerizados inferior al 20% (veinte por ciento) del total de trabajadores de la empresa.	1	
14.4. Posee política de integración de los trabajadores tercerizados con la cultura, valores y principios de la empresa.	1	

	2021	2022	2023
14.5. Porcentaje de personas con discapacidad.	0%	0%	0%
14.6. Porcentaje de personas mayores de 45 años.	10%	10%	10%



Respecto a sus relaciones con trabajadores tercerizados y/o con los proveedores de esos servicios, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 100%.

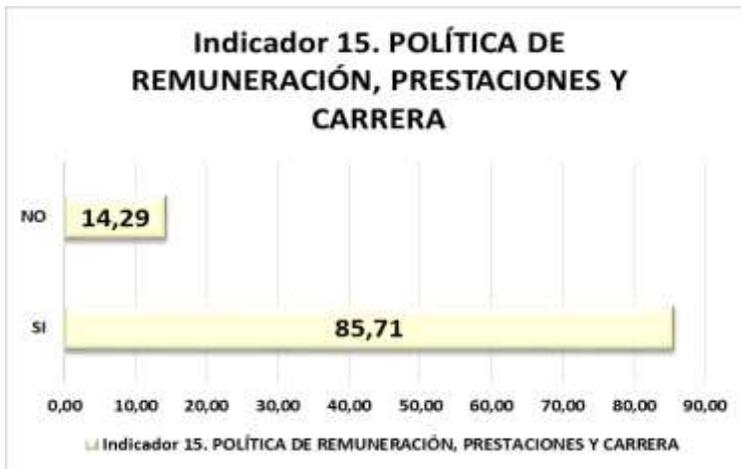
TRABAJO DECENTE
Indicador 15. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN, PRESTACIONES Y CARRERA
En su política de remuneración, prestaciones y carrera, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Respetar y busca superar los pisos salariales firmados con los sindicatos o impuestos por el gobierno.	Trata a los empleados como un recurso, estimulándolos por medio de la remuneración y de la inversión en su desarrollo profesional, según política estructurada de carrera, y teniendo en cuenta las habilidades necesarias para su desempeño actual.	Valora competencias potenciales, estimulando a los empleados por medio de la remuneración y de la inversión en su desarrollo profesional y teniendo en cuenta su capacidad futura de crecimiento y desarrollo de nuevas habilidades.	Trata a los empleados como socios, además de valorar competencias potenciales por medio de la remuneración y del desarrollo profesional, establece mecanismos para que sus representantes participen en la formulación de políticas de remuneración y prestaciones, desarrollo profesional y movilidad interna.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

La empresa:	SI	NO
15.1. El plan de cargos y salarios de la empresa es transparente y es abordado en su código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa	1	
15.2. La remuneración de la empresa cumple el inciso del artículo 464 de la Ley 393 referente a la utilización como máximo del 20% del total de gastos de Administración en el pago a Consejeros y la Alta Gerencia.	1	
15.3. Cumple con las normas y procedimientos legales previstos en el Código Laboral	1	
La empresa:		
15.4. Posee políticas con metas para reducir la distancia entre la mayor y la menor remuneración pagada por la empresa (monitoreada por el índice resultante de la división de la mayor remuneración por la menor, incluyendo participación en los resultados y programa de bonificaciones.	1	
15.5. Efectuó en los últimos dos años, un aumento del menor salario de la empresa en relación al salario mínimo vigente.	1	
15.6. Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y beneficios.	1	
15.7. Tiene un componente de participación en los resultados	1	
15.8. Cuenta con un manual de cargos y salarios	1	
15.9. Desarrolla actividades sociales en las cuales participan los colaboradores y sus familias.	1	
15.10. Realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.	1	
15.11. Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.		1
El programa de reparto de utilidades de la empresa, en caso de que lo posea:	SI	NO
15.12. Se ha establecido por medio de negociación con la asociación de empleados o con el sindicato.	1	
El programa de bonificación de la empresa, en caso de que lo posea:		
15.13. Se ha establecido por medio de negociación con la asociación de empleados o con el sindicato.		1

15.14. Ofrece a los empleados bonificaciones adicionales orientados por elementos de sustentabilidad, como éxitos a medio y largo plazo o el alcance de metas relacionadas al desempeño social y ambiental.	1	
---	---	--



En su política de remuneración, prestaciones y carrera, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 85.71%

INDICADOR 16. CUIDADOS DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Con el objetivo de asegurar buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Cumple rigurosamente las obligaciones legales y tiene planes y metas para alcanzar los estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo en su sector.	Posee indicadores para monitorear los planes y metas para superar los estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo en su sector.	Además de eso, desarrolla campañas regulares de concienciación e investiga el nivel de satisfacción de los empleados en relación al tema, evidenciando áreas críticas.	Además de desarrollar campañas y realizar encuestas, define las metas e indicadores de desempeño relacionados a condiciones de trabajo, salud y seguridad con la participación de los empleados, los incluye en la planificación estratégica y los divulga ampliamente.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

La empresa:	SI	NO
16.1. La Cooperativa cuenta con el comité de higiene y seguridad y su reglamentación de funcionamiento.	1	
16.2. Ofrece un programa de prevención y tratamiento para dependencia de drogas y alcohol.	1	
16.3. Ofrece un programa específico para portadores de HIV/SIDA.	1	
16.4. Posee una política explícita de respeto a la privacidad de sus empleados en lo que se refiere a informaciones sensibles (incluso médicas) obtenidas y mantenidas bajo la responsabilidad del área de recursos humanos.	1	
16.5. Esa política prevé la no discriminación a los portadores de HIV/SIDA.	1	
16.6. Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso moral que sean divulgados y debidamente amparados por estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos.	1	

16.7. Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso sexual que sean divulgados y debidamente amparados por estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos.	1	
16.8. Promueve ejercicios físicos en el horario laboral.		1
16.9. Promueve programa de combate al estrés para los empleados, especialmente para los que desempeñan funciones más estresantes (como operadores de call center, cajeros etc.)	1	
16.10. Posee programa de orientación alimentaria y nutricional.	1	
16.11. Posee una política de equilibrio trabajo-familia que aborde cuestiones relativas a horario laboral y horas extras.	1	
16.12. Posee una política de compensación de horas extras para todos los empleados, incluso gerentes y ejecutivos.	1	
16.13. Capacita anualmente en salud y seguridad.	1	
16.14. Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares.	1	
16.15. En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.	1	



Respecto a cumplir con el objetivo de asegurar buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 93.33%.

INDICADOR 17. COMPROMISO CON EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD PARA DESARROLLAR SUS RECURSOS HUMANOS, LA EMPRESA:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Promueve actividades de entrenamiento puntuales, con el foco centrado en el desempeño de tareas específicas.	Mantiene actividades sistemáticas de desarrollo y capacitación, con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.	Además de promover capacitación continua, ofrece becas de estudio o similares para la adquisición de conocimientos con impacto positivo en la empleabilidad de sus empleados, independientemente de la aplicabilidad en su función actual.	En todos los niveles jerárquicos, promueve capacitación continua y ofrece becas de estudio o similares para la adquisición de conocimientos con impacto positivo en la empleabilidad de sus empleados, independientemente de la aplicabilidad en su función actual.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
17.1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración y prestaciones y de educación y desarrollo profesional.	1	
17.2. Posee un programa de mapeo para identificación de competencias potenciales a ser desarrolladas.		1
17.3. Contempla en sus políticas de desarrollo programas que promuevan la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización con los valores y principios individuales de sus empleados.	1	
17.4. Posee programas de orientación sobre el planeamiento de carreras con el afán de ayudar a los empleados a reflexionar sobre sus funciones e identificación de objetivos a largo plazo.		1
17.5. Prevé espacios para desarrollar pasantías en la empresa destinadas a jóvenes como apoyo a la formación laboral de los mismos	1	
17.6 Considerando su papel social respecto a los pasantes, les ofrece buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal en sus respectivas áreas de estudio y con el debido acompañamiento.	1	
17.7. Al cerrar el periodo referente al programa de práctica laboral, trata de emplearlo(s) en la propia empresa y en caso de imposibilidad, le(s) confiere oportunidades en empresas u organizaciones aliadas.	1	
17.8. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.	1	

	2021	2022	2023
17.9. Porcentaje de la utilidad invertida en desarrollo profesional y educación.	5%	5%	5%
17.10. Porcentaje de mujeres con enseñanza universitaria completa en la fuerza de trabajo.	90%	90%	90%
17.11. Porcentaje de hombres con enseñanza universitaria completa en la fuerza de trabajo.	90%	90%	90%



Respecto al compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad para desarrollar sus recursos humanos, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 75%

INDICADOR 18. CONDUCTA FRENTE A DESPIDOS PARA CONDUCIR PROCESOS DE DESPIDOS, LA EMPRESA:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Sigue rigurosamente las legislaciones vigentes y provee al empleado despedido orientaciones sobre procedimientos necesarios. En el caso de necesidad de reducción de personal, procura analizar las alternativas de contención (Ej.: busca en otras empresas la posibilidad de transferencia temporal de su excedente de empleados; reducción de carga horaria etc.) y reducción de gastos para evitar el despido en masa.	Adopta políticas y procesos de despido que permiten que se tomen decisiones basadas en evaluaciones por competencia técnica, psicológica y de conducta; que garanticen la impersonalidad de la decisión y el acceso a las informaciones que encaminaron el proceso, a fin propiciar el crecimiento profesional de la/s persona/s despedida/s. Además de eso, en el caso de despido en masa, analiza indicadores socioeconómicos (edad, estado civil, número de dependientes etc.) para orientar las prioridades.	Ofrece servicios de reinserción laboral y otorgamiento de prestaciones por tiempo determinado al trabajador despedido sin justa causa. En el caso de necesidad de despido en masa, realiza previamente un programa de retiro voluntario que mantiene las prestaciones por tiempo determinado, salario por antigüedad etc.	Además de eso, financia la capacitación (mentoring, coaching etc.) de los colaboradores despedidos sin justa causa.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
18.1. Ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años. (para la calificación él no es considerado como positivo)	1	
18.2. Acompaña y evalúa periódicamente la rotación de empleados y tiene políticas para minimización y mejoría de ese indicador.	1	
18.3. Busca asociarse con organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.	1	
18.4. Ante la necesidad de reducción de personal, prevé una comunicación dirigida a los empleados remanentes sobre las razones que orientaron las decisiones tomadas.	1	
18.5. La situación socioeconómica del empleado es considerada al momento de su despido.		1



Respecto a conducir procesos de despidos, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 80%.

**INDICADOR 19. PREPARACIÓN PARA JUBILACIÓN
CON EL OBJETIVO DE PREPARAR A SUS EMPLEADOS PARA LA JUBILACIÓN, LA EMPRESA:**

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Ofrece información básica sobre la obtención de la jubilación.	Orienta y ofrece asesoramiento regular sobre las modificaciones de la legislación, alternativas y procedimientos administrativos necesarios para la obtención de la jubilación.	Desarrolla actividades sistemáticas de orientación (colectiva e individual), orientación y preparación para la jubilación, discutiendo sus aspectos psicológicos y de planificación financiera.	Además de adoptar un programa sistemático de preparación interna, ofrece oportunidades de aprovechamiento de la capacidad de trabajo de los jubilados.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
19.1. Ofrece un programa de seguridad social complementario a lo que establece la ley, a todos sus empleados.	1	
19.2. Involucra a los familiares de los empleados en el proceso de preparación para la jubilación.		1
19.3. Participa en la elaboración de políticas públicas con focalización en tercera edad.	1	
19.4. Participa o apoya programas y campañas públicas o privadas de valoración de las personas de la tercera edad.	1	



Respecto a cumplir con el objetivo de preparar a sus empleados para la jubilación, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 75%.

**GRUPO III: MEDIO AMBIENTE
RESPONSABILIDAD CON LAS GENERACIONES FUTURAS**

INDICADOR 20. COMPROMISO CON EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD AMBIENTAL

Para tratar con la debida relevancia y responsabilidad los impactos ambientales resultantes de sus actividades, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Además de cumplir rigurosamente los parámetros y requisitos exigidos por la legislación nacional, desarrolla programas internos de mejora ambiental.	Además de eso, prioriza políticas preventivas y posee un área o comité responsable del medio ambiente.	Trata la cuestión ambiental como un tema transversal en su estructura organizativa y la incluye en la planificación estratégica.	Desarrolla nuevos negocios (o nuevos modelos para negocios ya existentes) teniendo en cuenta, desde la concepción, los principios y las oportunidades relacionadas a la sustentabilidad ambiental.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
20.1. Posee una política ambiental formal, de conocimiento de todos los empleados y que consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	1	
20.2. Tiene una persona responsable por el área de medio ambiente que participa de sus decisiones estratégicas.	1	
20.3. Participa en comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad.	1	
20.4. Tiene política explícita de no otorgar créditos para la explotación ilegal de recursos naturales (como madera, productos forestales no madereros, animales etc.)	1	
20.5. Tiene procesos para mapeo y análisis sistémico para la mejoría de la calidad ambiental.		1
20.6. Tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc. Generado por los productos y/o servicios de la propia empresa.	1	



Respecto a la política de presentar con la debida relevancia y responsabilidad los impactos ambientales resultantes de sus actividades, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 83.33%.

INDICADOR 21. EDUCACIÓN Y CONCIENTIZACION AMBIENTAL

Con el objetivo de contribuir a la concienciación de la población sobre los desafíos ambientales resultantes de la actividad humana y cultivar valores de responsabilidad ambiental, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Desarrolla acciones de educación ambiental y entrenamiento de empleados sobre esa temática, puntualmente o como resultado de la presión externa (como exigencias del gobierno, crisis de suministro etc.).	Desarrolla sistemáticamente actividades de educación ambiental enfocadas en el público interno, poniendo a su disposición y promoviendo discusiones.	Además de campañas internas, desarrolla campañas de concientización y educación ambiental dirigidas a familiares de empleados proveedores, consumidores y clientes y a la comunidad del entorno inmediato de la empresa.	Además de desarrollar campañas, la empresa apoya o participa de proyectos educativos en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas, ejerciendo liderazgo social en favor de esa causa.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
21.1. Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de reducción del consumo de agua y de energía.	1	
21.2. Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de educación con base en los estándares de información de cuidado del medio ambiente.	1	
21.3. Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de educación para el consumo consciente.	1	



Respecto a cumplir con el objetivo de contribuir a la concienciación de la población sobre los desafíos ambientales resultantes de la actividad humana y cultivar valores de responsabilidad ambiental, la Cooperativa ha obtenido la calificación del 100%.

GERENCIAMIENTO DEL IMPACTO AMBIENTAL
INDICADOR 22. GERENCIAMIENTO DE LOS IMPACTOS SOBRE EL MEDIO AMBIENTE Y DEL CICLO DE VIDA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Considerando los impactos ambientales causados por sus procesos y productos o servicios, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Produce estudios de impacto ambiental según las exigencias de la legislación y centra el foco de su acción preventiva en los procesos que ofrecen daño potencial a la salud y riesgo a la seguridad de sus empleados.	Además de cumplir con la obligación legal, conoce y desarrolla acciones para prevenir los principales impactos ambientales causados por sus procesos y productos o servicios, y realiza regularmente actividades de control y monitoreo.	Adopta sistemas de gestión ambiental estandarizados y formalizados, incluyendo amplia identificación de riesgos, plan de acción, destino de recursos, entrenamiento de empleados y auditoría.	Además de adoptar un sistema de gestión ambiental, produce estudios de impacto en toda la cadena productiva; desarrolla alianzas con proveedores con el afán de mejorar sus procesos de gestión ambiental y participa en el destino final del producto y procesos post-consumo.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
22.1. Posee un plan de emergencia ambiental que relaciona todos sus procesos y productos o servicios que involucren situaciones de riesgo, y entrena a sus empleados regularmente para enfrentar tales situaciones.		1
22.2. Posee una política y sistema de monitoreo con el objetivo de aumentar la calidad ambiental de la logística y de los vehículos de la empresa como de terceros que brinden servicios a la empresa.		1
22.3. Posee un programa de gerenciamiento de residuos con la participación del cliente, para la recolección de materiales tóxicos y/o el reciclaje post-consumo.	1	
22.4. Brinda a sus consumidores financieros y Socios informaciones detalladas sobre daños ambientales si la empresa otorga créditos para empresas que no tengan autorización de medio ambiente.	1	
22.5. Debate con los empleados, consumidores y clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus productos o servicios.	1	
22.6. Tiene como política atender quejas y/o denuncias referidas a la agresión al medio ambiente.	1	
22.7. Se registraron en la empresa incidentes, denuncias y/o multas por violación de las normas de protección ambiental. (Para la calificación se toma como positivo)		1
22.8. Realiza o ha realizado estudio para medir el impacto ambiental de sus procesos.		1

	2020	2022	2023
22.9. Promedio de cantidad de incidentes, denuncias y/o multas por violación de las normas de protección ambiental.	0	0	0
22.10. Total del pasivo ambiental al final del periodo.	0	0	0



Considerando los impactos ambientales causados por sus procesos y productos o servicios, la Cooperativa obtuvo la calificación del 75%.

INDICADOR 23. MINIMIZACIÓN DE ENTRADAS Y SALIDAS DE INSUMOS

Con el objetivo de prevenir y reducir daños ambientales y optimizar procesos, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Busca reducir el consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas e implantar procesos de destino adecuado de residuos, sin alterar su estándar tecnológico actual.	Invierte en la actualización de su estándar tecnológico, con vistas a reducir y/o sustituir recursos de entrada y la reutilización de residuos (por la misma empresa o por terceros).	Además de invertir en la reducción y en la reutilización de recursos, adopta un proceso para medir, monitorear y auditar periódicamente los aspectos ambientales significativos relacionados al consumo de recursos naturales y a la producción de residuos y desechos, estableciendo periódicamente nuevas metas.	Está cerca de alcanzar un alto nivel de sustentabilidad ambiental por medio de estrategias de reutilización y compensación ambiental que abarquen todo el sistema productivo.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO	
23.1. Posee iniciativas para el uso de fuentes de energía renovable.		1	
23.2. Mantiene acciones de control de la contaminación causada por vehículos propios y de terceros a su servicio.		1	
La empresa posee un sistema de monitoreo para:			
23.3. El aumento de la eficiencia energética.	1		
23.4. La reducción del consumo de agua.	1		
23.5. La reducción de generación de residuos sólidos.	1		
23.6. La reducción de emisión de CO2 y otros gases del efecto invernadero en la atmósfera.		1	
El sistema de monitoreo incluye metas específicas para :			
23.7. El aumento de la eficiencia energética.	1		
23.8. La reducción del consumo de agua.	1		
23.9. La reducción de generación de residuos sólidos.	1		
23.10. La reducción de contagios residuos de papeles por limpieza de COVID, Gripe y otros virus que contaminan el medio ambiente..	1		
	2021	2022	2023
23.13. Consumo anual de energía (en Kw/h.)	0	354	360
23.14. Consumo anual de agua (en m3)	0	110	118

23.15. Volumen promedio anual de CO2 y otros gases de efecto invernadero emitidos en la atmósfera (en toneladas)	0	0	0
23.16. Cantidad anual (en toneladas) de residuos sólidos generados (basura, desechos, escombro etc.)	0	0	0
Consumo anual de combustibles:			
23.17. gasolina/diesel (en litros)	0	0	1.360



Respecto a cumplir con el objetivo de prevenir y reducir daños ambientales y optimizar procesos, la Cooperativa obtuvo la calificación del 70%.

**GRUPO IV: PROVEEDORES
SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ALIANZA CON PROVEEDORES**

INDICADOR 24. CRITERIOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES
Para regular sus relaciones con proveedores y aliados, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Adopta políticas de selección y evaluación de proveedores y aliados, conocidas por los grupos de interés y basadas sólo en factores como calidad, precio y plazo.	Tiene normas conocidas de selección y evaluación de proveedores que contemplan criterios y exigencias relativas al cumplimiento de la legislación laboral, de la seguridad social y fiscal.	Además de criterios básicos de respeto a la legislación, sus normas de selección y evaluación de proveedores incluyen criterios específicos de responsabilidad social, como prohibición del trabajo infantil, relaciones de trabajo adecuadas y adopción de estándares ambientales.	Además de los criterios descritos anteriormente, estimula y recoge evidencias de que sus proveedores reproducen sus exigencias respecto a la responsabilidad social para sus respectivos proveedores, y monitorean esos criterios periódicamente.
	CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
24.1. Incluye las políticas y criterios para las relaciones con los proveedores en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	1	
24.2. Incluye en sus políticas de relacionamiento con proveedores la cancelación de contratos por conductas no éticas de éstos.	1	

24.3. Incluye en sus políticas de relacionamiento con proveedores el rechazo de contratos cuando considere que los mismos ó las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectas.	1	
24.4. Al seleccionar proveedores (o desarrollar nuevos proveedores), incluye como criterio la práctica efectiva de procesos éticos de gestión de las informaciones de carácter privado obtenidas en sus relaciones con clientes o con el mercado en general.	1	
24.5. Debate cuestiones relacionadas a la responsabilidad social con sus proveedores, buscando la capacitación y adecuación de los mismos a sus criterios.	1	
24.6. Prioriza la contratación de proveedores que comprobadamente tengan prácticas de Responsabilidad Social Empresarial	1	
24.7. Establece un plazo formal para que sus proveedores se adecuen a sus criterios de responsabilidad social.		1
24.8. Al exigir prácticas de responsabilidad social de sus proveedores, realiza visitas para verificar el cumplimiento de esas prácticas.		1
24.9. Adopta criterios de compra que consideren la garantía de origen para evitar la adquisición de productos "piratas", falsificados o frutos de robo de carga.	1	



Respecto a cumplir la política de regular sus relaciones con proveedores y aliados, la Cooperativa ha obtenido la calificación del 77.78%.

INDICADOR 25. TRABAJO FORZADO EN LA CADENA PRODUCTIVA

En sus relaciones con proveedores y aliados, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Cumple rigurosamente la legislación y posee políticas formales con el objetivo de contribuir a la erradicación del trabajo forzado, y exige a los proveedores el cumplimiento de la legislación.	Además, verifica periódicamente el cumplimiento de la ley e incluye la prohibición del trabajo forzado como cláusula específica en sus contratos con proveedores.	Además de poseer en sus contratos esa cláusula, verifica su cumplimiento periódicamente y realiza campañas de concientización para todos los proveedores. Asume públicamente su postura de rechazo al trabajo forzado.	Articula programas y actividades para erradicar el trabajo infantil en forma general, asociada a organizaciones de la sociedad civil y/o poder público.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
25.1. Tiene como práctica el procedimiento periódico de evaluación, verificación, pedido de informes de evaluación y acompañamiento de sus proveedores, exigiendo documentación comprobatoria de la no existencia de mano de obra forzada.	1	
25.2. Antes de comprar o contratar un proveedor, trata de verificar si cumple con la legislación laboral vigente y si su nombre está sancionado en el Ministerio del Trabajo.	1	



En sus relaciones con proveedores y aliados, la Cooperativa en la gestión 2023 cumple rigurosamente la legislación, obteniendo la calificación del 100%.

INDICADOR 26. APOYO AL DESARROLLO DE PROVEEDORES
 Respecto a proveedores de igual o menor porte, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Negocia con transparencia y establece relaciones contractuales con base tan sólo en criterios comerciales.	Contribuye para la mejoría del estándar gerencial de los proveedores, al colocar a disposición informaciones y al promover actividades conjuntas de entrenamiento.	Además de contribuir a la mejoría gerencial de los proveedores, mantiene con ellos relaciones comerciales duraderas y utiliza criterios de negociación que contemplan su crecimiento futuro.	Además de contribuir para el crecimiento de sus proveedores de igual o menor porte, estimula y facilita su involucramiento en proyectos sociales y ambientales.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
26.1. Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio y organizaciones con proyectos de generación de renta para grupos usualmente excluidos (poblaciones nativas, personas con discapacidad etc.).		1
26.2. Apoya a organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.	1	
26.3. Tiene como norma el tratamiento justo a los proveedores, privilegiando el pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de cualificación y de traspaso de tecnologías etc.).	1	

26.4. Estimula la formación de redes o cooperativas de proveedores, ayudándolos a adecuarse a nuevos modelos de suministro.	1	
26.5. Tiene mecanismos formales que permiten transferir a la cadena de proveedores sus valores y principios, tales como buenas condiciones de trabajo, ausencia de mano de obra infantil y forzada (o análoga a la mano de obra esclava), protección al medio ambiente, equidad de género, transparencia, participación y rendimiento de cuentas.	1	
26.6. Posee la figura del 'defensor' de proveedores o función similar para asegurar una relación de alianza con ellos.	1	
26.7. Posee un plan anual de consulta de satisfacción con los proveedores.		1



Respecto a proveedores de igual o menor porte, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 71.43%.

**GRUPO V: CONSUMIDORES Y CLIENTES
DIMENSIÓN SOCIAL DEL CONSUMO**

INDICADOR 27. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN COMERCIAL

Considerando la influencia de su política de comunicación comercial en la creación de una imagen de credibilidad y confianza, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Actúa rigurosamente de acuerdo a la legislación de defensa del consumidor ⁴⁰ . Focaliza sus estrategias de comunicación en los objetivos relacionados a volumen de ventas y resultados financieros.	Tiene una política formal de comunicación alineada con sus valores y principios, que abarca todo su material de comunicación, tanto interno como externo.	Tiene conciencia de su papel en la formación de valores y estándares de consumo y comportamiento de la sociedad y actúa en forma tal que su comunicación posibilita la creación de valores positivos en la sociedad, para contribuir al desarrollo sostenible.	Además de adoptar esa política de comunicación, desarrolla alianzas con proveedores, distribuidores, asistencia técnica y representantes de consumidores, para crear una cultura de responsabilidad y transparencia en la comunicación.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

	SI	NO
27.1. La política de comunicación comercial consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	1	
La empresa:		
27.2. Actualiza siempre que es necesario el material de comunicación destinado al Consumidor Financiero (como trípticos, volantes, información visual, prospectos, manuales de operación, comisiones y publicidad, entre otros) para	1	

hacer más transparente la relación y más seguro el uso de los servicios y productos financieros.		
27.3. Tiene una política formal contra la publicidad que utilice a los niños, adolescentes, representantes de minorías étnicas, mujeres o cualquier individuo en situación prejuiciosa, denigrante, irrespetuosa o de riesgo.	1	
27.4. Realiza un análisis previo de las piezas publicitarias para verificar la coherencia con sus valores y principios.	1	
27.5. Posee políticas específicas para asegurar que la comunicación volcada al público infante juvenil sea responsable.	1	
27.6. Realiza previo análisis de piezas publicitarias para verificar su conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.	1	
27.7. Ha tenido en los últimos tres años, alguna campaña o pieza de comunicación que haya sido objeto de reclamo de clientes, socios, proveedores, de la competencia o del gobierno. (Si la respuesta es No es positiva)		1



Considerando la influencia de su política de comunicación comercial en la creación de una imagen de credibilidad y confianza, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 100%.

INDICADOR 28. EXCELENCIA DE LA ATENCIÓN RESPECTO A SU COMPROMISO CON LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL CONSUMIDOR/CLIENTE, LA EMPRESA:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Posee un servicio de atención básica receptivo, ampliamente divulgado, centrado en la información y en la solución de demandas individuales.	Proporciona al consumidor financiero, fácil acceso al servicio de su interés, registra y comunica internamente sus requerimientos, resolviendo rápida e individualmente las demandas y lo orienta sobre los procedimientos adoptados.	Además de registrar los requerimientos y resolver rápidamente los reclamos, posee procesos que incluyen la búsqueda de las causas de los problemas y la utilización de esas informaciones para perfeccionar la calidad de los productos y servicios.	Promueve la mejora continua de su atención, priorizando el diálogo y el compromiso de los grupos de interés en el proceso.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

Calidad de los servicios	SI	NO
28.1. La política y las normas de relaciones con Socios, clientes y consumidores financieros, consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	1	

La empresa:		
28.2. Tiene un Comité de Higiene y seguridad ocupacional.	1	
28.3. Ofrece el Servicio de Punto de Reclamo (PR) u otra forma de atención al público especializada para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios financieros.	1	
28.4. Promueve la capacitación continua de sus profesionales de atención al público para una relación ética y de respeto a los derechos del consumidor.	1	
28.5. Entrena e incentiva a sus profesionales de atención al público a reconocer fallas y actuar con rapidez y autonomía en la resolución de problemas.	1	
28.6. Advierte continuamente a sus profesionales de atención al cliente y áreas correlativas sobre la importancia de procedimientos éticos en la obtención, manutención y uso de las informaciones de carácter privado resultantes de la interacción con sus consumidores, clientes o usuarios.	1	
28.7. Evalúa el servicio de atención a consumidores financieros por indicadores y esto se utiliza en los procesos de toma de decisión de la empresa.	1	
28.8. Al ofrecer sus productos y servicios, utiliza sólo argumentos verdaderos para el convencimiento del consumidor financiero, socio y cliente.	1	
28.9. Tiene política explícita de no soborno para obtener la decisión de compra de productos o contratación de servicios.	1	
28.10. Informa al cliente el propósito de la solicitud de informaciones personales antes de hacerlas.	1	
28.11. Solicita al cliente sólo las informaciones personales relevantes y nada además de los objetivos para los cuales declara ser necesarias.	1	
28.12. Provee informaciones del Socio o cliente a terceros sólo mediante su autorización explícita.	1	
28.13. Implementa un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.	1	
28.14. Comparte con sus colaboradores empresa la opinión de sus Socios y clientes.	1	
28.15. La empresa evalúa anualmente el número de reclamaciones.	1	

	2021	2022	2023
28.16 Total de reclamos atendidas por el PR.	3	1	7
28.17 Porcentaje de reclamos en relación al total de reclamos recibidas por el PR.	100	100	100
28.18 Porcentaje de reclamos no atendidos por el PR.	0	0	0
28.19. Cantidad de innovaciones implementadas al servicio de atención a consumidores/clientes.	0	0	0



Respecto a su compromiso con la calidad de los servicios de atención al consumidor/cliente, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 100%.

**GRUPO VI. COMUNIDAD
RELACIONES CON LA COMUNIDAD LOCAL**

INDICADOR 29. GERENCIAMIENTO DEL IMPACTO DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD DE ENTORNO

Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Procura tomar medidas en respuesta a reclamos y requerimientos de la comunidad.	Conoce en profundidad sus impactos en la comunidad, posee proceso estructurado para registrar reclamos y promueve reuniones sistemáticas para informar liderazgos locales sobre disposiciones tomadas.	Posee una política formal de anticiparse a demandas de la comunidad e informarla sobre actuales y futuros planes e impactos de sus actividades, e involucra a la comunidad en la resolución de los problemas.	Además de poseer una política formal de relación con la comunidad, mantiene comités permanentes o grupos de trabajo con la participación de liderazgos locales para analizar sus actividades y monitorear sus impactos.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

La empresa:	SI	NO
29.1. Reconoce la comunidad en que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios.	1	
29.2. Posee políticas de relaciones con la comunidad de entorno, contempladas en su código de conducta y/o en la declaración de valores.	1	
29.3. Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y de la búsqueda de soluciones.		1
29.4. Tiene un programa para emplear, en las respectivas actividades y en la medida de lo posible, el mayor número de personas del lugar, dándoles formación, con el objetivo de aumentar los niveles de cualificación de la comunidad, en cooperación con sindicatos u otras asociaciones de colaboradores, representantes de la comunidad o autoridades públicas competentes.		1
29.5. Tiene prácticas de compras y de inversiones para perfeccionar el desarrollo socioeconómico de la comunidad en que está presente.	1	
29.6. Concientiza y capacita a sus empleados para que respeten los valores, conocimiento y prácticas tradicionales de la comunidad donde actúa.	1	
29.7. Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de entorno.	1	

En los últimos tres años, ha recibido la empresa reclamos o manifestaciones de la comunidad (petitorios, peticiones con muchas firmas, protestas) por los motivos listados a continuación:	SI	NO
29.8. Exceso de basura, generación de mal olor, efluentes y otras formas de contaminación (sonora, visual etc.).		1
29.9. Exceso de tráfico de vehículos, causando ruido y trastornos.		1
29.10. Interferencia en sistemas de comunicación.		1
29.11. Alteraciones sociales negativas ocasionadas por sus actividades/instalaciones.		1
29.12. Otros motivos. (Las respuestas NO son positivas)		1



Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad la Cooperativa ha obtenido el resultado del 83.33%, para la gestión 2023.

INDICADOR 30. RELACIONES CON ORGANIZACIONES LOCALES

Con relación a las organizaciones comunitarias, y equipos públicos (escuela, puestos de salud, etc.) presentes en su entorno, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Conoce superficialmente sus actividades y responde puntualmente a eventuales pedidos de apoyo.	Apoya a varias entidades con donaciones, financiamiento e implementación de proyectos, divulgando experiencias exitosas.	Participa en la elaboración e implantación de proyectos conjuntos con entidades locales, manteniendo asociaciones de largo plazo y capacitando liderazgos involucrados.	Actúa en asociación con entidades locales buscando influenciar políticas públicas, estableciendo alianzas y participando de diversas redes para maximizar su contribución con el desarrollo local.
CALIFICACION DE LA COOPERATIVA			

Informaciones Adicionales

La empresa:	SI	NO
30.1. Hace un relevamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos en la comunidad.		1
30.2. Realiza en la comunidad, en conjunto con organizaciones locales, campañas educativas y/o de interés público.	1	



Con relación a las organizaciones comunitarias, y equipos públicos (escuela, puestos de salud, etc.) presentes en su entorno, la Cooperativa ha obtenido la calificación del 50%,

ACCIÓN SOCIAL

INDICADOR 31. FINANCIAMIENTO DE LA ACCIÓN SOCIAL

El financiamiento de la acción social de la empresa está basado en:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Fondo variable, administrado arbitrariamente por un director o gerente, en respuesta a solicitudes externas.	Fondos definidos en un presupuesto anual, administrados con transparencia por un comité o grupo de trabajo, conforme a criterios preestablecidos.	Programa social estructurado o inversión social privada, administrada por un equipo especializado, con dotación presupuestaria estable y con público, metas y estrategias definidos.	Programa social estructurado o inversión social privada que cuenta con un mecanismo propio para la generación de ingresos, estando asegurada su continuidad a largo plazo (fondo patrimonial y/o porcentaje fijo sobre la facturación de la empresa).
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

La empresa:	SI	NO
31.1. Incluye a la acción social y a sus responsables en el proceso general de planificación estratégica.	1	
31.2. Posee mecanismos para estimular proveedores, accionistas y otras partes interesadas a hacer donaciones.	1	
31.3. Utiliza especialistas en el ciclo de planificación, monitoreo y evaluación de su acción social.	1	
31.4. Planea su acción social buscando maximizar su impacto a largo plazo	1	
31.5. Optimiza el impacto de su acción social fomentando recursos de otras empresas u organizaciones privadas y/o la participación de órganos públicos.	1	
31.6. Tiene procedimiento de consulta periódica a los beneficiarios de su acción social, monitoreándola por medio de indicadores de desempeño.	1	



Respecto al financiamiento de la acción social de la Cooperativa planea su acción buscando maximizar su impacto a largo plazo obteniendo una calificación del 100%.

GRUPO VII: GOBIERNO Y SOCIEDAD
INDICADOR 32. CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDADANÍA POR LAS EMPRESAS

Respecto a su papel en la construcción de la ciudadanía, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Desarrolla actividades eventuales, enfocadas en la educación para la ciudadanía, abordando derechos y deberes.	Desarrolla periódicamente actividades de educación para la ciudadanía y permite la libre discusión e intercambio de informaciones sobre temas políticos.	Además de eso, promueve o apoya por medio de alianzas, la organización de debates, foros de discusión con candidatos a cargos electivos, con el objetivo de asegurar el voto consiente.	Asume el papel de formar ciudadanos y desarrolla programas de educación para la ciudadanía, no sólo internamente y en su cadena de producción, sino también en la comunidad de entorno, ejerciendo su liderazgo en la discusión de temas como la participación popular y combate a la corrupción en su municipio.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
32.1. Establece convenios con organismos públicos con el objetivo de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, salud o infraestructura.	1	
32.2. Establece convenios con organismos públicos con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil ó el trabajo forzado; incentivar la generación de empleos, seguridad alimenticia, etc.		1
32.3. Desarrolla actividades eventuales de capacitación para sus empleados, enfocadas en la educación moral, abordando derechos y deberes.	1	



Respecto a su papel en la construcción de la ciudadanía, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 66.67%

INDICADOR 33. PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN Y ANTICOIMA

En la relación con autoridades, agentes y fiscales del poder público, en todos los niveles, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Procura evitar situaciones que involucren favorecer a Socios, Clientes y usuarios, pero no tiene procedimientos formales o divulgados de control y castigo.	Mantiene una postura reconocida por el público interno sobre la prohibición de favorecer directa o indirectamente a agentes del poder público, o favoritismo a socios y prestatarios.	Asume un compromiso público de combate a la corrupción y a la coima, adopta normas escritas (documento específico, código de ética etc.), y las divulga ampliamente al público interno y externo (proveedores, consumidores, representantes del poder público, con quienes se relaciona). Mantiene procedimientos formales de control, castigo y auditoría, en caso de ocurrencia.	Seguros de que la erradicación de las prácticas ilegales, inmorales y anti éticas también dependen de la divulgación, facilitación o educación, la empresa busca involucrar a un número cada vez mayor de grupos de interés como proveedores, clientes, entidades aliadas etc., en iniciativas de combate a la corrupción y coima, para diseminar el tema, y/o enseñar la utilización de herramientas relacionadas, etc.
			CALIFICACION DE LA COOPERATIVA

Informaciones adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
33.1. La empresa posee políticas y/o procedimientos de control y sanción ante posibles prácticas corruptas.	1	
33.2. Prevé medidas punitivas a los colaboradores y empleados involucrados en favorecimiento a los clientes, socios y usuarios.	1	
33.3. Posee una política explícita de no apoyo y no participación en procesos de Corrupción.	1	
La empresa, sus directivos y/o colaboradores:		
33.4. Han sido mencionados en la prensa en los últimos cinco años bajo sospecha de haber participado en algún incidente que involucre el ofrecimiento de coima o la práctica de corrupción de agentes públicos. (No es positivo)		1



Respecto a la relación con autoridades, agentes y fiscales del poder público, en todos los niveles, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 100%.

LIDERAZGO SOCIAL
INDICADOR 34. LIDERAZGO E INFLUENCIA SOCIAL
Buscando ejercer su ciudadanía por medio de asociaciones y foros empresariales, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses específicos de su ramo o sector de negocio.	Participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a cuestiones de interés público.	Participa activamente, contribuyendo con recursos humanos o financieros, en procesos de elaboración de propuestas de interés público y de carácter socio ambiental.	Tiene miembros de su alta directiva involucrados en la articulación, viabilización y fortalecimiento de propuestas de carácter socio ambiental y en el diálogo con autoridades públicas para su adopción.
		CALIFICACION DE LA COOPERATIVA	

Informaciones adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO
34.1. Patrocina o realiza campañas de medios exclusivamente relacionadas a cuestiones de interés público.	1	
34.2. Interactúa activamente con instituciones de enseñanza de todos los niveles para la elaboración de propuestas para mejoría de la cualificación de la mano de obra del sector en el que actúa.		1
34.3. Estimula y patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando activamente con la comunidad académica y científica.		1
34.4. Promueve seminarios, congresos y talleres que favorezcan el desarrollo del sistema Cooperativo en general y de la cooperativa en particular.	1	
34.5. Ofrece apoyo a instituciones educativas locales, impulsando y sosteniendo procesos de transferencia tecnológica a escuelas primarias y secundarias y se colabora con su equipamiento.	1	



Buscando ejercer su ciudadanía por medio de asociaciones y foros empresariales, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 60%.

INDICADOR 35. PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS SOCIALES GUBERNAMENTALES

En su involucramiento con las actividades sociales realizadas por entidades gubernamentales, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Contribuye tan sólo con el pago de impuestos.	Contribuye ocasionalmente con el poder público en la realización de eventos y actividades puntuales y/o apoya financieramente a programas y proyectos del poder público, en respuesta a solicitudes de las autoridades.	Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades gubernamentales.	Participa activamente en la elaboración, perfeccionamiento, ejecución, control y evaluación de políticas públicas de interés general, contribuyendo a su fortalecimiento.
	CALIFICACION DE LA COOPERATIVA		

Informaciones adicionales

La empresa:	SI	NO
35.1. Adopta o desarrolla alianza con organismos públicos con los objetivos de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, erradicar el trabajo infantil y/o el trabajo forzado, incentivar la generación de impuestos y/o de empleo, promover seguridad alimentaria etc.		1
35.2. Patrocina programas públicos o privados de becas escolares.		1
35.3. Articula y coordina alianzas en los programas de RSE en los cuales participa.	1	
35.4. Concientiza a sus empleados sobre la importancia de participar en el cumplimiento de las normas establecidos por las entidades de regulación y control.	1	



En su involucramiento con las actividades sociales realizadas por entidades gubernamentales, la Cooperativa obtuvo una calificación del 50%.

V. CONCLUSIONES

APORTE ASESORIA SRL. Certifican que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Comarapa R.L. Obtuvo la calificación de **MUY BUENO, con una puntuación de 84.30 sobre 100 puntos**, que considerando el factor de redondeo se tiene una calificación de **84 puntos** y un nivel de riesgo **MUY BAJO**, por el trabajo y compromiso de la entidad con Responsabilidad Social Empresarial en la gestión 2023.

En la calificación obtenida por la entidad, se determinó las siguientes calificaciones parciales:

GRUPO	DESCRIPCION	PUNTAJE
I	Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	91.38
II	Publico Interno	86.59
III	Medio Ambiente	82.08
IV	Proveedores	83.07
V	Consumidores y Clientes	100.00
VI	Comunidad	77.78
VII	Gobierno y Sociedad	69.17
	TOTAL PROMEDIO	84.30
	REDONDEO	84

La evaluación y calificación concluye que la Cooperativa se encuentra en la etapa IV. Cada etapa presupone el cumplimiento del nivel anterior.

ETAPA QUE SE ENCUENTRA LA COOPERATIVA

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Representa una etapa básica de acciones de la empresa. Está todavía en el nivel reactivo a las exigencias legales para RSE.	Representa la etapa intermedia de acciones, en la cual la empresa mantiene una postura defensiva sobre los temas. Pero ya empieza a encaminar cambios y avances respecto a la conformidad de sus prácticas en RSE.	Representa la etapa avanzada de acciones, en la cual ya se reconocen los beneficios de llegar más allá de la conformidad para prepararse de antemano a las presiones reguladoras que resultan en cambios de expectativas para la empresa. La Responsabilidad Social y el Desarrollo Sustentable son considerados estratégicos para el negocio.	Representa la etapa proactiva, en la cual la empresa alcanzó estándares considerados de excelencia en sus prácticas, involucrando a proveedores, consumidores, clientes, la comunidad y también influenciando políticas públicas de interés para la sociedad.
			SITUACION ACTUAL DE LA COOPERATIVA

ANEXOS

ANEXO 2: INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL				GESTION 2023		
ENTIDAD: COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ABIERTA COMARAPA R.L.						
PERIODO DE LA INFORMACION: DEL 1 de Enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023						
CODIGO	ASPECTOS	INDICADOR	DESCRIPCION	EXPRESADO EN	VALOR	
1G	Gobierno corporativo	Medidas adoptadas para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno corporativo con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	Las medidas adoptadas por los Consejeros para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo fueron las siguientes: ECONOMICO , El Consejo de Administración participa en varios cursos de capacitación presencial y virtual, asimismo analiza mensualmente los estados financieros, junto a la alta Gerencia, evaluando el comportamiento económico financiero y el cumplimiento de las metas del plan estratégico, y la ejecución presupuestaria. AMBIENTAL , se desarrollaron reuniones internas para ver el tema del cuidado y preservación del medioambiente en la Cooperativa. También se ha realizado la socialización del cuidado del medio ambiente a consejeros, funcionarios y Socios. SOCIALES , los consejeros participaron en varios eventos organizados por la comunidad, respecto a la implementación de RSE en especial en las agencias del área rural, cumpliendo la misión y la visión establecida en nuestra Planificación, alineada a la			
1B	Brecha salarial	Relación entre la remuneración total anual, para el individuo mejor pagado de la entidad supervisada respecto a la remuneración promedio anual total de todos los empleados.	El individuo mejor pagado de la Cooperativa es el Gerente General siendo la relación la siguiente: 14,067,73/ 5,078,01= 2.77 veces o 277,03%	%	277,03	
2B		Relación de porcentaje de aumento en la remuneración total anual para el individuo mejor pagado de la entidad supervisada, respecto al porcentaje de incremento promedio en la remuneración total anual para todos los empleados (Excluyendo a la persona mejor pagada).	En la gestión 2023 la cooperativa realizó el incremento de acuerdo a lo establecido en el DS 4928 por el gobierno central.	%	3	
3B		Relación entre el salario mínimo de la entidad supervisada y el salario mínimo nacional.	El salario mínimo de la cooperativa es de 2.782,10, realizando la relación con el SMN queda: 2.782,10/2.362= 117,78%	%	117,78	
1P	Presencia en la comunidad	Proporción de gastos en proveedores nacionales en principales áreas de operación.	La Cooperativa tiene como prioridad el utilizar a proveedores nacionales para el uso de materiales y servicios de sus principales áreas de operación. El porcentaje determinado es del 100%, no se adquiere ningún material de proveedores extranjeros. El detalle es el siguiente: Servicio contratados =352,644, Seguros=154,758, Comunicación y traslado=439,684, Mantenimiento y reparación=130,189, Energía Eléctrica - agua Bs 118,087 y papelería=212.345.- haciendo un total de Bs 1,407,707	%	100	
1T	Trabajo digno y no discriminación	Numero de empleados desglosados por grupo etario, genero y departamento.	El número de empleados que trabajó en la gestión 2023 en la cooperativa son los siguientes: NUMERO TOTAL: 61 POR GRUPO ETARIO: 18 A 30=22; 31 A 50=37; Mas de 50=2 HOMBRES=31 MUJERES=30 POR DEPARTAMENTO: SCZ=55, CBBA=6	Números	61	
2T		Tasa de contrataciones de empleados desglosados por grupo etario, genero y departamento.	El número de contrataciones realizadas por la Cooperativa en la gestión 2023, son los siguientes: NUMERO TOTAL CONTRATACIONES: 8 POR GRUPO ETARIO: 18 A 30=6 ; 30 A 50=2; Mas de 50= 0 HOMBRES=5 MUJERES=3 POR DEPARTAMENTO: Santa Cruz=6, Cbba=2	%	13	
3T		Rotación media de empleados desglosados por grupo etario, genero y departamento.	La Rotación media de empleados de la gestión 2023 en la cooperativa son los siguientes: NUMERO TOTAL CONTRATACIONES: 8 POR GRUPO ETARIO: 18 A 30=6 ; 30 A 50=2; Mas de 50= 0 HOMBRES=5 MUJERES=3 POR DEPARTAMENTO: Santa Cruz=6, Cbba=2 RETIROS=9 POR GRUPO ETARIO: 18 A 30=9 HOMBRES= 8 MUJERES=1 POR DEPARTAMENTO: SANTA CRUZ =8, CBBA=1. FORMA DE CALCULO Admisiones 8+Retiros voluntarios 9/Nro. Trabajadores en la gestión 2022 62 + Nro. trab. Gestión 2023 61/2 x 100= 39,34%	Índice de Rotación Efectiva 27,64%		
4T		Porcentaje de contrataciones de personas con discapacidad con relación al total de empleados.			0%	0

1C	Capacitación	Promedio de horas de capacitación al año, desglosado por categorías de empleados	EJECUTIVOS= 86 horas de capacitación al año OPERATIVOS=38 horas de capacitación al año	horas promedio	62
2C		Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores.	La Cooperativa en la gestión 2023 ha reclutado 6 pasantes para las diferentes áreas de la cooperativas dandoles formación continua para fomentar la empleabilidad en entidades financieras de la comunidad.	Programas	1
3C		Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y desarrollo profesional.	Los funcionarios reciben evaluaciones regulares desde el Gerente hasta el ultimo empleado siendo el porcentaje de empleados que reciben las evaluaciones del 90%	%	90
1D	Diversidad e igualdad de oportunidades	Composición de los órganos de gobierno y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Los Órganos de Gobierno esta comprendido de la siguiente manera: CONSEJO DE ADMINISTRACION Presidente: Carlos Waldo Rojas Lobo, Masculino Vicepresidente: Yaquelin González de Quiroz, Femenino Secretario: Eibar Edily Villarroel Caballero, Femenino Vocal Titular 1: Yancarla Janina Diaz Rubin de Celis, Femenino Vocal Titular 2: Williams Méndez Panozo, Masculino Vocal Titular 3: Mariela Pinto Siles, Femenino Vocal Titular 4: Juanito Claire Roldan, Masculino Vocal Suplente 1: Margoly Cejas Zambrana, Femenino Vocal Suplente 2: Orlando Limon Cardenas, Masculino CONSEJO DE VIGILANCIA Presidente: Norman David Rojas Verazain , Masculino Vice Presidente: Jose Luis Padilla Aranibar, Masculino Secretaria: Yolanda Claire Hervas, Femenino Vocal Suplente: Leidy Rodríguez Rojas, Femenino Vocal Suplente: Simeona ArandiaGuevara, Femenino POR GRUPO ETARIO: de 30 A 50= 10 ; mas de 50= 4 POR SEXO: HOMBRES = 6 MUJERES = 8 POR DEPARTAMENTO: SCZ=13 Oruro=1	57% Mujeres Consejeras	14 Consejeros Titulares y suplentes
2D		Relación entre salario mínimo de los hombres con respecto al de las mujeres desglosado por categoría profesional.	EJECUTIVOS= 33% Mujeres 67% Hombres Relación salario Hombres Ejecutivos Vs Mujeres= 199,35% Se evidencia en la planilla salarial con corte al 31 de diciembre de 2023 a 12 Ejecutivos de los cuales son un total de 8 hombres ejecutivos con un total de Salario Basico de Bs 70,959,36 respecto a 4 mujeres Ejecutivas con un salario basico de Bs35,596,07, el resultado es igual a 199,35% OPERATIVOS=53% Mujeres 47% Hombres Relación salario Hombres Operativo Vs Mujeres =113,47% Se evidencia en la planilla salarial con corte al 31 de diciembre de 2023 a 49 Operativos de los cuales son un total de 23 hombres operativos con un total de Salario Basico de Bs 112,796,15 respecto a 26 mujeres Operativos con un salario basico de Bs 99,406,92, el resultado es igual a 113,47% Haciendo un total ganado de Bs318,758,50 s/g planilla.	consolidado 49% Mujeres 51% Hombres	
1H	Derechos humanos y compromiso social	Contribuciones o aportes a fines sociales, culturales, gremiales y beneficios. (Por programas o proyecto, gasto o inversión sobre las utilidades logradas en la gestión).	Las Contribuciones de la Cooperativa en la gestión 2023 fueron los siguientes: Fines Culturales: Bs. 774 gastos de avaluo socios CPOP Fines Sociales: Bs 78,686 gastos de publicidad en folleteria para el cuidado del medio ambiente, productos financieros y educacion financiera asi mismo se invirtio en gastos de prevención contra el COVID/19 por un monto de Bs 5,189 Fines Gremiales: Bs 25.200,00 (gastos ATC) mas 11.100 FECACRUZ Fines Benéficos: 0	Bs	120,95
2H		Procedimientos que incluyan aspectos de derechos humanos relevantes al negocio.	La Cooperativa en la gestión 2023 ha implementado como politica el cuidado de los derechos humanos en especial a los siguientes aspectos, cuando se presta los servicios financieros, referente a: 1. Derechos civiles y politicos, cumpliendo el principio democratico. 2. Derecho a la no Discriminación, en cuanto a la otorgacion de los servicios y productos financieros. 3. Derecho a la Privacidad, con la aplicación de la confidencialidad en la entrega de servicios financieros. 4. Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia, opinion y expresion, otorgandoles la libertad de elegir los servicios financieras entre varias entidades financieras de acuerdo a sus beneficios de cada entidad. 5. Derecho a la Educación, otorgandole a los socios educacion financiera de acuerdo a un programa aprobado.	Bs	0
3H		Porcentaje de operaciones donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de comunidades locales.	En la gestión 2023 se ha PARTICIPADO ACTIVAMENTE en las comunidades locales, con el apoyo a actividades en fines culturales como son la participación en distintas ferias agrícolas, agropecuarias, fiestas patronales y tradicionales en localidades donde opera la cooperativa.	%	90

1E		Políticas con aspectos medioambientales y sociales específicos aplicadas a las líneas de negocios.	Las Políticas con aspectos medioambientales y sociales aplicados a las líneas de negocio son los siguientes: CREDITOS 1. La Cooperativa no recibe como garantía autos Chutos o barbaros sin los papeles aprobados por la Honorable Alcaldía Municipal. 2. No financiamos la importación o fabricación de Armas. 3. La cooperativa no financia apertura de Moteles. 4. No financiamos productos que dañen el medio ambiente CAPTACIONES 1. La Cooperativa recibe ahorros cumpliendo la normativa de la unidad de Investigación Financiera y aplicando los formularios investigativos correspondientes. 2. La Cooperativa mantiene tasas dentro el promedio de las entidades financieras bancarias y no bancarias.	Políticas	2
		Productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio social específico para cada línea de negocio desglosado según su propósito.	CREDITOS: Los microcréditos a la tasa del 11,5 % de interés anual ayudando de esta manera a reactivar la economía del país y brindando mejores oportunidades a nuestros clientes para que puedan invertir en su trabajo. CAPTACIONES: Los servicios de pago de bonos que se brindan a comunidades lejanas incluidas las provincias y localidades donde el acceso al servicio Financiero es muy complicado, Pagos del bono Juana Azurduy, Pagos del Bono Juancito Pinto, y Pagos de la Renta Dignidad, Pagos de Luz y Agua, Segip, entre otros.		
3E	Enfoque social	Descripción de políticas para el correcto diseño y oferta de servicios y productos.	La Cooperativa cuenta con el reglamento para la creación de productos nuevos, los mismos cuentan con el relevamiento de la información para la oferta a los socios sobre los productos y servicios financieros. Los lineamientos principales que utilizamos es primeramente realizar la investigación de mercado para identificar las necesidades del mercado, también realizamos el análisis de los servicios y productos de la competencia, posteriormente realizamos un análisis FODA para finalizar con la creación del producto.	No aplica	No aplica
4E		Iniciativas para mejorar la educación financiera según tipo de beneficiario	La Cooperativa en la gestión 2023 utilizo las siguientes iniciativas para mejorar la educación financiera según el tipo de beneficiario: SOCIOS 1. Se ha utilizado la plataforma ZOOM, para que los socios y el publico en general continúe asistiendo a los cursos de capacitación y educación financiera en especial para socializar los valores y principios cooperativos. 2. Se utiliza el medio de comunicación como facebook, zoom, whatsapp y otros para continuar socializando los derechos y obligaciones de los Socios para con la Cooperativa. 3. Se ha diseñado Trípticos y Volantes con educación Financiera. CLIENTES 1. Se ha invitado a los curso virtuales como ser club de madres, Colegios y juntas vecinales para que asistan a los cursos gratuitos on line de Educación Financiera. USUARIOS Y POBLACION EN GENERAL 1. Se utiliza la plataforma zoom para que la población pueda asistir a los cursos de educación financiera, con este metodo se ha mejorado la asistencia de los participantes en estos cursos.	No aplica	No aplica
1S	Satisfacción del cliente	Mecanismos y procedimientos de retención y fidelización de clientes	La Cooperativa en la gestión 2022, para la fidelización de los clientes utiliza los siguientes mecanismos: 1. Atención oportuna, con calidad y calidez. 2. Atención personalizada. 3. Socialización de los principios Cooperativos.	No aplica	No aplica
2S		Mecanismos para la evaluación de satisfacción de los clientes en cuanto a los servicios financieros y atención proporcionada	En la gestión 2023 se ha implementado encuestas manuales para determinar la satisfacción de los clientes, los cuales fueron con resultados buenos, asimismo, continuamos con el buzón de sugerencias en todas sus Agencias.	No aplica	No aplica
3S		Numero de reclamos, porcentaje de quejas resueltas y adopción de medidas correctivas.	La Cooperativa en la gestión 2023 tuvo 7 reclamos la misma fueron resueltos satisfactoriamente.	No aplica	No aplica
1A	Conciencia ambiental	Gestión para el ahorro en cuanto a energía y agua.	gasto de agua y luz con calcomanías que estuvieron puestas en lugares estratégicos donde el personal y los clientes que visiten nuestras agencias lo puedan ver, así mismo se realizó reunión en colegios donde se difundió la importancia del cuidado de energía y agua a los jóvenes, concluyendo también con pegado de calcomanías de concientización en lugares de acceso común como son grifos, baños y cursos, de la misma manera se regaló calcomanías a los jóvenes para que puedan llevar el mensaje hasta sus hogares.	No aplica	No aplica
2A		Gestión de residuos producto de los servicios y productos que prestan.	La Cooperativa tiene cuidado con el manejo y desechos de residuos producto de los servicios que prestamos al publico en general, donde damos importancia a la reutilización de hojas bond, reciclaje de tonners y la capacitación de organización de desechos de la basura. Así mismo en cumplimiento al protocolo de bioseguridad se ha implementado el cuidado de desechos de guantes y barbijos utilizados para la atención como medidas de bioseguridad. La cooperativa es parte del convenio tripartito con el gobierno Municipal de Comarapa, la Cooperativa de Servicios Públicos Caballero Ltda., la Asociación del Sistema de Riego y Servicios Rio Comarapa, la Asociación de Regantes Rio Arriba La Pista y Fundación NATURA BOLIVIA para la conservación de los recursos hídricos de la cuenca del rio El Churo Negro Comarapa, beneficiando a todos los habitantes y estantes de la ciudad de Comarapa, Saipina, Bañados, Chilon, Montegrande.	No aplica	No aplica
3A		Desglose de los gastos e inversiones ambientales.		Bs	0
		Desglose de productos financieros destinados a fomentar la implementación de tecnología para preservar el medio ambiente.	Se implementó la caja de Ahorros al 4% de interés para de esta manera incentivar al ahorro a nuestros clientes en el area rural.	No aplica	No aplica
1N	Cumplimiento normativo	Monto y numero de sanciones pecuniarias pagadas y numero de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y normativa.	La Cooperativa en la gestión 2023 no tuvo sanciones pecuniarias. La Cooperativa tuvo una amonestación escrita por parte de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI)	Bs	0