



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ABIERTA
MAGISTERIO RURAL DE CHUQUISACA R.L.
CON LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO

CALIFICACIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL "RSE" 2024

Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta
"Magisterio Rural de Chuquisaca" R.L.

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. METODOLOGIA	6
1.1 INDICADORES.....	6
1.2 ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO	6
1.3 NORMATIVA UTILIZADA.....	8
1.4 ESTRUCTURA DE LOS INDICADORES.....	8
1.5 INDICADORES BINARIOS (INFORMACIONES ADICIONALES):.....	9
1.6 INDICADORES CUANTITATIVOS.....	9
2. TRABAJO DE CAMPO	9
3. RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN	10
3.7 CONCLUSIÓN DE LA CALIFICACIÓN	15
4. HOJA DE TRABAJO	16
5. CONCLUSIÓN DE LA CALIFICACIÓN	64
6. ANEXO	65

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe muestra los resultados de la calificación del desempeño de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Magisterio Rural de Chuquisaca R.L., desarrollado en los meses de mayo y junio de 2025, en el que demuestra la gestión de la RSE realizada durante la gestión 2024.

Es parte del presente informe los indicadores y subindicadores de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para entidades de intermediación financiera, 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 **96 Puntos** sobre los 100 puntos establecidos en la metodología.

DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD FINANCIERA

Nombre	Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta "Magisterio Rural de Chuquisaca"
Dirección	Calle Almirante Grau No. 314.
Teléfonos:	4-6460149
Gerente General	Mirian Marlene Ovando Bustamante
Jefe de Marketing, Negocios y RSE	Weimar Manuel Peralta Sánchez
Responsable de RSE	Weimar Manuel Peralta Sánchez
Equipo Evaluador	Comité de RSE



JUAN AMAYA MEJÍA
Gerente General
Grupo Amaya Capacitaciones & Consultorías

1. METODOLOGIA

Los Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) Versión 1.0. 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 para calificar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

1.1 INDICADORES

Los Indicadores, son una herramienta de evaluación de la gestión de las empresas que refieren a la incorporación de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), al planeamiento estratégico, al monitoreo y desempeño general corporativo.

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 para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), 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, siendo nuestro país integrante de este acuerdo.

GISR (Global Initiative for Sustainability Rating), 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 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

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 armonizada mente 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, no y no corresponde) 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.

CUADRO DE CALIFICACIÓN RSE			
RANGO DE PUNTUACIÓN	CALIFICACIÓN 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

2. 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 Jefatura de Marketing, Negocios 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 involucrados 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 es 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 General, acompañó permanentemente la aplicación del cuestionario y conoció los resultados preliminares.
- La 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.

3. RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural de Chuquisaca” R.L., ha superado la primera, segunda y tercera etapa que representan etapas básicas de acciones sobre (RSE). En esta etapa se considera que la Cooperativa supero el nivel reactivo a las exigencias legales, en la Gestión 2024.

Actualmente se encuentra en la **Etapas 4 con un puntaje de 98.02** que considerando el factor de redondeo se tiene una calificación de **98 puntos** y un nivel de riesgo **MUY BAJO**, debiendo a futuro trabajar en RSE hasta llegar a la máxima puntuación de la etapa 4.

3.1. APLICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN

FECHA DE APLICACIÓN DE LOS INDICADORES: enero de 2024.

COORDINACIÓN GENERAL: Grupo Amaya Capacitaciones & Servicios Empresariales

CONTRAPARTE:

GESTIÓN A CALIFICAR: Calificar la gestión 2024 de Responsabilidad Social Empresarial RSE en la Cooperativa.

ETAPA QUE SE ENCUENTRE 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 regulatoras 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.
			SITUACIÓN 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 2024 incrementar las actividades relacionadas al cuidado del medio ambiente.

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 sociedad y realizar un alto compromiso con la preservación del medio ambiente.

3.3. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA

PUNTAJE OBTENIDO: 96/100

CUADRO DE CALIFICACIÓN RSE			
Rango de Puntuación	Líteral	Nivel de Riesgos	Etapas
80 - 100	MUY BUENO	MUY BAJO	IV

3.4. OPORTUNIDADES A POTENCIAR (Mantenimiento) se alcanzó por indicador 100 puntos.

INDICADOR	NONMBRE DEL INDICADOR	GRUPO
2	Arraigo en la Cultura Organizativa	I
3	Gobierno Corporativo	I
5	Diálogo e involucramiento de los grupos de interés	I
6	Balance Social / Memorias de RSE/ Reporte de Sostenibilidad	I
7	Público interno diálogo y participación con los funcionarios	II
8	Gestión participativa con los funcionarios	II
9	Combate al trabajo infantil en la empresa	II
11	Valoración de la diversidad	II
12	Compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial	II
13	Compromiso con la promoción de la equidad de género	II
18	Conducta frente a despidos	II
20	Ambiente responsabilidad con las generaciones futuras / compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental	III
21	Educación y concientización ambiental	III
25	Trabajo forzado en la cadena productiva	IV
26	Apoyo al desarrollo de proveedores	IV
27	Usuarios / dimensión social del consumo / política de comunicación comercial	V
28	Excelencia en la atención	V
29	Comunidad relaciones con la comunidad local / gerenciamiento del impacto de la cooperativa en la comunidad de entorno	VI
30	Relaciones con organizaciones locales	VI
31	Acción social / financiamiento de la acción social	VI
32	Gobierno y sociedad / construcción de la ciudadanía por las empresas	VII
33	Prácticas anticorrupción y anti coima	VII

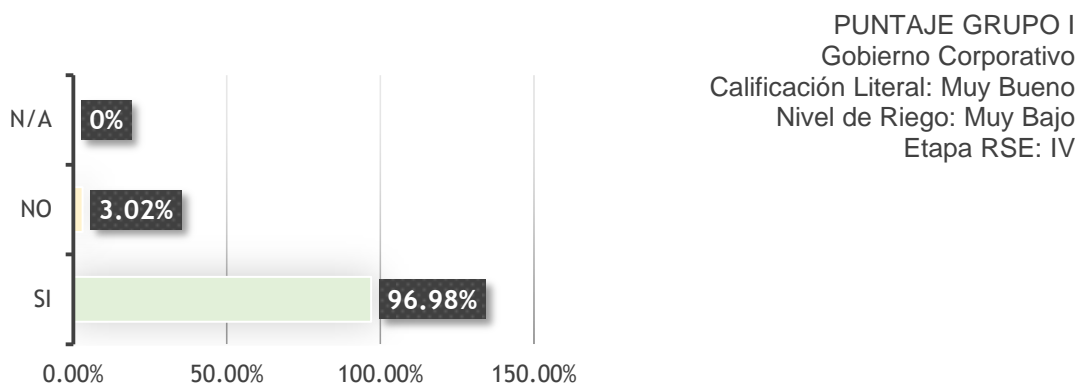
3.5. OBJETIVOS E INDICADORES QUE MEJORAR PARA LA PRÓXIMA APLICACIÓN:

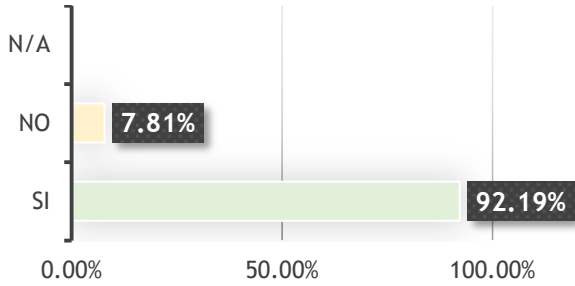
3.5.1. GENERALES

Se identificaron debilidades en la sostenibilidad en RSE en La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural de Chuquisaca” R.L., en **Etapa 3** que implica con una calificación como **BUENO**

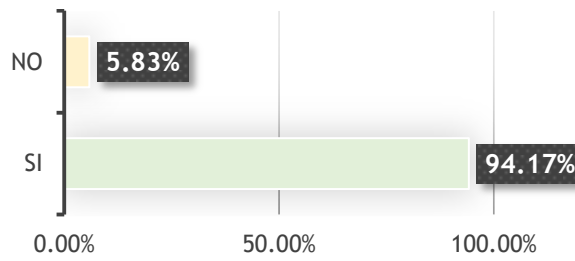
INDICADOR	NONMBRE DEL INDICADOR	NOTA	GRUPO
1	Involucrar a grupos de interés en el desarrollo de la misión y visión	96.15	I
4	Relaciones transparentes con la sociedad y la competencia	85.71	I
10	Compromiso con el desarrollo infantil ligada a la cooperativa	64.71	II
14	Relaciones con trabajadores tercerizados	88.33	II
15	Desarrollo de actividades con los colaboradores y sus familiares	92.86	II
16	Cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo	86.67	II
17	Programa de mapeo para identificar competencias potenciales a ser desarrolladas.	90.91	II
19	Preparación a los colaboradores para hacer frente al proceso de jubilación	75	II
22	Política atender quejas y/o denuncias referidas a la agresión al medio ambiente.	90	III
23	Implementación de sistema monitoreo de emisión CO2	86.67	III
24	Adecuación de proveedores con la política verde RSE de la cooperativa	66.67	IV

3.6. GRÁFICOS PORDERADO POR GRUPO

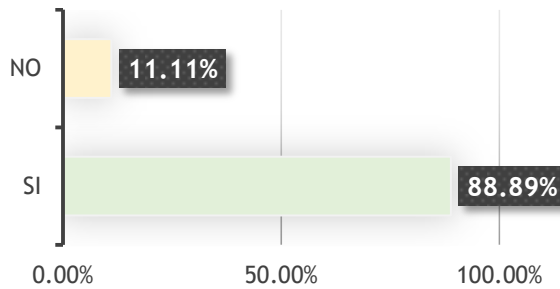




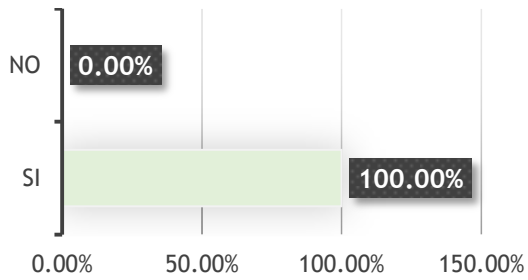
PUNTAJE GRUPO II
 Publico Interno
 Calificacion Literal: Muy Bueno
 Nivel de Riesgo: Muy Bajo
 Etapa de RSE:IV



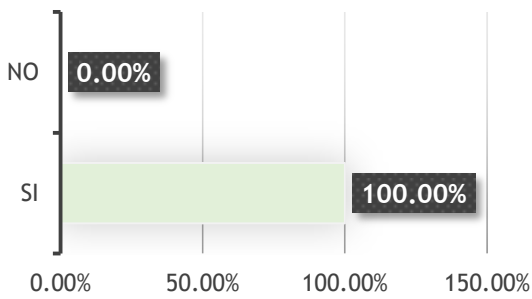
PUNTAJE GRUPO III
 Medio Ambiente
 Calificacion Literal: Muy Bueno
 Nivel de Riesgo: Muy Bajo
 Etapa:IV



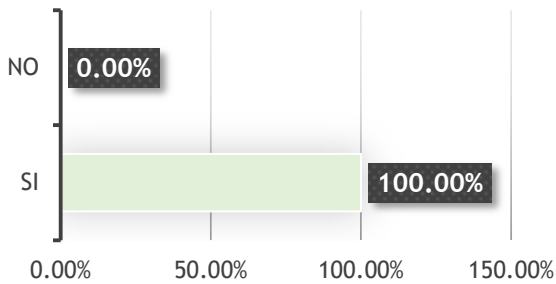
PUNTAJE GRUPO IV
 Proveedores
 Calificacion Literal: Muy Bueno
 Nivel de Riesgo: Muy Bajo
 Etapa de RSE: IV



PUNTAJE GRUPO V
 Comunidad
 Calificación Literal: Muy Bueno
 Nivel de Riesgo: Muy Bajo
 Etapa RSE:IV



PUNTAJE GRUPO VI
 Consumidores y Clientes:
 Calificación Literal: Muy Bueno
 Nivel de Riesgo: Muy Bajo
 Etapa de RSE:IV



PUNTAJE GRUPO VII
 Gobierno y Sociedad
 Calificación Literal: Muy Bueno
 Nivel de Riesgo: Muy Bajo
 Etapa de RSE: IV

3.7 CONCLUSIÓN DE LA CALIFICACIÓN

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta "Magisterio Rural de Chuquisaca" R.L. Obtuvo la calificación **MUY BUENO, con una puntuación de 96.02 sobre 100 puntos**, que considerando el factor de redondeo se tiene una calificación de **96 puntos** y un nivel de riesgo **MUY BAJO**, por el trabajo y compromiso de la entidad con Responsabilidad Social Empresarial en la gestión 2024.

La calificación obtenida por la entidad, está en la categoría de riesgo **MUY BAJO** y es resultado de las siguientes calificaciones parciales:

GRUPO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
I	Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	96.98
II	Publico Interno	92.19
III	Medio Ambiente	94.14
IV	Proveedores	88.89
V	Consumidores y Clientes	100
VI	Comunidad	100
VII	Gobierno y Sociedad	100
	TOTAL, PROMEDIO	96.02
	REDONDEO	96

La evaluación y calificación concluye en la **Etapas IV**, Cada etapa presupone el cumplimiento del nivel anterior.



4. HOJA DE TRABAJO

4.1 PERFIL GENERAL DE LA ENTIDAD

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural de Chuquisaca” R.L., fue constituida en fecha 12 de abril de 1966 mediante Resolución de Consejo N. 00473 con domicilio legal es la ciudad de Chuquisaca en la Calle Almirante Grau No.314.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural de Chuquisaca” R.L., es una sociedad económica y social de responsabilidad limitada, de fondo social variable y de duración indefinida, inscrita en el Registro Nacional de Cooperativas bajo el No. 450.- de fecha: 12/04/1966.-; Ficha de Adecuación No. 000013.- registrada en el Instituto Nacional de Cooperativas- INALCO.

La Cooperativa ha obtenido su Licencia de Funcionamiento en fecha 21 de noviembre del 2016 entregado por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero ASFI Nro. ASFI/034/2016

El objetivo y finalidad de la Cooperativa, es promover el desarrollo económico y social de sus socios y del público en general, por medio de la prestación de servicios de intermediación financiera, en el marco de la Ley N.º 393 Ley de Servicios Financieros.

4.2. MISIÓN DE LA COOPERATIVA

“Brindar servicios financieros eficientes y de calidad, de acuerdo a la filosofía del cooperativismo, para satisfacer las necesidades socioeconómicas de las socias (os) y Clientes de la cooperativa con un alto grado de responsabilidad social”

4.3. VISIÓN DE LA COOPERATIVA

“Consolidarnos como una Cooperativa de Ahorro y Crédito líder a nivel regional trabajando con calidad y calidez apoyando en mejorar la calidad de vida de las socias (os) y clientes en general, con un alto grado de responsabilidad social”.

4.4. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Son normas institucionales las cuales orientan el accionar correcto de la Cooperativa, en consecuencia, la Cooperativa adopta los siguientes principios y valores, como base legal:

Los principios cooperativos con los cuales la Cooperativa rige su accionar son los siguientes:

Justicia. - es dar a cada quien lo que le corresponde siendo imparciales, objetivos y equitativos en la distribución de costos y beneficios, sobre todo la base del respeto a las leyes.

Honestidad. - es la conformidad con la verdad, de manera que correspondan los pensamientos, las actuaciones y comunicaciones con la realidad de los hechos.

Integridad. - es la disposición a no vulnerar por ningún motivo los valores éticos, siendo leales, diligentes y consecuentes con los compromisos asumidos y realizar un manejo prudente, reservado y eficiente de los bienes tangibles e intangibles confiados para nuestro desempeño.

Respeto. - es brindar a las personas naturales y jurídicas, y a los grupos de interés en general, un trato de igual a igual, digno, empático, tolerante y considerado, aceptando las diferencias y valorando la diversidad étnica y pluricultural.

Responsabilidad. – es responder a las expectativas o demandas que la sociedad tiene depositadas en nuestra organización, desde el plano personal y el de equipo humano, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales; es

dar cuenta de manera oportuna, comprensible, exacta y completa de los medios y resultados utilizados y alcanzados, respectivamente. La responsabilidad tiene alcance al ámbito económico, social y ambiental.

Transparencia. - Es cumplir con la entrega de información veraz y oportuna, comunicando con claridad sin esconder lo que debe ser conocido, asegurándose del entendimiento o comprensión de la contraparte.

Globalidad. - Toda conducta oficial e institucional deberá observar las reglas morales de una íntegra formación ética y digna, bajo los valores morales universalmente aceptados.

Imparcialidad. - Es la capacidad de ver los hechos tal y como se presentan, sin aferrarse a opiniones preconcebidas, de tal manera que cause perjuicios a la institución. La objetividad es la base de este principio.

Previsión. - El evitar un daño institucional cuyos antecedentes son previsibles, constituye un deber ineludible del personal de la entidad. Se debe entender por negligencia, también, a la falta de aplicación de las normas de la institución.

Espíritu de Cooperación. - Todos están en el deber de colaborar y contribuir a la superación de nuestra institución.

Deontología. - Ningún funcionario, podrá realizar actos que vayan en contra de la dignidad y la imagen institucional de la Cooperativa, observando en todo momento la moral y las obligaciones que se tiene como persona de un conjunto social, entendiendo la deontología como la ética en su concepto más amplio y no restringido.

Confidencialidad. - Rige para todo trabajo realizado o para no revelar el contenido de algún documento institucional, con excepción de los casos que cuenten con órdenes judiciales o por consentimiento del interesado o titular, para ello se estará a lo dispuesto por la ley de Servicios financieros revelación de la información y las normas emitidas por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero ASFI.

Legalidad. - Cualquier acto, debe ser concordante con el presente Código de Ética, a fin de contar con la legalidad.

Legitimidad. - Toda actuación o desempeño que realiza el funcionario deberá ser legítima y adecuada al ordenamiento jurídico interno de la Cooperativa como entidad regulada.

Igualdad. - En la institución deberá existir en todo momento, un trato equitativo, sin discriminación de Género, Color, Raza, Religión, Origen, Políticas, etc.

4.6. POLÍTICAS GENERALES

La Cooperativa también vio por conveniente plantear las siguientes Políticas Generales:

- Mantener el Crecimiento de Captaciones
- Trabajar con una Gestión Crediticia eficiente.
- Mantener la Solvencia Patrimonial
- Satisfacer al Cliente Interno y Externo
- Contar con una Gestión Tecnológica moderna
- Trabajar con Responsabilidad Social
- Capacitar constantemente a los RRH

4.7. POLITICAS DE RSE

Las políticas de RSE establecidos en su Plan estratégico Institucional son los siguientes:

- Rendición de Cuentas
- Transparencia
- Comportamiento Ético
- Respeto a Intereses de las Partes
- Respeto a la Legalidad

- Respeto a los Derechos Fundamentales

4.8. SERVICIOS

La Cooperativa cuenta con los siguientes productos y Servicios:

PRODUCTOS PARA AHORROS

- DPF Flexible
- DPF Master
- Caja de Ahorro Visionaria
- Caja de Ahorro Coope Niños

PRODUCTOS PARA CRÉDITOS

- Crédito Emprende Valor
- Crédito Convenio Institucional
- Crédito Consumo Plus
- Crédito mi Vivienda
- Crédito Alivio
- Crédito Emergencia
- Crédito Confianza
- Crédito Coope Motor
- Crédito 12 x 12

SERVICIOS

- Cobro del SOAT (Seguro Obligatorio contra Accidentes de Tránsito).
- Cobro de Trámites de SEGIP (Servicio General de Identificación Personal).
- Cobro de facturas de Servicio de Electricidad (CESSA) en la ciudad de Sucre y las localidades de Monteagudo, Padilla y Villa Serrano.
- Cobro de facturas de Servicio de Electricidad (ENDE) en las localidades de Camargo, Culpina, San Lucas, Villa Charcas, Incahuasi, Las Carreras y Villa Abecia.
- Cobro de facturas de Servicio de Agua Potable (ELAPAS) en Sucre
- Cobro de facturas de Servicio de Agua Potable (COSSEP) en Padilla
- Cobro de facturas de Servicio de Agua Potable (EPSA) en Monteagudo
- Pago de Giros) MONEYGRAM
- Pago Renta Dignidad

4.9 ASPECTOS ECONÓMICOS

La Cooperativa al 31 de diciembre de 2024, está ubicada en el 7mo lugar de las 41 cooperativas Abiertas de Bolivia, con un total de Activo de Bs.- 361,820,291

SOCIOS

Al 31 de diciembre de 2024, la Cooperativa Abierta Magisterio Rural de Chuquisaca R.L. cuenta con 26,566.- socios, quienes cada uno de ellos suscribieron y pagaron al menos un certificado de aportación.

CAPTACIONES DE LOS SOCIOS

Todas las captaciones de la Cooperativa Abierta Magisterio Rural de Chuquisaca R.L. al 31 de diciembre de 2024, están compuestas por Cajas de Ahorro y/o Depósitos Plazo Fijo lo que, en total, en monto, sumaron Bs.- 280,999,748 teniendo una disminución del 2.07% respecto a la gestión 2023.

PRESTAMOS

La cartera de préstamos (Cartera Bruta) de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Cooperativa Magisterio Rural de Chuquisaca R.L. está compuesta por créditos vigentes, vencidos, en ejecución y reprogramados. Toda la Cartera de préstamos ascendió a Bs.- 257,236,789.- al 31 de diciembre de 2024 lo que significa un crecimiento de 2.31% en relación a la gestión 2023.

MOROSIDAD

El índice de morosidad al 31 de diciembre de 2024 es de 1.43%

LIQUIDEZ

Los ratios de liquidez respecto a las obligaciones a corto plazo presentaron un decremento del 1.68%

SOLVENCIA PATRIMONIAL

La Cooperativa Abierta Magisterio Rural de Chuquisaca R.L. Cuenta con elevados indicadores de solvencia, mantiene una política de capitalización constante que le permite mostrar indicadores de solvencia superiores a los del mercado; con una relación de patrimonio y activo y un CAP de 20.00% adecuado al cierre de la gestión 2024 lo que se considera razonable para cubrir su exposición de riesgo y afrontarlas limitaciones que se tienen para general utilidades.

UTILIDAD

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta Cooperativa Abierta Magisterio Rural de Chuquisaca R.L. ha obtenido en la Gestión 2024 una utilidad de \$US 209,562.- lo que nos facilitó trabajar beneficiando a los Socios(as) y a la comunidad con actividades de Responsabilidad Social Empresarial.

DESEMPEÑO Y RENTABILIDAD

El desempeño de la cooperativa en la gestión 2024, muestra un ROA del 0.40% un ROE del 3.07%, niveles de desempeño que se deben a la recesión económica y la poca recuperabilidad de los créditos en mora, por las políticas económicas con referencia a las reprogramaciones de la cartera de créditos que se dio en la gestión 2024; sin embargo, presenta una recuperación comparada con la gestión 2023.

La Cooperativa Abierta Cooperativa Magisterio Rural de Chuquisaca R.L. ha obtenido en la Gestión 2024 una utilidad de Bs.1,437,595, importe que si bien es significativo demuestra el trabajo, y esfuerzo realizado considerando los factores externos, la situación coyuntural que atravesó y atraviesa nuestro país, la situación medioambiental a nivel nacional, los que permitieron la reprogramación de los créditos.

4.10. APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS Y TABULACIÓN 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

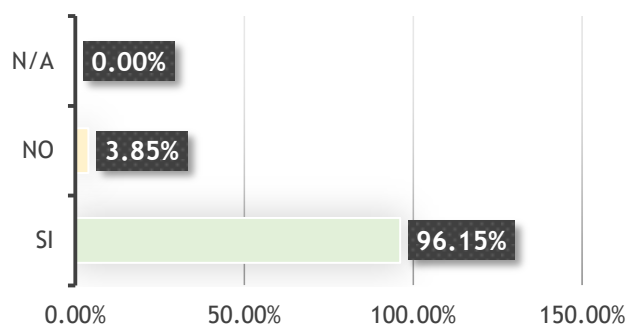
Información Adicional

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
1.1. Tiene explicitada su misión y visión	X		
1.2. En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la responsabilidad social empresarial.	X		
1.3. En la redacción de la misión y visión participan distintos niveles de las empresas.	X		
1.4. En la redacción de la misión y visión se hacen consultas externas a la empresa (proveedores, clientes, comunidad, etc.).		X	
1.5. La misión y visión de la empresa son revisadas periódicamente.	X		
1.6. La empresa dispone de códigos de ética o conducta formales.	X		
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.	X		
1.8. La dignidad de la persona es un valor estimado y respetado en todos los ámbitos de la empresa.	X		
EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y/O LA DECLARACIÓN DE VALORES DE LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
1.9. Contemplan las siguientes partes interesadas: empleados, proveedores, medio ambiente, consumidores/clientes, comunidad, gobierno y Socios.	X		
1.10. Prohíben expresamente la utilización de prácticas ilegales (como soborno, corrupción, extorsión, coima y doble contabilidad) para obtención de ventajas comerciales.	X		

Información Adicional

EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y/O LA DECLARACIÓN DE VALORES DE LA EMPRESA CUBREN TEMAS COMO:	SI	NO	N/A
1.11. Cumplimiento de las leyes y pago de impuestos;	X		
1.12. Cobro de comisiones indebidas o coimas	X		
1.13. Reglas explícitas en las relaciones con funcionarios;	X		
1.14. Conflicto de intereses;	X		
1.15. Donaciones;	X		
1.16. Corrupción activa en actividades de la empresa	X		
1.17. Corrupción pasiva	X		
1.18. Prevención y tratamiento de fraudes	X		
1.19. Relaciones con la comunidad;	X		
1.20. Nepotismo	X		
1.21. Fraude en licitaciones públicas	X		
1.22. Prevención y tratamiento de fraudes.	X		
LA EMPRESA	SI	NO	N/A
1.23. Posee un comité de ética formal reconocido(s) internamente.	X		
1.24. Estimula la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual de sus empleados.	X		
1.25. Vincula expresamente la actuación de los asesores jurídicos y contables al código de ética/declaración de principios.	X		
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.	X		
TOTALES	25	1	0

Indicador 1.
Compromisos Eticos



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

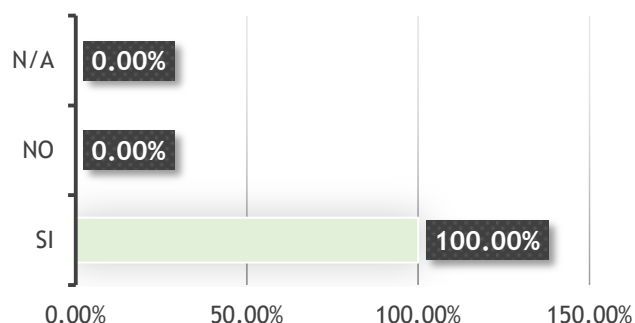
Respecto a la eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos de la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Información Adicional

CULTURA ORGANIZATIVA:	SI	NO	N/A
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.	X		
2.2. Se abordan las cuestiones éticas en encuestas de ambiente organizativo, por evaluación 360° o herramientas similares.	X		
2.3. Los empleados de la empresa demuestran familiaridad con los temas y conductas contempladas en el código de ética, aplicándolos espontáneamente.	X		
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.	X		
2.5. La empresa difunde y educa en valores y en códigos de ética regularmente.	X		
2.6. Se aplican criterios éticos en las distintas instancias del reclutamiento y selección de personal.	X		
TOTALES	6	0	0

Indicador 2 Arraigo en la Cultura Organizativa



Respecto a la eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos de la empresa, la cooperativa cumple en un porcentaje del 100%.

INDICADOR 3. GOBIERNO CORPORATIVO

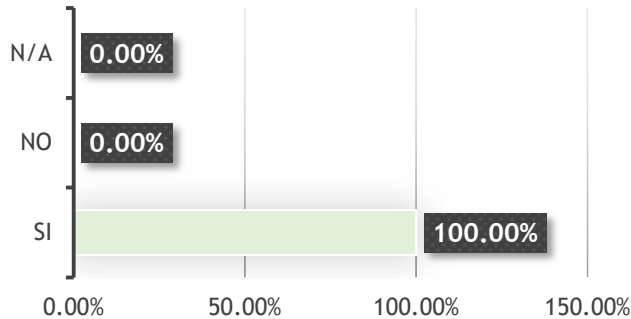
Respecto a la estructura organizativa y prácticas de gobierno de la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Información Adicional

LA ALTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
3.1. Cuenta con mecanismos o sistemas formales para evaluación periódica de sus integrantes.	X		
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.	X		
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.	X		
3.4. Utiliza estudios, investigaciones y el apoyo de especialistas para fundamentar la resolución de dilemas éticos, socios ambientales y relativos a derechos humanos.	X		
3.5. Incluye el respeto a los derechos humanos como criterio formal en sus decisiones de inversión y/o adquisiciones.	X		
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.	X		
3.7. Orienta sus operaciones en concordancia con Principios del Pacto Global y/ o en apoyo a las Metas del Milenio.	X		
3.8. La visión y estrategia de la organización contemplan contribuciones de la empresa en lo que se refiere al desarrollo sostenible.	X		
3.9. Difunde y educa en valores y en códigos de ética regularmente.	X		
3.10. Existe una estrategia formal de RSE dentro del mapa estratégico de la Empresa	X		
3.11. Existen objetivos cuantificados de RSE dentro de las estrategias funcionales de las distintas áreas de la empresa (compras, logística, proveedores, etc.)	X		
PARTICIPACIÓN POR GÉNERO	SI	NO	N/A
3.12. Número de miembros del Consejo de Administración en relación gestión pasada se mantiene	X		
3.13. Los integrantes de Consejo de Administración en su mayoría son profesionales	X		
3.14. El Consejo de Administración está integrado por más mujeres en relación a la gestión pasada	X		
TOTALES	14	0	0

Indicador 3
Gobierno Corporativo



Respecto a la estructura organizativa y prácticas de gobierno de la cooperativa, en la gestión 2024 cumple en un 100%.

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

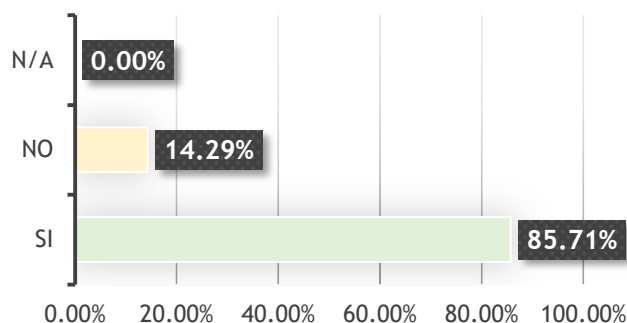
Respecto a las políticas de relación con la competencia u organizaciones de mismo propósito, la empresa:

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 las prácticas desleales de comercio, fraude en licitaciones y espionaje empresarial).
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
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.	X		
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.).		X	
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.		X	
4.4. La política sobre competencia desleal abarca todo el negocio de la empresa.	X		
4.5. Participa, conjuntamente con su competencia, en programas de beneficio cívico, social y comunitario	X		
4.6. Establece mecanismos de diálogo transparente con su competencia que promueva el desarrollo de su sector.	X		
4.7. Cuenta con estudios comparativos de sus prácticas laborales, respecto a sus competidores.	X		
LA EMPRESA ABORDA TEMAS DE:	SI	NO	N/A
4.8. Piratería	X		
4.9. Evasión fiscal	X		
4.10. Contrabando	X		
4.11. Adulteración de productos o marcas	X		
4.12. Falsificación de productos	X		
LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
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)	X		
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. (Respuesta no es positivo)	X		
TOTALES	12	2	0

Indicador 4 Relaciones con la Competencia



Respecto a las políticas de relación con la competencia u organizaciones de mismo propósito, la Cooperativa cumple en un 85.71%

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

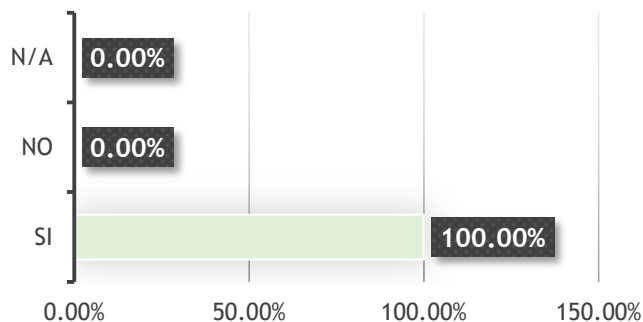
Considerando sus impactos sobre distintos grupos de la sociedad, la empresa:

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 prevenir, 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
5.1. Se comunica con grupos o partes interesadas que critican la naturaleza de sus procesos, productos o servicios.	X		
5.2. Tiene políticas y/o procedimientos de relaciones para responder prontamente a cualquier sugerencia, solicitud, esfuerzo o demanda de sus partes interesadas.	X		
5.3. En su proceso de diálogo e involucramiento de las partes interesadas cuenta con indicadores de desempeño para monitoreo de las relaciones.	X		
5.4. Tiene política para que los indicadores/datos/ información sugerida del proceso de diálogo y compromiso de las partes interesadas sean comparables, confiables, relevantes y comprensibles para sus partes interesadas.	X		
5.5. Utiliza esos indicadores/datos/informaciones en el proceso de planificación general.	X		
5.6. Inserta esos indicadores/datos/informaciones en el balance social de la empresa.	X		
TOTALES	6	0	0

Indicador 5
Diálogo e Involucramiento de los Grupos de Interés



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

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

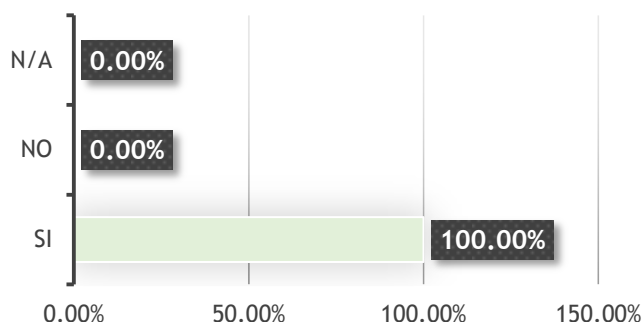
Respecto a la elaboración de informe sobre los aspectos económicos, sociales y ambientales de sus actividades, la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
6.1. Las informaciones sobre la situación económico-financiera de las actividades de la empresa son auditadas por terceros.	X		
6.2. Las informaciones sobre aspectos sociales y ambientales de las actividades de la empresa son auditadas por terceros.	X		
6.3. En el proceso de elaboración del balance social, la empresa involucrada por lo menos cuatro de los siguientes grupos de interés: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general.	X		
6.4. La empresa incorpora en el balance social críticas, sugerencias y testimonios de grupos de interés.	X		
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.	X		
6.6. La empresa expone datos sobre aspectos económico-financieros, sociales y ambientales de sus actividades vía Internet.	X		
6.7. Los datos recogidos y utilizados para el balance social se emplean en la planificación estratégica de la empresa.	X		
AL PRODUCIR EL BALANCE SOCIAL, LA EMPRESA LLEVA EN CONSIDERACIÓN LOS PRINCIPIOS DE:	SI	NO	N/A
6.8. Inclusión;	X		
6.9. Relevancia y Materialidad;	X		
6.10. Transparencia;	X		
6.11. Alcance	X		
6.12. Equilibrio;	X		
6.13. Comparabilidad;	X		
6.14. Exactitud;	X		
6.15. Periodicidad;	X		
6.16. Claridad;	X		
6.17. Verificabilidad	X		
TOTALES	17	0	0

Indicador 6
Balance Social/Memoria RSE/Reporte de Sostenibilidad



Respecto a la elaboración de informe sobre los aspectos económicos, sociales y ambientales de sus actividades, la cooperativa ha obtenido un resultado de 100%

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:

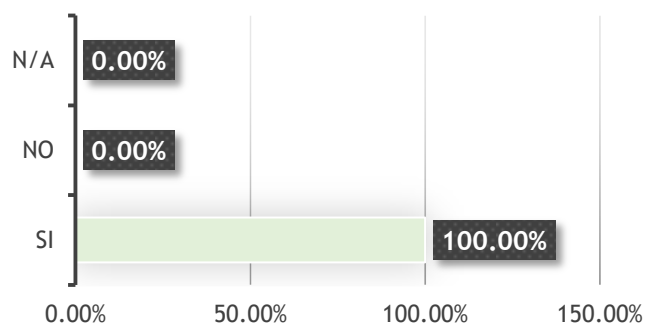
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
No ejerce presión sobre los empleados involucrados en actividades sindicales u otras asociaciones de empleados.	No ejerce presión y ofrece libertad para la actuación de los sindicatos u otras asociaciones de empleados en el sitio de trabajo.	Además de permitir la actuación de los sindicatos u otras asociaciones de empleados en el sitio de trabajo, proveedores, 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
7.1. Suministra información a sus trabajadores y permite reuniones en horario de trabajo para facilitar su actividad gremial.	X		
7.2. Posee una comisión interna de empleadores y trabajadores que esté garantizada por convenio colectivo.	X		
7.3. Pone a disposición de terceras informaciones básicas sobre derechos y deberes tales como acuerdos salariales, contribuciones sindicales etc.	X		
TOTALES	3	0	0

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 Cooperativa obtuvo un resultado de 75%.

INDICADOR 8. GESTIÓN PARTICIPATIVA

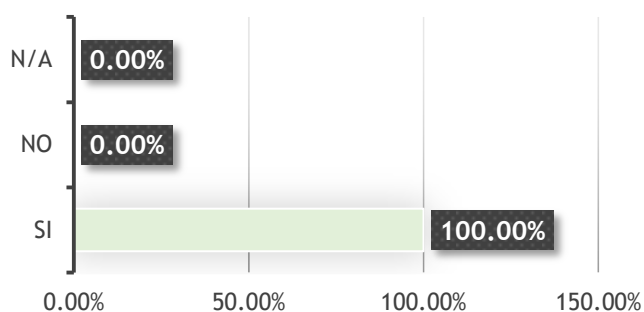
Respecto al involucramiento de los empleados en la gestión, la empresa:

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 3
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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
8.1. Todos los integrantes de comisiones de trabajadores son electos por los trabajadores sin interferencia de la empresa.	X		
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.	X		
8.3. La empresa posee un programa para estimular y reconocer sugerencias de los empleados para la mejora de los procesos internos.	X		
TOTALES	3	0	0

Indicador 8
Gestión Participativa



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

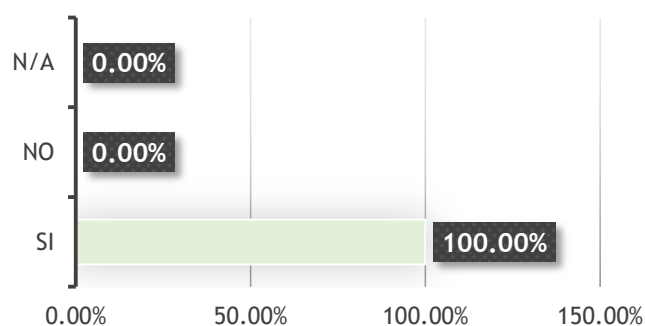
En el tratamiento de la cuestión de combate al trabajo infantil, la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
9.1. Discute con otras empresas o presenta propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector (o de manera general).	X		
9.2. Tiene programa específico para la contratación de aprendices.	X		
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.	X		
9.4. Al concluir el periodo correspondiente al programa de aprendizaje, busca emplearlo(s) en la propia empresa y en su caso de imposibilidad, otorga oportunidades con empresas u organizaciones aliadas.	X		
TOTALES	4	0	0

Indicador 9
Compromiso con el Futuro Infantil



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.

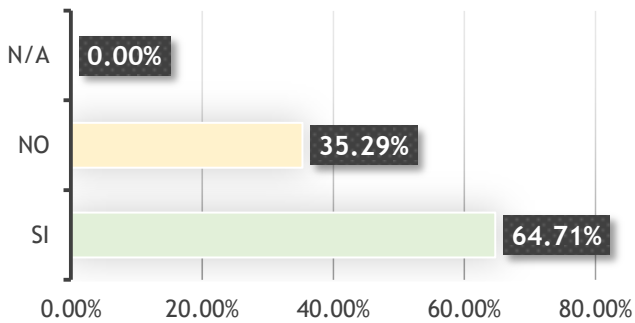
Considerando su contribución al desarrollo infantil en el país y el compromiso con los derechos de los niños, la empresa:

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 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.
		CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
10.1. Ofrece programas específicos para la salud de la mujer embarazada.	X		
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).		X	
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 Salud del Ministerio de la Salud.		X	
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).	X		
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).		X	
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. en forma adecuada.		X	
LA EMPRESA OFRECE LOS BENEFICIOS ABAJO MENCIONADOS PARA EMPLEADOS (MUJERES Y HOMBRES), INDISCRIMINADAMENTE, DE TODOS LOS NIVELES JERÁRQUICOS:	SI	NO	N/A
10.7. Plan de salud familiar;	X		
10.8. Guardería, conforme la ley, en el lugar de trabajo o de la red convenida;		X	
10.9. Flexibilidad en los horarios para empleados con hijos menores de 6 años;	X		
10.10. Ayuda para educación de los hijos.	X		
LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
10.11. Facilita la utilización de la flexibilidad de horario de 1 hora de amantamiento conforme la legislación vigente.	X		
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.	X		
10.13. Apoya a las familias de los colaboradores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.).	X		
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.	X		
10.15. La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo.	X		
10.16. Se incremento en relación al 2023 el porcentaje de hijos de funcionarios matriculados en centros de educación infantil – guardería (4 a 6 años)	X		
10.17. Se incremento en relación al 2023 el porcentaje de hijos de funcionarios con cartillas de vacunación al día correspondiente a su edad, conforme establece el calendario básico del Ministerio de la Salud.		X	
TOTALES	11	6	0

Indicador 10
Compromiso con el Desarrollo Infantil



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 64.71%

INDICADOR 11. VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD.

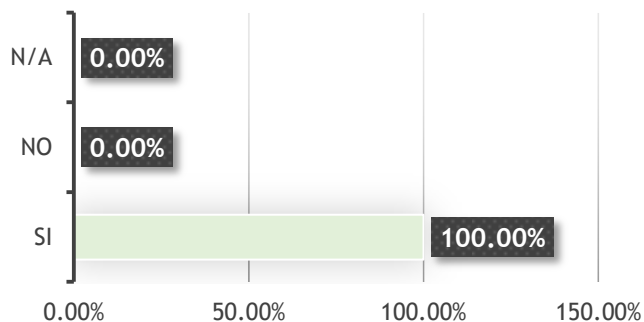
Por reconocer la obligación ética de las empresas de combatir todas las formas de discriminación y de valorar las oportunidades que ofrece la riqueza de la diversidad de nuestra sociedad, la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA:	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.	X		
ESA POLÍTICA CONTEMPLA EXPLÍCITAMENTE:			
11.2. la cuestión étnico-racial;	X		
11.3. la cuestión de género;	X		
11.4. la cuestión de edad;	X		
11.5. la cuestión religiosa;	X		
11.6. la cuestión de la orientación sexual;	X		
11.7. la cuestión del origen geográfico;	X		
11.8. la cuestión de la clase social;	X		
11.9. la cuestión de las personas con discapacidad;	X		
11.10. la cuestión de la apariencia física.	X		
11.11. En los procesos y herramientas de gestión de personal, la empresa incluye requisitos para monitorear la diversidad de sus cuadros y posibles desigualdades respecto a los segmentos arriba citados, entre otras situaciones.	X		
11.12. De la política de valorización de la diversidad y no discriminación resultan procedimientos formales para procesos de selección, admisión, promoción y movilidad interna y despido.	X		
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.	X		
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.	X		
11.15. De la política de valorización de la diversidad y no discriminación resultan procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover personas con discapacidad.	X		
11.16. La empresa promovió o está promoviendo las adaptaciones necesarias para la accesibilidad, conforme las legislaciones vigentes.	X		
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.	X		
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.	X		
11.19. La empresa procura evitar el despido de personas con edad superior a 55 años.	X		
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.	X		
TOTALES	20	0	0

Indicador 11
Valoración de la Diversidad



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 100%

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:

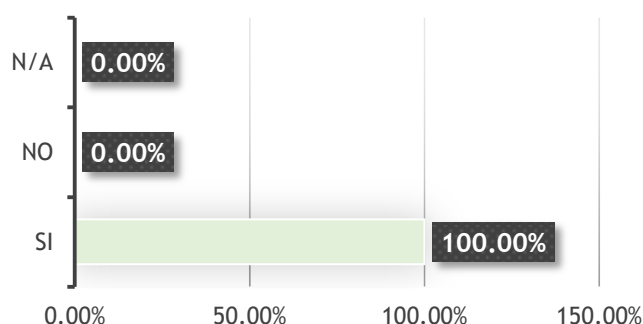
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Sigue rigurosamente la legislación vigente que prohíbe la discriminación racial o étnica y las formas conexas de intolerancia en el mundo laboral y asume internamente una postura contraria a cualquier tipo de prejuicio respecto a todos los grupos de interés.	Realiza censo 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, revisar 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

COMPROMISO CON LA NO DISCRIMINACIÓN	SI	NO	N/A
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.	X		
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.	X		
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.	X		
TOTALES	3	0	0

Indicador 12

Compromiso con la no Discriminación y Promoción de la Equidad Racial



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

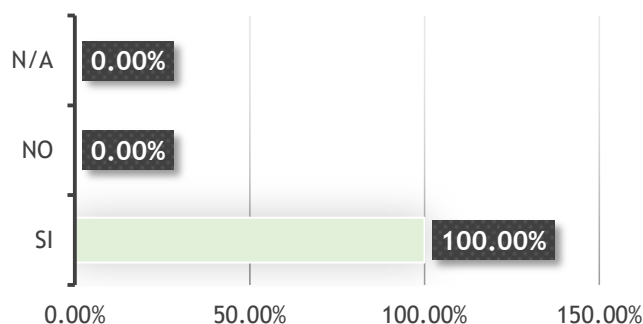
Con el objetivo de cooperar para combatir el prejuicio, ampliar las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y su capacitación para funciones especializadas, la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

EQUIDAD DE GÉNERO	SI	NO	N/A
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.	X		
13.2. De esta política de valorización de la diversidad y de no discriminación son derivados procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover a las mujeres.	X		
13.3. La política prohíbe expresamente la contratación, desvinculación o las promociones basadas en el estado civil o condición reproductiva. (No es Si)	X		
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.	X		
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.	X		
13.6. El plan de salud de la empresa tiene adaptaciones específicas para la prevención y cuidados de salud de la mujer.	X		
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.	X		
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.	X		
13.9. La empresa promueve, cuando necesario, la adecuación de espacios de trabajos y equipos compatibles con las condiciones físicas de las mujeres.	X		
13.10. La política prohíbe expresamente actividades que puedan intimidar o apremiar a las mujeres en el ambiente laboral.	X		
13.11. La promoción de la equidad de género es una de las dimensiones de la política de comunicación estratégica de la empresa.	X		
13.12. La política de comunicación comercial tiene como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada, que atente contra la dignidad de las mujeres. (No es Si)	X		
13.13. La política prohíbe expresamente la discriminación contra mujeres con problemas de salud, incluso las VIH positivos.	X		
13.14. La empresa tiene procedimientos que garantizan la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el lugar de trabajo.	X		
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.	X		
TOTALES	12	0	

Indicador 13
Compromiso con la Equidad de Genero



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 80%.

INDICADOR 14 – RELACIONES CON TRABAJADORES TERCERIZADOS

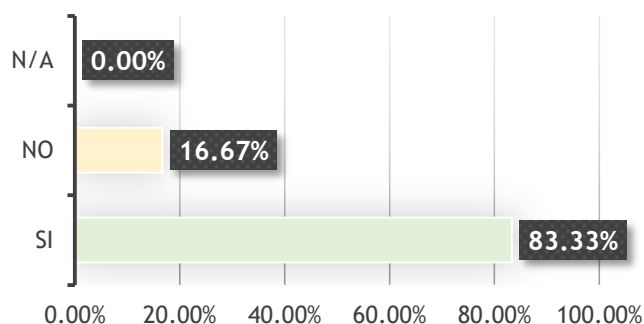
En sus relaciones con trabajadores tercerizados y/o con los proveedores de esos servicios, la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES	SI	NO	N/A
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.	X		
LA EMPRESA	SI	NO	N/A
14.2. Integra los trabajadores tercerizados a sus programas de capacitación y desarrollo profesional.	X		
14.3. Posee un número de trabajadores tercerizados inferior al 20% (veinte por ciento) del total de trabajadores de la empresa.	X		
14.4. Posee política de integración de los trabajadores tercerizados con la cultura, valores y principios de la empresa.	X		
INCLUSIÓN	SI	NO	N/A
14.5. Aumento el porcentaje de personas con discapacidad en relación a la gestión 2023		X	
14.6. Aumento el porcentaje de personas mayores de 45 años en relación a la gestión 2023	X		
TOTALES	5	1	0

Indicador 14 Relaciones con Trabajadores Tercerizados



Respecto a sus relaciones con trabajadores tercerizados y/o con los proveedores de esos servicios, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 83.33%

TRABAJO DECENTE

INDICADOR 15. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN, PRESTACIONES Y CARRERA

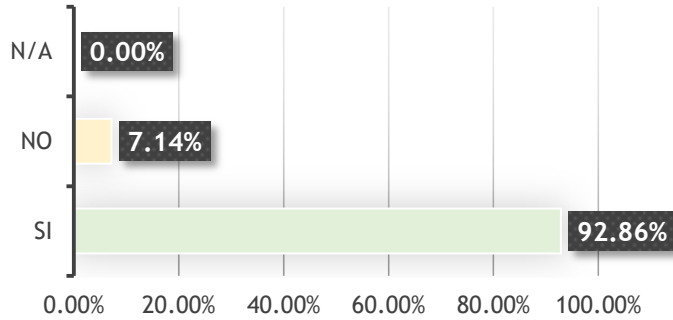
En su política de remuneración, prestaciones y carrera, la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
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	X		
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.	X		
15.3. Cumple con las normas y procedimientos legales previstos en el Código Laboral	X		
LA EMPRESA	SI	NO	N/A
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.	X		
15.5. Efectuó en los últimos dos años, un aumento del menor salario de la empresa en relación al salario mínimo vigente.	X		
15.6. Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y beneficios.	X		
15.7. Tiene un componente de participación en los resultados	X		
15.8. Cuenta con un manual de cargos y salarios	X		
15.9. Desarrolla actividades sociales en las cuales participan los colaboradores y sus familias.		X	
15.10. Realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.	X		
15.11. Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.	X		
EL PROGRAMA DE REPARTO DE UTILIDADES DE LA EMPRESA, EN CASO DE QUE LO POSEA:	SI	NO	N/A
15.12. Se ha establecido por medio de negociación con la asociación de empleados o con el sindicato.	X		
EL PROGRAMA DE BONIFICACIÓN DE LA EMPRESA, EN CASO DE QUE LO POSEA:	SI	NO	N/A
15.13. Se ha establecido por medio de negociación con la asociación de empleados o con el sindicato.	X		
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.	X		
TOTALES	13	1	0

Indicador 15
 Política de Remuneracion, Prestaciones y Carreras



En su política de remuneración, prestaciones y carrera, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 92.86%

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

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

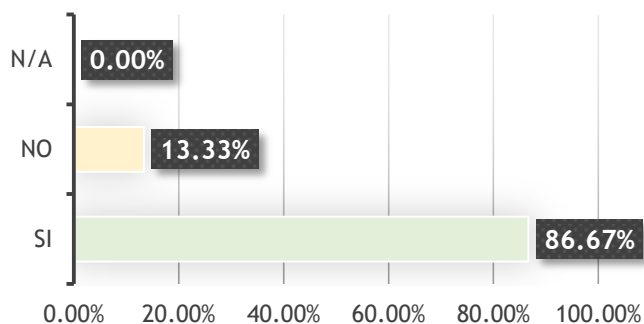
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Cumple rigurosamente las obligaciones legales y tiene planes y metas para alcanzar los estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo en su sector.	Posee indicadores para monitorear los planes y metas para superar los estándares de excelencia en 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
16.1. La cooperativa cuenta con el comité de higiene y seguridad y su reglamentación de funcionamiento.	X		
16.2. Ofrece un programa de prevención y tratamiento para dependencia de drogas y alcohol.		X	
16.3. Ofrece un programa específico para portadores de VHI/SIDA.	X		
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.	X		
16.5. Esa política prevé la no discriminación a los portadores de VHI/SIDA.	X		
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.	X		
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.	X		
16.8. Promueve ejercicios físicos en el horario laboral.	X		
16.9. Promueve programa de combate al estrés para los empleados, especialmente para los que desempeñan funciones más estresantes (plataformas, asesores, cajeros etc.)		X	
16.10. Posee programa de orientación alimentaria y nutricional.	X		
16.11. Posee una política de equilibrio trabajo-familia que aborde cuestiones relativas a horario laboral y horas extras.	X		
16.12. Posee una política de compensación de horas extras para todos los empleados, incluso gerentes y ejecutivos.	X		
16.13. Capacita anualmente en salud y seguridad.	X		
16.14. Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares.	X		
16.15. En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.	X		
TOTALES	13	2	0

Indicador 16

Cuidados de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo



Respecto a cumplir con el objetivo de asegurar buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 86.67%.

INDICADOR 17. COMPROMISO CON EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD

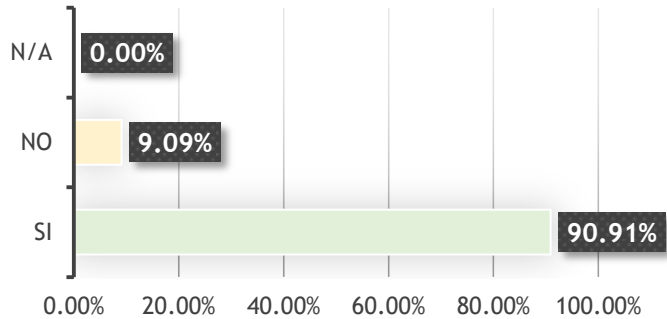
Para desarrollar sus recursos humanos, la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
17.1. Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración y prestaciones y de educación y desarrollo profesional.	X		
17.2. Posee un programa de mapeo para identificación de competencias potenciales a ser desarrolladas.		X	
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.	X		
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.	X		
17.5. Prevé espacios para desarrollar pasantías en la empresa destinadas a jóvenes como apoyo a la formación laboral de los mismos	X		
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.	X		
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.	X		
17.8. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.	X		
17.9. Asigna un porcentaje de la utilidad invertida en desarrollo profesional y educación.	X		
17.10. Se incremento el porcentaje de mujeres con enseñanza universitaria completa en la fuerza de trabajo en relación a la gestión 2023	X		
17.11. Se incremento un porcentaje de hombres con enseñanza universitaria completa en la fuerza de trabajo en relación a la gestión 2023	X		
TOTALES	10	1	0

Indicador 17
Compromiso con el Desarrollo Profesional
y la Empleabilidad para Desarrollar sus RR.HH.



Respecto al compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad para desarrollar sus recursos humanos, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 81.82%

INDICADOR 18. CONDUCTA FRENTE A DESPIDOS

Para conducir procesos de despidos, la empresa:

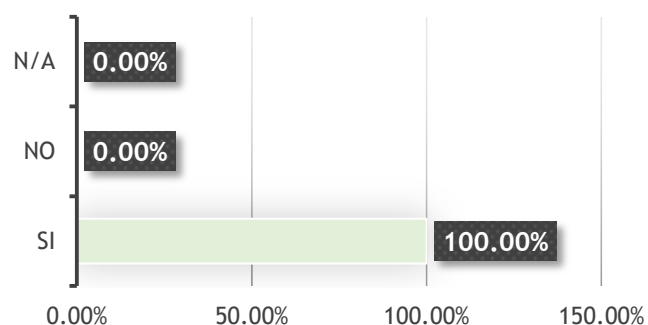
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Sigue rigurosamente las Legislaciones vigentes y provee al empleado despedido orientaciones sobre procedimientos necesarios. En el caso de necesidad de reducción de personal, procura analizar las alternativas de contención (Ej.: busca en otras empresas la posibilidad de transferencia temporal de su excedente de empleados; reducción de carga horaria etc.) y reducción de gastos para evitar el despedido en masa.	Adopta políticas y procesos de despedido 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 despedido 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 despedido 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 recapacitación (mentoring, coaching etc.) de los colaboradores despedidos sin justa causa.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
18.1. Ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años. (para la calificación él no es considerado como positivo)	X		
18.2. Acompaña y evalúa periódicamente la rotación de empleados y tiene políticas para minimización y mejorar ese indicador.	X		
18.3. Busca asociarse con organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.	X		
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.	X		
18.5. La situación socioeconómica del empleado es considerada al momento de su despido.	X		
TOTALES	4	0	0

Indicador 18

Conducta Frente a Despidos



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

INDICADOR 19. PREPARACIÓN PARA JUBILACIÓN

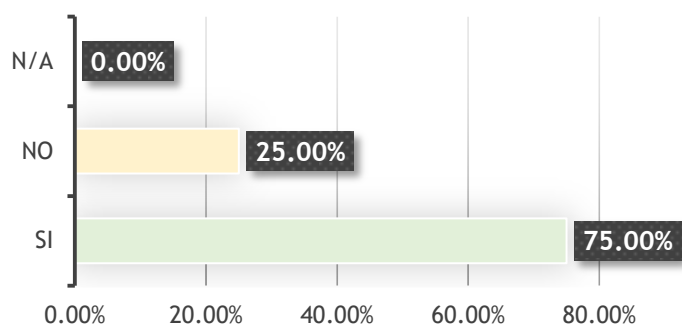
Con el objetivo de preparar a sus empleados para la jubilación, la empresa:

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.
		CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
19.1. Ofrece un programa de seguridad social complementario a lo que establece la ley, a todos sus empleados.	X		
19.2. Involucra a los familiares de los empleados en el proceso de preparación para la jubilación.		X	
19.3. Participa en la elaboración de políticas públicas con focalización en tercera edad.	X		
19.4. Participa o apoya programas y campañas públicas o privadas de valoración de las personas de la tercera edad.	X		
TOTALES	3	1	0

Indicador 19
Preparación para Jubilación



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:

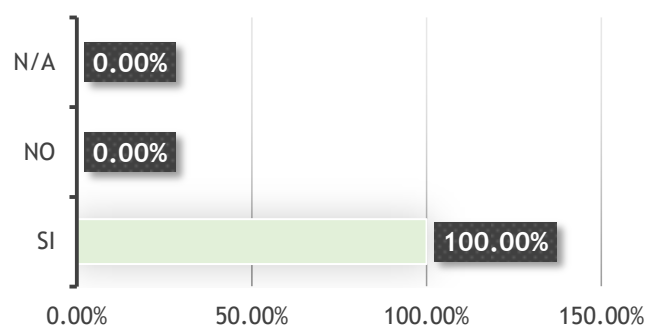
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Además de cumplir rigurosamente los parámetros y requisitos exigidos por la legislación nacional, desarrolla programas internos de mejora ambiental.	Además de eso, prioriza políticas preventivas y posee un área o comité responsable del medio ambiente.	Trata la cuestión 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
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.	X		
20.2. Tiene una persona responsable por el área de medio ambiente que participa de sus decisiones estratégicas.	X		
20.3. Participa en comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad.	X		
20.4. Tiene política explícita de no otorgar créditos para la explotación ilegal de recursos naturales (como madera, productos forestales no madereros, animales etc.)	X		
20.5. Tiene procesos para mapeo y análisis sistémico para la mejoría de la calidad ambiental.	X		
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.	X		
TOTALES	6	0	0

Indicador 20

Compromiso con el Mejoramiento de la Calidad Ambiental



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 100%.

INDICADOR 21. EDUCACIÓN Y CONCIENTIZACION AMBIENTAL

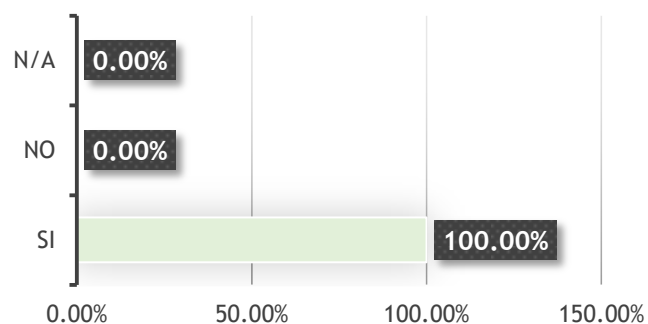
Con el objetivo de contribuir a la concienciación de la población sobre los desafíos ambientales resultantes de la actividad humana y cultivar valores de responsabilidad ambiental, la empresa:

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 informaciones 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 educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas, ejerciendo liderazgo social en favor de esa causa.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
21.1. Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de reducción del consumo de agua y de energía.	X		
21.2. Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de educación con base en los estándares de información de cuidado del medio ambiente.	X		
21.3. Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de educación para el consumo consciente.	X		
TOTALES	3	0	0

Indicador 21
Educación y Concientización Ambiental



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 66.67%.

GERENCIAMIENTO DEL IMPACTO AMBIENTAL

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

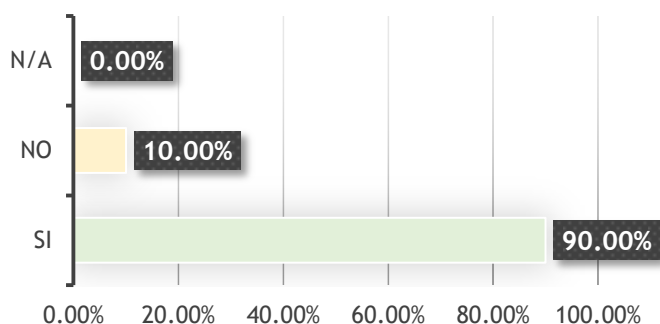
Considerando los impactos ambientales causados por sus procesos y productos o servicios, la empresa:

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 posconsumo.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
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.	X		
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.	X		
22.3. Posee un programa de gerenciamiento de residuos con la participación del cliente, para la recolección de materiales tóxicos y/o el reciclaje posconsumo.	X		
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.	X		
22.5. Debate con los empleados, consumidores y clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus productos o servicios.	X		
22.6. Tiene como política atender quejas y/o denuncias referidas a la agresión al medio ambiente.		X	
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)	X		
22.8. Realiza o ha realizado estudio para medir el impacto ambiental de sus procesos.	X		
22.9. Hubo incremento de incidentes, denuncias y/o multas por violación de las normas de protección ambiental durante la gestión 2024. NO ES SI	X		
22.10. Hubo incremento del pasivo ambiental al final de la gestión 2024 (No es Si)	X		
TOTALES	9	1	0

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 Cooperativa obtuvo la calificación del 90%.

INDICADOR 23. MINIMIZACIÓN DE ENTRADAS Y SALIDAS DE INSUMOS

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

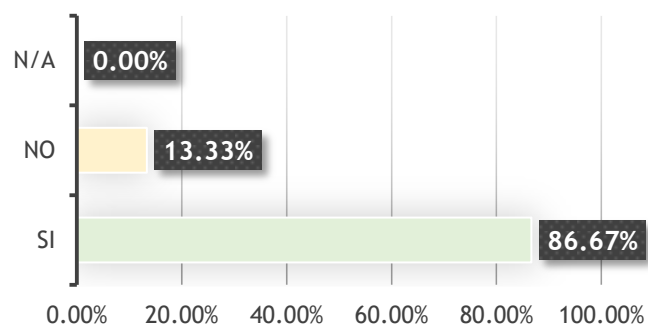
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Busca reducir el consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas e implantar procesos de destino adecuado de residuos, sin alterar su estándar tecnológico actual.	Invierte en la actualización de su estándar tecnológico, con vistas a reducir y/o sustituir 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
23.1. Posee iniciativas para el uso de fuentes de energía renovable.	X		
23.2. Mantiene acciones de control de la contaminación causada por vehículos propios y de terceros a su servicio.	X		
LA EMPRESA POSEE UN SISTEMA DE MONITOREO PARA:			
23.3. El aumento de la eficiencia energética.	X		
23.4. La reducción del consumo de agua.	X		
23.5. La reducción de generación de residuos sólidos.	X		
23.6. La reducción de emisión de CO2 y otros gases de efecto invernadero en la atmósfera.		X	
EL SISTEMA DE MONITOREO INCLUYE METAS ESPECÍFICAS PARA:	SI	NO	N/A
23.7. El aumento de la eficiencia energética.	X		
23.8. La reducción del consumo de agua.	X		
23.9. La reducción de generación de residuos sólidos.	X		
23.10. La reducción de emisión de CO2 y otros gases de efecto invernadero en la atmósfera.		X	
ADMINISTRACIÓN Y EMISIÓN DE CO2	SI	NO	N/A
23.11. Lleva registros de consumo anual de energía (en Kw/h.) o (Bs)	X		
23.12. Lleva registros de consumo anual de agua (en m3) o (Bs)	X		
23.13. Lleva registros del volumen promedio anual de CO2 y otros gases de efecto invernadero emitidos en la atmósfera (en toneladas)	X		
23.14. Lleva registros de la cantidad anual (en toneladas) de residuos sólidos generados (basura, desechos, escombro etc.)	X		
23.15 Lleva registros del consumo anual de combustibles de gasolina/diésel (en litros)	X		
TOTALES	13	2	0

Indicador 23

Minimización de Entradas y Salidas de Insumos



Respecto a cumplir con el objetivo de prevenir y reducir daños ambientales y optimizar procesos, la Cooperativa obtuvo la calificación del 80%.

GRUPO IV: PROVEEDORES SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ALIANZA CON PROVEEDORES
INDICADOR 24. CRITERIOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

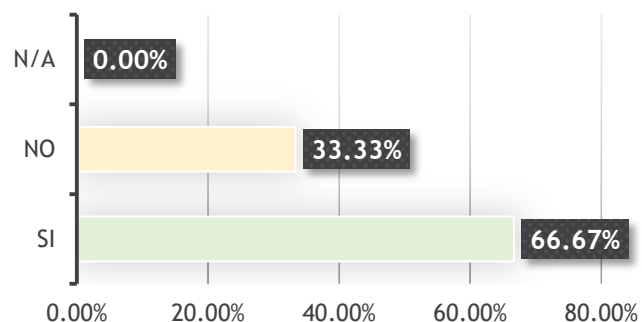
Para regular sus relaciones con proveedores y aliados, la empresa:

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.
		CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA	

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
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.	X		
24.2. Incluye en sus políticas de relacionamiento con proveedores la cancelación de contratos por conductas no éticas de éstos.	X		
24.3. Incluye en sus políticas de relacionamiento con proveedores el rechazo de contratos cuando considere que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectas.	X		
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.	X		
24.5. Debate cuestiones relacionadas con la responsabilidad social empresarial con sus proveedores, buscando la capacitación y adecuación de los mismos a sus criterios.		X	
24.6. Prioriza la contratación de proveedores que comprobadamente tengan prácticas de Responsabilidad Social Empresarial	X		
24.7. Establece un plazo formal para que sus proveedores se adecuen a sus criterios de responsabilidad social.		X	
24.8. Al exigir prácticas de responsabilidad social de sus proveedores, realiza visitas para verificar el cumplimiento de esas prácticas.		X	
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.	X		
TOTALES	6	3	0

Indicador 24
Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores



Respecto a cumplir la política de regular sus relaciones con proveedores y aliados, la Cooperativa ha obtenido la calificación del 66.67%.

INDICADOR 25. TRABAJO FORZADO EN LA CADENA PRODUCTIVA

En sus relaciones con proveedores y aliados, la empresa:

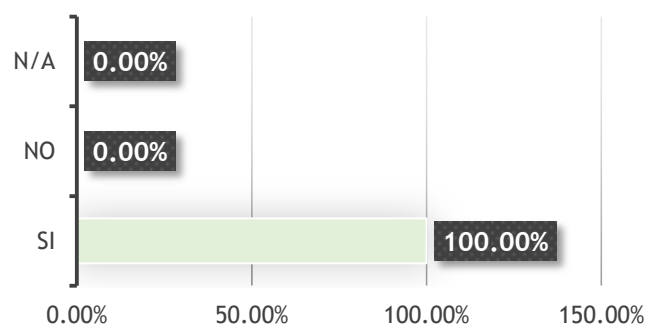
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Cumple rigurosamente la legislación y posee políticas formales con el objetivo de contribuir a la erradicación del trabajo forzado, y exige a los proveedores el cumplimiento de la legislación.	Además, verifica periódicamente el cumplimiento de la ley e incluye la prohibición 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
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.	X		
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.	X		
TOTALES	2	0	0

Indicador 25

Trabajo Forzado en la Cadena Productiva



En sus relaciones con proveedores y aliados, la Cooperativa en la gestión 2024 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:

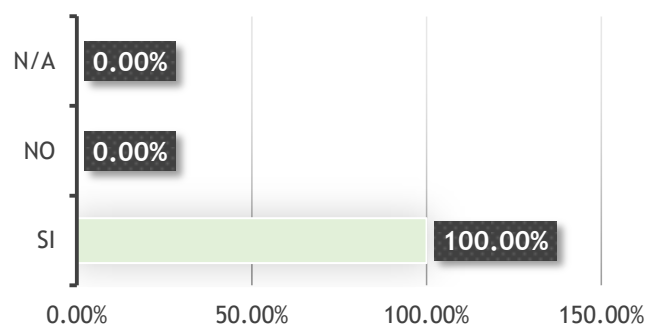
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Negocia con transparencia y establece relaciones contractuales con base tan sólo en criterios comerciales.	Contribuye para la mejoría del estándar gerencial de los proveedores, al colocar a disposición informaciones y al promover actividades conjuntas de entrenamiento.	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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
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.).	X		
26.2. Apoya a organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.	X		
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.).	X		
26.4. Estimula la formación de redes o cooperativas de proveedores, ayudándolos a adecuarse a nuevos modelos de suministro.	X		
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.	X		
26.6. Posee la figura del 'defensor' de proveedores o función similar para asegurar una relación de alianza con ellos.	X		
26.7. Posee un plan anual de consulta de satisfacción con los proveedores.	X		
TOTALES	7	0	0

Indicador 26

Apoyo al Desarrollo de Proveedores



Respecto a proveedores de igual o menor porte, la Cooperativa ha obtenido una calificación de 100%.

GRUPO V: CONSUMIDORES Y CLIENTES DIMENSIÓN SOCIAL DEL CONSUMO

INDICADOR 27. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN COMERCIAL

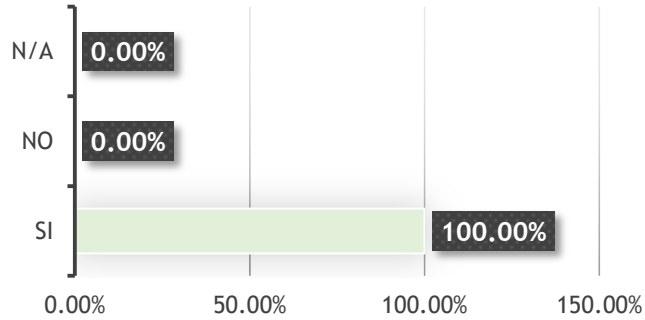
Considerando la influencia de su política de comunicación comercial en la creación de una imagen de credibilidad y confianza, la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
27.1. La política de comunicación comercial consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	X		
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 hacer más transparente la relación y más seguro el uso de los servicios y productos financieros.	X		
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.	X		
27.4. Realiza un análisis previo de las piezas publicitarias para verificar la coherencia con sus valores y principios.	X		
27.5. Posee políticas específicas para asegurar que la comunicación volcada al público infante juvenil sea responsable.	X		
27.6. Realiza previo análisis de piezas publicitarias para verificar su conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.	X		
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)	X		
TOTALES	7	0	0

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 Cooperativa ha obtenido una calificación del 100%.

INDICADOR 28. EXCELENCIA EN LA ATENCIÓN

respecto a su compromiso con la calidad de los servicios de atención al consumidor/cliente, la empresa:

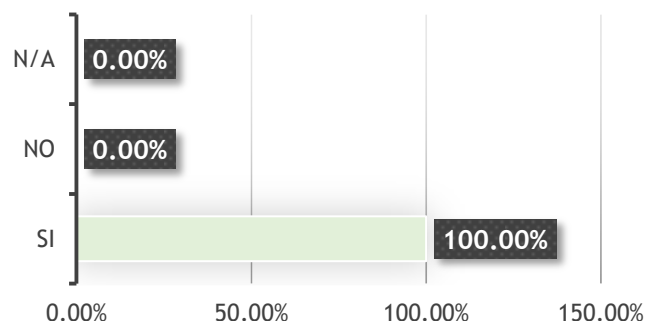
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Posee un servicio de atención básica receptivo, ampliamente divulgado, centrado en la información y en la solución de demandas individuales.	Proporciona al consumidor financiero, fácil acceso al servicio de su interés, registra y comunica internamente sus requerimientos, 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

CALIDAD DE LOS SERVICIOS	SI	NO	N/A
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.	X		
LA EMPRESA:	SI	NO	N/A
28.2. Tiene un Comité de Higiene y seguridad ocupacional.	X		
28.3. Ofrece el Servicio de Punto de Reclamo (PR) u otra forma de atención al público especializado para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios financieros.	X		
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.	X		
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.	X		
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.	X		
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.	X		
28.8. Al ofrecer sus productos y servicios, utiliza sólo argumentos verdaderos para el convencimiento del consumidor financiero, socio y cliente.	X		
28.9. Tiene política explícita de no soborno para obtener la decisión de compra de productos o contratación de servicios.	X		
28.10. Informa al cliente el propósito de la solicitud de informaciones personales antes de hacerlas.	X		
28.11. Solicita al cliente sólo las informaciones personales relevantes y nada además de los objetivos para los cuales declara ser necesarias.	X		
28.12. Provee informaciones del Socio o cliente a terceros sólo mediante su autorización explícita.	X		
28.13. Implementa un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.	X		
28.14. Comparte con sus colaboradores empresa la opinión de sus Socios y clientes.	X		
28.15. La empresa evalúa anualmente el número de reclamaciones.	X		
GESTIÓN DE RECLAMOS	SI	NO	N/A
28.16. Hubo incremento de reclamos atendidas por el PR. en relación a la gestión 2023 al 2024 (No es Si)	X		
28.17. Durante la gestión 2024 hubo reclamos no atendidos por el PR. (No es Si)	X		
28.18. Durante la gestión 2024 hubo innovaciones implementadas al servicio de atención a consumidores/clientes.	X		
TOTALES	18	0	0

Indicador 28

Excelencia de la Atención



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

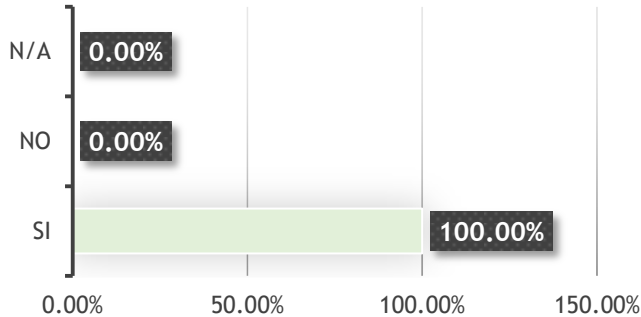
Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
29.1. Reconoce la comunidad en que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios.	X		
29.2. Posee políticas de relaciones con la comunidad de entorno, contempladas en su código de conducta y/o en la declaración de valores.	X		
29.3. Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y de la búsqueda de soluciones.	X		
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.	X		
29.5. Tiene prácticas de compras y de inversiones para perfeccionar el desarrollo socioeconómico de la comunidad en que está presente.	X		
29.6. Concientiza y capacita a sus empleados para que respeten los valores, conocimiento y prácticas tradicionales de la comunidad donde actúa.	X		
29.7. Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de entorno.	X		
DURANTE LA GESTIÓN 2024, HA RECIBIDO LA EMPRESA RECLAMOS O MANIFESTACIONES DE LA COMUNIDAD (PETITORIOS, PETICIONES CON MUCHAS FIRMAS, PROTESTAS) POR LOS MOTIVOS LISTADOS A CONTINUACIÓN:	SI	NO	N/A
29.8. Exceso de basura, generación de mal olor, y/o otras formas de contaminación (sonora, visual etc.).	X		
29.9. Exceso de tráfico de vehículos, causando ruido y trastornos.	X		
29.10. Interferencia en sistemas de comunicación.	X		
29.11. Alteraciones sociales negativas ocasionadas por sus actividades/instalaciones.	X		
29.12. Otros motivos. (Las respuestas NO son positivas)	X		
TOTALES	12	0	0

Indicador 29
Gerenciamiento del Impacto de la Empresa en la Comunidad de Entorno



Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad la Cooperativa ha obtenido el resultado del 100%, para la gestión 2024.

INDICADOR 30. RELACIONES CON ORGANIZACIONES LOCALES

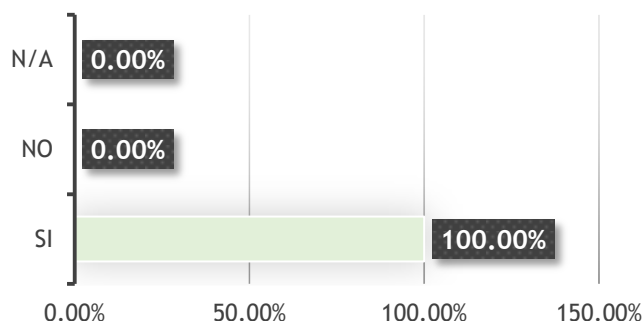
Con relación a las organizaciones comunitarias, y equipos públicos (escuela, puestos de salud, etc.) presentes en su entorno, la empresa:

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
30.1. Hace un relevamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos en la comunidad.	X		
30.2. Realiza en la comunidad, en conjunto con organizaciones locales, campañas educativas y/o de interés público.	X		
TOTALES	2	0	0

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 Cooperativa ha obtenido la calificación del 100%,

ACCIÓN SOCIAL

INDICADOR 31. FINANCIAMIENTO DE LA ACCIÓN SOCIAL

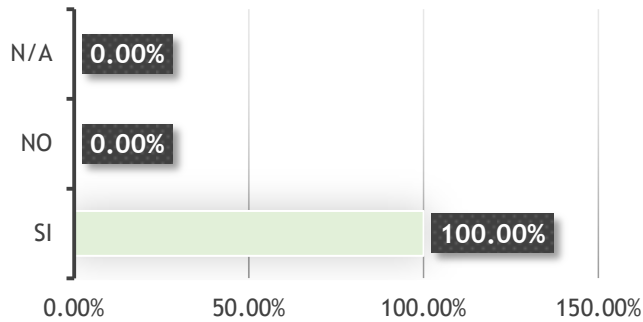
El financiamiento de la acción social de la empresa está basado en:

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 ⁴⁴ , 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).
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones Adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
31.1. Incluye a la acción social y a sus responsables en el proceso general de planificación estratégica.	X		
31.2. Posee mecanismos para estimular proveedores, accionistas y otras partes interesadas a hacer donaciones.	X		
31.3. Utiliza especialistas en el ciclo de planificación, monitoreo y evaluación de su acción social.	X		
31.4. Planea su acción social buscando maximizar su impacto a largo plazo	X		
31.5. Optimiza el impacto de su acción social fomentando recursos de otras empresas u organizaciones privadas y/o la participación de órganos públicos.	X		
31.6. Tiene procedimiento de consulta periódica a los beneficiarios de su acción social, monitoreándola por medio de indicadores de desempeño.	X		
TOTALES	6	0	0

Indicador 31
Financiamiento de la Accion Social



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:

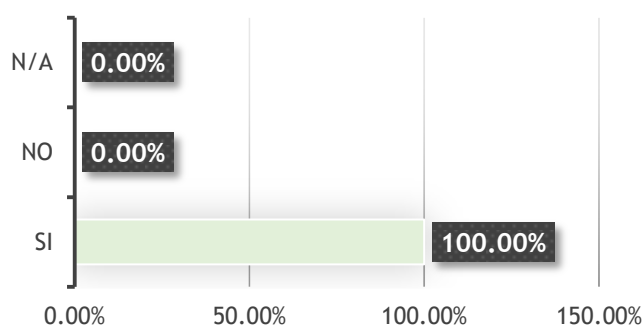
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Desarrolla actividades eventuales, enfocadas en la educación para la ciudadanía, abordando derechos y deberes.	Desarrolla periódicamente Actividades de educación para la ciudadanía y permite la libre discusión e intercambio de informaciones sobre temas políticos.	Además de eso, promueve o apoya por medio de alianzas, la organización d e 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
32.1. Establece convenios con organismos públicos con el objetivo de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, salud o infraestructura.	X		
32.2. Establece convenios con organismos públicos con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado; incentivar la generación de empleos, seguridad alimenticia, etc.	X		
32.3. Desarrolla actividades eventuales de capacitación para sus empleados, enfocadas en la educación moral, abordando derechos y deberes.	X		
TOTALES	3	0	0

Indicador 32

Construcción de la Ciudadanía por las Empresas



Respecto a su papel en la construcción de la ciudadanía, la Cooperativa ha obtenido una calificación del 100%

INDICADOR 33. PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN Y ANTICOIMA

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

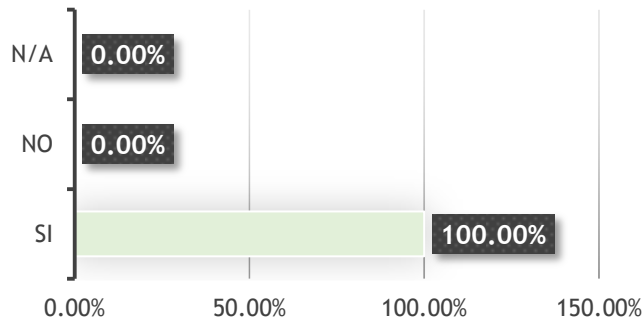
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
Procura evitar situaciones que involucren favorecer a Socios, Clientes y usuarios, pero no tiene procedimientos formales o divulgados de control y castigo.	Mantiene una postura reconocida por el público interno sobre la prohibición de favorecer directa o indirectamente 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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

Informaciones adicionales

LA EMPRESA	SI	NO	N/A
33.1. La empresa posee políticas y/o procedimientos de control y sanción ante posibles prácticas corruptas.	X		
33.2. Prevé medidas punitivas a los colaboradores y empleados involucrados en favorecimiento a los clientes, socios y usuarios.	X		
33.3. Posee una política explícita de no apoyo y no participación en procesos de Corrupción.	X		
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)	X		
TOTALES	4	0	0

Indicador 33

Prácticas Anticorrupción y Anticoimas



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

5. CONCLUSIÓN DE LA CALIFICACIÓN

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural de Chuquisaca” R.L. Obtuvo la calificación **MUY BUENO, con una puntuación de 96.02 sobre 100 puntos**, que considerando el factor de redondeo se tiene una calificación de **96 puntos** y un nivel de riesgo **MUY BAJO**, por el trabajo y compromiso de la entidad con Responsabilidad Social Empresarial en la gestión 2024.

La calificación obtenida por la entidad, está en la categoría de riesgo **MUY BAJO** y es resultado de las siguientes calificaciones parciales:

GRUPO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
I	Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	96.98
II	Publico Interno	92.19
III	Medio Ambiente	94.14
IV	Proveedores	88.89
V	Consumidores y Clientes	100
VI	Comunidad	100
VII	Gobierno y Sociedad	100
TOTAL, PROMEDIO		96.02
REDONDEO		96

La evaluación y calificación concluye en la **Etapa IV**, Cada etapa presupone el cumplimiento del nivel anterior.

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.
			CALIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA

6. ANEXO

CÓD.		ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	EXPRESADO EN	VALOR	
1G		Gobierno Corporativo	Medidas adoptadas para mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno corporativo con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales	Horas de capacitación y formación al órgano de gobierno corporativo	Dimensión Económica	Horas	24
					Dimensión Social	Horas	4
					Dimensión Ambiental	Horas	1
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	Remuneración anual (total) mejor pagado	273,925	%	3.17%
				Remuneración promedio anual de todos los empleados	8,630,050.08		
2B		Brecha salarial	Relación del 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 para todos los empleados (excluyendo a la persona mejor pagada)	Porcentaje de aumento anual del mejor pagado	3	%	0%
				Porcentaje del promedio del incremento de los sueldos de los empleados	3		
3B		Brecha salarial	Relación entre el salario mínimo de la entidad supervisada y el salario mínimo nacional	Salario mínimo EIF	2620	%	104.80%
				Salario mínimo Nacional	2500		
1P		Presencia en la comunidad	Proporción de gastos en proveedores nacionales en principales áreas de operación	Total de gastos en Proveedores (cadena de suministro) expresado en Bs. (papelería útiles, material varios)	7,894,403	%	100%
				Gastos en Proveedores Nacionales expresado envés.	7,894,403		
				Gastos en Proveedores Internacionales expresado en Bs.	0		

CÓD.		ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	EXPRESADO EN	VALOR	
1T		Número de empleados desglosados por grupo etario, género y departamento		Total de Funcionarios	Números Enteros	98	
				Cantidad de Funcionarios hasta los 30 años		26	
				Cantidad de Funcionarios entre los 31 y 50 años		64	
				Cantidad de Funcionarios mayores de 51 años		8	
				Número total de Mujeres		39	
				Número total de Varones		59	
				Funcionarios desglosados por departamentos		Chuquisaca	86
						La paz	1
						Potosí	4
						Tarija	2
Cochabamba	4						
Santa Cruz	1						
2T	Trabajo digno y no discriminación	Tasa de contrataciones de empleados desglosados por grupo etario, género y departamento		Total de Funcionarios contratados	%	18	
				Cantidad de Funcionarios hasta los 30 años		10	55.6%
				Cantidad de Funcionarios entre los 31 y 50 años		8	44.4%
				Cantidad de Funcionarios mayores de 51 años		0	0.0%
				Número total de mujeres contratadas		6	33.3%
				Número total de Varones contratados		12	66.7%
				Cantidad de Funcionarios contratados provenientes de Chuquisaca		16	88.9%
				Cantidad de Funcionarios contratados provenientes de Potosí		2	11.1%
				Cantidad de Funcionarios contratados provenientes de Oruro		0	0.0%
						0	
3T		Rotación media de empleados desglosados por grupo etario, género y departamento		Total de Funcionarios Rotados	%	6	
				Cantidad de Funcionarios hasta los 30 años		2	33.3%
				Cantidad de Funcionarios entre los 31 y 50 años		4	66.7%
				Cantidad de Funcionarios mayores de 51 años		0	0%
				Número total de mujeres rotadas		2	0.3
				Número total de Varones rotados		4	66.7%
				Cantidad de Funcionarios rotados provenientes de Chuquisaca		5	83%
				Cantidad de Funcionarios rotados provenientes de La paz		1	17%
				Cantidad de Funcionarios rotados provenientes de Oruro		0	0%
				Cantidad de Funcionarios rotados provenientes de Potosí		0	0%
Cantidad de Funcionarios rotados provenientes	0	0%					
		Porcentaje de contrataciones de personas con discapacidad con relación al total de empleados		Total de empleados	%	1	
				Total de personas con discapacidad		1	0%

CÓD.		ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	EXPRESADO EN	VALOR	
1C		Promedio de horas capacitación al año desglosado por categorías de empleado		Horas capacitadas durante el año	Promedio Hrs.	893	
				Gerencia		17	1.90%
				Ejecutivo		358	40.09%
				Operativo		518	58.01%
2C	Capacitación	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenta la empleabilidad de los trabajadores	Número de programas que fomenta la empleabilidad	Gestión de habilidad	Números Enteros	9	
				Formación continua		12	
3C		Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y desarrollo profesional		Número de empleados evaluados de desempeño	%	80	
				Número de empleados evaluados en el desarrollo profesional		80	100%




Versión: 1
 Fecha: 06/05/2025
 Elaborado por: Weimar M.Peralta S


ENTIDAD INTERMEDIACIÓN FINANCIERA: Cooperativa de Ahorro y Credito Abierta Magisterio Rural de Chuquisaca R.L.

PERIODO DE INFORMACIÓN: GESTIÓN 2024

NOMBRE DE LA PERSONA ENCARGADA DE RSE: Weimar Manuel Peralta Sánchez

CÓD.	ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	EXPRESADO EN	VALOR	
1D		Composición de los órganos de gobierno y planilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Consejo de Administración	Nº Mujeres	Números Enteros	2
				Nº Varones		7
				Menores de 30 años		0
				Mayores de 30 años		9
				Aymaras		
				Quechuas		9
			Consejo de Vigilancia	Nº Mujeres		2
				Nº Varones		1
				Menores de 30 años		0
				Mayores de 30 años		3
				Aymaras		
				Quechuas		3
			Empleados	Nº Mujeres		39
				Nº Varones		59
				Menores de 30 años		26
				Mayores de 30 años		72
				Aymaras		0
				Quechuas		98
2D	Diversidad e igualdad de oportunidades	Relación entre salario mínimo de los hombres con respecto al de las mujeres desglosado por categoría profesional	Lic. Auditoría	Salario Mínimo	%	
			Varones	18795.68		45.2%
			Mujeres	22827.1		
			Lic. Derecho	Salario Mínimo		
			Varones	7345.59		100%
			Mujeres	0		
			Lic. Economía	Salario Mínimo		
			Varones	9384.71		0.00%
			Mujeres	7345.59		
			Lic. Administración de Empresas	Salario Mínimo		
			Varones	2620		50.00%
			Mujeres	2620		
			Lic. En Ing. Comercial	Salario Mínimo		
			Varones	2620.00		26%
			Mujeres	7585.65		
			Lic. Contaduría Pública	Salario Mínimo		
			Varones	2620.00		40%
			Mujeres	3944.54		
			Egresados Universitarios	Salario Mínimo		
			Varones	2620		50%
			Mujeres	2620.00		
			LIC. Administración Financiera	Salario Mínimo		
			Varones	2620		50%
			Mujeres	2620		
Bachilleres	Salario Mínimo					
Varones	6278.28	100%				
Mujeres	0					

						Versión: 1 Fecha: 06/05/2025 Elaborado por: Weimar M.Peralta S	
		ENTIDAD INTERMEDIACIÓN FINANCIERA: Cooperativa de Ahorro y Credito Abierta Magisterio Rural de Chuquisaca R.L.					
		PERIODO DE INFORMACIÓN: GESTIÓN 2024					
NOMBRE DE LA PERSONA ENCARGADA DE RSE: Weimar Manuel Peralta Sánchez							
CÓD.	ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN		EXPRESADO EN	VALOR	
1H		Contribuciones o Aportes a Fines sociales, culturales gremiales y benéficos (por programas o proyectos, gastos o inversión sobre las utilidades logradas en la gestión)	Total de utilidades logradas en la gestión		%	1,437,595	
			Apoyo a la colegitividad y medio ambiente			25,686	1.8%
			Aposo socios en salud			27183.65	1.9%
			Gastos Funerarios			24,050	1.7%
			Seguro accidentes para nuestros adultos mayores			14071.55	1.0%
			Apoyo a la Fundacion Treveris			20,000	1.4%
2H	Derechos Humanos y Compromiso Social	Procedimientos que incluyan aspectos de Derechos Humanos relevantes al negocio	Cantidad de procedimientos que incluyen los aspectos de Derechos Humanos durante el desarrollo de actividades diarias: 1.-Trato preferente personas con discapacidad 2.- Trato preferente personas embarazadas 3.- Trato preferente a personas de la tercera edad 4.- Trato igualitario sin discriminación de raza, genero, grupo etario al consumidor financiero.		Política	4	
3H		Porcentaje de operaciones donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación de comunidades locales			%	0	
1E	Enfoque Social	Política con aspectos medioambientales y sociales específicos aplicados a las líneas de negocio	Cantidad de políticas generadas en los aspectos medioambientales		Números Enteros	1	
			Cantidad de políticas generadas en los aspectos sociales			1	
2E		Productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio social específico para cada línea de negocios desglosado según su propósito	Cantidad de productos y servicios que proporcionan beneficios sociales	Social		Números Enteros	1
				Ambiental			1
				Económico			1
3E		Descripción de políticas para el correcto diseño y oferta de servicios y productos	Cantidad de políticas y/o procesos para el diseño de ofertas en servicios y productos		Números Enteros	1	
4E	Iniciativas para mejorar la educación financiera según tipo beneficiarios	Cooperativa desarrollo de dos modalidades la ejecución del programa de educación financiera presencia y virtual		Programa			
					1		

						Versión: 1	
						Fecha: 06/05/2025	
						Elaborado por: Weimar M.Peralta S	
ENTIDAD INTERMEDIACIÓN FINANCIERA: Cooperativa de Ahorro y Credito Abierta Magisterio Rural de Chuquisaca R.L.							
PERIODO DE INFORMACIÓN: GESTIÓN 2024							
NOMBRE DE LA PERSONA ENCARGADA DE RSE: Weimar Manuel Peralta Sánchez							
CÓD.	ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN		EXPRESADO EN	VALOR	
1S		Mecanismos y procedimientos de retención y fidelización de cliente	Cantidad de mecanismos y procedimientos	Política de Retención	Números Enteros	1	
				Fidelización		1	
2S	Satisfacción del cliente	Mecanismos para la evaluación de satisfacción de los clientes en cuanto a los servicios financieros y la atención proporcionada	Cantidad de mecanismos para la evaluación de la satisfacción de clientes	Servicios Financieros	Números Enteros	1	
				Atención Proporcional		1	
3S		Número de reclamos, porcentaje de quejas resueltas y adopción de medidas correctivas	Total número de reclamos	Número de Reclamos	Número de Reclamos	26	
			Número de quejas resueltas			26	100%
			Número de medidas correctivas realizadas			26	26
1A	Conciencia Ambiental	Gestión para el ahorro en cuanto a energía y agua	Disminución del uso energía	%		3.43	
Disminución del empleo del agua			11.03				
2A		Gestión de residuos producto de los servicios y productos que prestan	Reducción del consumo papel	%		2.82	
Reutilización de materiales			0				
3A	Desglose de gastos e inversiones ambientales	Desglose de productos financieros destinados a fomentar la implementación de tecnologías para preservar el medio ambiente	Ingresos provenientes de las campañas de Reciclaje	Bolivianos/ anuales		0	
Gastos			0				
			Inversiones	Bolivianos/ anuales		0	
			Cantidad de productos financieros destinados al fomento de tecnologías para preservar el medio ambiente	Unidades		0	
			Montos económicos destinados al fomento de tecnologías para preservar el medio ambiente	Bolivianos/ anuales		0	
1N	Cumplimiento Normativo	Monto y número de sanciones pecuniarias pagadas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y normativa	Sanciones Pecuniarias	Cantidad	Unidades	2	
			Sanciones no monetarias			2	Bolivianos/ anuales
			Sanciones no monetarias	Cantidad	Unidades	0	



ESTA ENTIDAD ES SUPERVISADA POR ASFI



www.cmrsucre.com



www.facebook.com/CMRChuq



44 6460149