



CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE R.S.E.

Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta
“Magisterio Rural” R.L.



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



CONTENIDO

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | RESUMEN | 1 |
| 2. | INTRODUCCIÓN | 2 |
| 3. | DATOS GENERALES DE LA COOPERATIVA | 3 |
| 4. | METODOLOGÍA..... | 4 |
| 4.1. | Indicadores Ethos IARSE 3.4. | 4 |
| 4.1.1. | Relación de los indicadores con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)..... | 6 |
| 4.2. | Norma ISO 26000 | 7 |
| 5. | CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | 8 |
| 5.1. | Descripción | 9 |
| 5.1.1. | Cuantificación | 10 |
| 5.1.2. | Indicadores | 10 |
| 5.2. | Nivel de madures..... | 11 |
| 5.3. | Calificación general..... | 11 |
| 5.4. | Calificación por dimensiones | 12 |
| 5.4.1. | Dimensión visión y estrategia | 13 |
| 5.4.2. | Dimensión Gobierno corporativo y gestión | 14 |
| 5.4.3. | Dimensión Social | 18 |
| 5.4.4. | Dimensión Ambiental | 23 |
| 6. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 25 |
| 6.1. | Conclusiones..... | 25 |
| 6.2. | Recomendaciones | 25 |
| 7. | ANEXO..... | 22 |

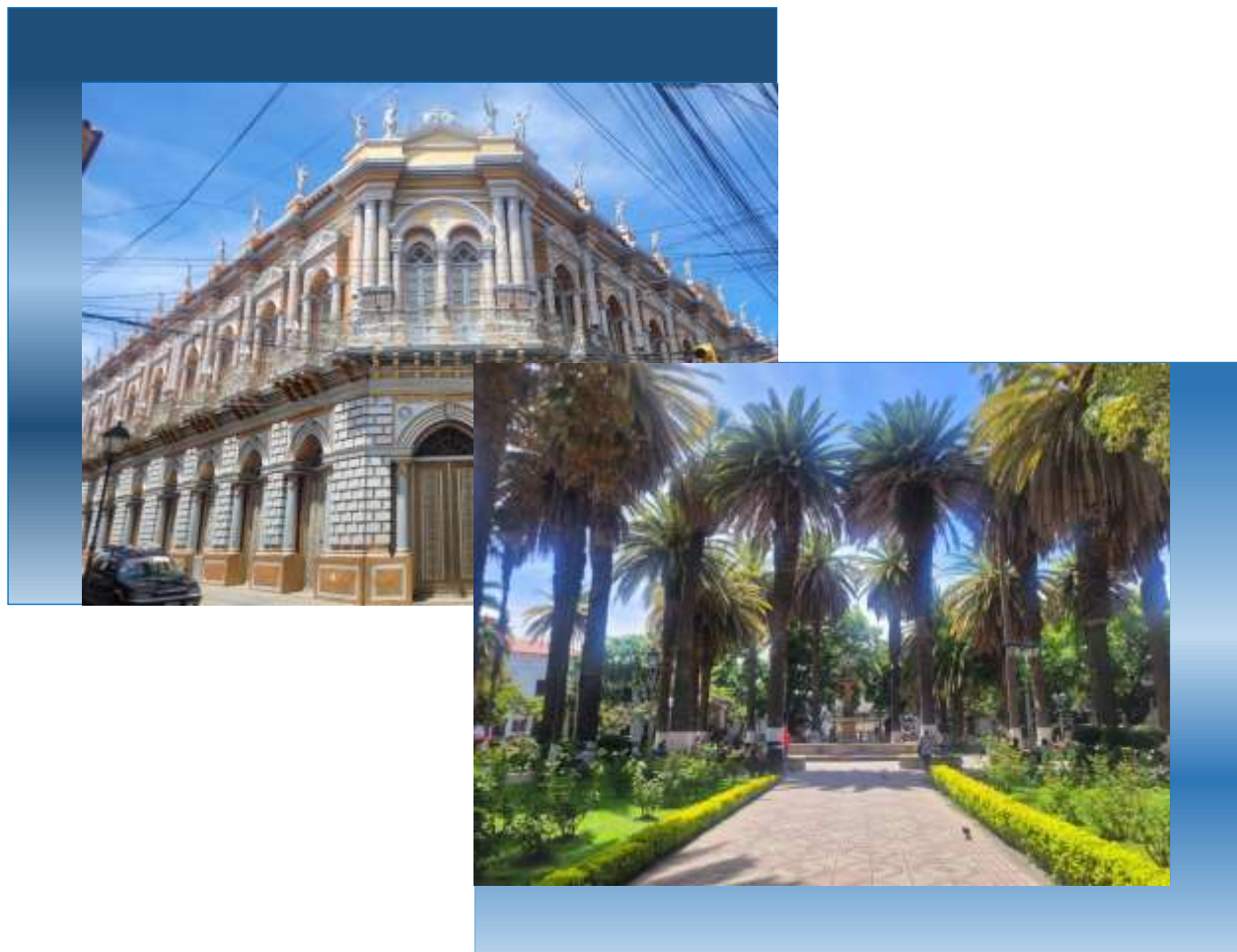


ÍNDICE DE GRAFICAS

| | |
|--|----|
| Gráfica 1 Calificación general | 1 |
| Gráfica 2 Objetos de desarrollo sostenible..... | 7 |
| Gráfica 3 Ubicación de la Central de la Cooperativa de Ahorro Crédito Abierta “Magisterio Rural” R.L. | 9 |
| Gráfica 4 Ubicación de las agencias Padcaya y Entre Ríos..... | 9 |
| Gráfica 5 Nivel de madurez | 11 |
| Gráfica 6 Calificación general | 12 |
| Gráfica 7 Grafica por dimensiones | 13 |
| Gráfica 8 Evaluación de visión estratégica | 14 |
| Gráfica 9 Evaluación de gobierno corporativo | 17 |
| Gráfica 10 Evaluación de dimensión social..... | 22 |
| Gráfica 11 Evaluación de dimensión ambiental | 24 |



DESEMPEÑO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



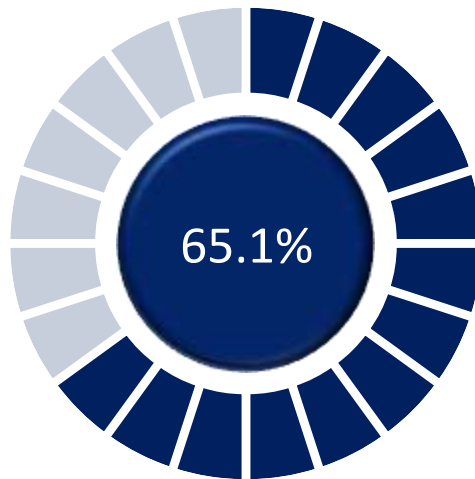
1. RESUMEN

El presente documento muestra el aporte de responsabilidad social empresarial conforme a la norma internacional ISO 26000 y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), adaptados y formulados por el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial (IARSE) en los indicadores ETHOS.

La calificación del desempeño de responsabilidad social empresarial de la Cooperativa de ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural” R.L. es de 6.51 sobre 10 es decir que se tiene un avance del 65.1 % en cumplimiento a los indicadores de responsabilidad social recopilados por ETHOS.

Gráfica 1 Calificación general

Calificación de desempeño en RSE



El presente documento es elaborado por la **Consultora de Servicios Integrales de Gestión (SIG)**.

S.I.B. GERSON RONALD
PINTO MALDONADO
Ingeniero Industrial
RNI 41.501

Representante legal de S.I.G.



2. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a ley N° 393 de los servicios Financieros emitido el 21 de agosto de 2013 y al Reglamento para la Responsabilidad Social Empresarial para las entidades de intermediación financiera, de la Recopilación de Normas para Servicios Financieros de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), que tiene por objeto establecer disposiciones que las Entidades de Intermediación Financiera deben cumplir en relación a la Responsabilidad Social Empresarial (R.S.E.).

De acuerdo con el reglamento de R.S.E., la entidad supervisada por ASFI debe contar con al menos una calificación anual de desempeño de R.S.E., realizada por una empresa especializada que cuente con una metodología que mínimamente considere los indicadores establecidos en el Anexo 2 del Reglamento de responsabilidad social empresarial.

El presente documento muestra el cumplimiento a lo indicado anteriormente, a los lineamientos de R.S.E. normados en la sección 3, artículo 1, del reglamento y el compromiso de la **Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural” R.L.** con la gestión de R.S.E., donde se consideró las siguientes etapas para la implementación de acuerdo a norma:

- a) Compromiso;
- b) Identificación;
- c) Planificación;
- d) Implementación;
- e) Control;
- f) Revisión y mejora.

Las operaciones de intermediación financiera realizadas por las Cooperativa de Ahorro y Crédito, están bajo el control y supervisión de la Autoridad del Sistema Financiero (ASFI), debiendo registrarse por la Ley N° 393 y orientar su actividad especialmente con las disposiciones establecidas en la Recopilación de Normas para Servicios Financieros (RNSF).

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito también se rigen por la Ley General de Cooperativas N° 356 de 10 abril 2013. Ésta Ley resalta el papel de las Cooperativas en el desarrollo de la sociedad respetando los principios del cooperativismo y tiene por finalidad promover actividades de producción y administración



de servicios que contribuyan al desarrollo económico social del país, de acuerdo con su identidad cultural, productiva y cualidad cooperativa, a través de políticas financieras y sociales.

3. DATOS GENERALES DE LA COOPERATIVA

La Cooperativa una vez cumplidos los requisitos de la Ley de Bancos y Entidades Financieras N° 1488 del 14 de abril de 1993 y el Decreto Supremo N° 24439 del 13 de diciembre de 1996 y la Resolución SB/031/1997 y demás disposiciones complementarias de adecuación para su funcionamiento, obtuvo la Licencia perteneciente a la Categoría I por parte de la Superintendencia de Bancos y Entidades Financieras mediante la Resolución SB N° 014/2000 de fecha 31 de agosto de 2000.

Posteriormente la Cooperativa Magisterio Rural Ltda., solicita a la Superintendencia de Bancos dado su notable crecimiento, la autorización para prestar sus servicios en la Categoría II argumentando que cuenta con el Capital mínimo, para adecuarse en esta categoría y lo consigue a través de la Resolución SB N° 115/2001 de fecha 11 de septiembre de 2001.

La Cooperativa inició la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial en la gestión 2013 en el marco de las Directrices establecidas por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero, con el objetivo de mantener su sostenibilidad generando una cultura de gestión socialmente responsable en los aspectos económico, social y medioambiental en la institución.

El compromiso de la Cooperativa con la Responsabilidad Social esta traducido en la Misión, Visión y valores corporativos establecidos en su plan estratégico trianual 2021 – 2023. Con el propósito de continuar con su crecimiento y desarrollo sostenible viene implementando una serie de actividades relacionadas con la gestión integral de riesgos, buen gobierno corporativo y Responsabilidad Social Empresarial adecuado a su modelo de negocio como sociedad cooperativa.

Misión:

" Coadyuvar a socios, clientes y la comunidad en el esfuerzo de mejorar su calidad de vida brindando servicios con calidad y calidez, a través de la práctica del ahorro sistemático y el crédito prudente".



Visión:

“Ser una institución sólida y líder en el sistema cooperativo del departamento de Tarija, facilitando el acceso a sus productos y servicios financieros, comprometidos con el entorno económico, ambiental y con un alto grado de responsabilidad social empresarial”.

4. METODOLOGÍA

El Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial (IARSE) es creado a mediados del año 2002 con la misión de “promover y difundir el concepto y la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial (R.S.E.) para impulsar el desarrollo sustentable, trabajando junto a las empresas a través de redes de información, intercambio de experiencias y colaboración mutua”.

Partiendo de concebir a la Responsabilidad Social como modelo de gestión que contempla los impactos económicos, ambientales, éticos y sociales derivados de la actividad empresarial, el Instituto crea valor para las empresas y la sociedad, trabajando junto al mundo de los negocios, donde genera herramientas de gestión y mecanismos de información e intercambio de experiencias, tal como la de los indicadores Ethos.

4.1. Indicadores Ethos IARSE 3.4.

Los indicadores ETHOS-IARSE/PLARSE para Negocios Sustentables y Responsables tienen como foco evaluar cuánto de sustentabilidad y de responsabilidad social que ha sido incorporado en los negocios, auxiliando a definir estrategias, políticas y procesos. Aunque incorpora la medición del desempeño en la sustentabilidad y responsabilidad social, esta herramienta no se propone certificar el desempeño de las empresas ni reconocer o avalar a las empresas como sustentables o responsables.

Los Indicadores Ethos para Negocios Sustentables y Responsables fueron desarrollados para estar al servicio de los negocios. Traen nuevas aplicaciones y funcionalidades, entre las cuales destacamos: total flexibilidad en la aplicación por parte de las empresas; generación de informes más próximos a la realidad empresarial, con datos orientados a las áreas funcionales, los cuales apoyarán efectivamente a la gestión;



y mecanismos para planeamiento, posibilidad de compartir datos con las partes interesadas, monitoreo de compromisos y pactos de R.S.E., sustentabilidad y desarrollo de la sustentabilidad en la cadena de valor.

Los indicadores fueron desarrollados de manera convergente con diversas iniciativas, dando mayor énfasis a la Norma ISO 26000, a las Directrices para la Elaboración de Reportes de Sustentabilidad Global Reporting Initiative (GRI) y el Carbon Disclosure Project (CDP), de modo que al contemplar los avances del movimiento de RSE/sustentabilidad en Brasil y el mundo; y de consolidar la experiencia regional latino-americana de adaptación de los Indicadores Ethos.

Organización del cuestionario.

La clasificación de los Indicadores Ethos cobró una nueva formulación. Además de indicadores, subtemas y temas, el cuestionario está agrupado en dimensiones. Las dimensiones se desagregan en temas inspirados en la Norma ISO 26000, los cuales, a su vez, se desdoblán en subtemas y, posteriormente en indicadores.

Dimensiones a calificar.

- Visión y estrategia.
- Gobierno corporativo y gestión.
- Social.
- Ambiental.

Pre-Formatos

Para los diferentes niveles de madurez de las empresas en selecciones de indicadores específicos. En cada opción, el cuestionario identificará cada una de las cuestiones y las categorías correspondientes para cada indicador, a saber:



Básica. Compuesta por 12 indicadores, esta selección comprende cuestiones referidas a un abordaje más amplio sobre los temas tratados por las diferentes dimensiones;

Esencial. Con 24 indicadores, esta categoría trae cuestiones relevantes a las empresas desde la perspectiva de las partes interesadas. Representa lo que tradicionalmente se reconoce como la “agenda mínima” de la R.S.E. y sustentabilidad;

Amplia. Esta selección reúne 36 indicadores que incorpora desdoblamientos relativos a la “agenda mínima” de la R.S.E. y Sustentabilidad.

Comprehensiva. Es el conjunto de los 47 indicadores desarrollados para esta nueva generación que incluyen cuestiones de vanguardia y que permiten una mirada sobre la propia evolución de la gestión sustentable y socialmente responsable.

4.1.1. Relación de los indicadores con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son 17 objetivos que surgen a raíz de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada del 25 al 27 de septiembre de 2015 en Nueva York. Como producto de esta cumbre, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó los objetivos en un documento de cuarenta páginas titulado “transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.

Tiempo atrás, desde 1992, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Ambiente y Desarrollo de Río de Janeiro, se estaba hablando ya de una agenda, *la Agenda 21*, con la cual se abordarán los problemas urgentes y se prepararía al mundo para el siglo 21, pues se reconocía que la humanidad estaba enfrentando un momento definitivo en su historia.

Dentro de su estructura, el contenido de cada uno de los Indicadores Ethos-IARSE se vincula al conjunto de los ODS que se consideran más relevantes para cada caso. Al vincular los ODS con esta herramienta, se pone de manifiesto el rol fundamental que las empresas y organizaciones pueden y deben desempeñar para el logro de dichos Objetivos.



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son el corazón de la Agenda 2030 y muestran una mirada integral, indivisible y una colaboración internacional renovada. En conjunto, construyen una visión del futuro que queremos.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Gráfica 2 Objetivos de desarrollo sostenible



4.2. Norma ISO 26000

Esta Norma Internacional se ha desarrollado utilizando un enfoque de múltiples partes interesadas, con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales o regionales representativas, que están involucradas en diversos aspectos de la responsabilidad social. Estos expertos procedían de seis grupos distintos de partes interesadas: consumidores; gobierno; industria; trabajadores; organizaciones no gubernamentales, ONG y servicios, apoyo, investigación, academia y otros.



Adicionalmente, se tomaron disposiciones específicas para lograr un equilibrio en los grupos de redacción, entre países en desarrollo y desarrollados, así como un equilibrio de género. A pesar de que se realizaron esfuerzos para asegurar una participación equilibrada de todos los grupos de partes interesadas, diversos factores, como la disponibilidad de recursos y la necesidad de manejar el idioma inglés, restringieron el logro del equilibrio completo y equitativo de las partes interesadas.

Esta Norma Internacional proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, el reconocimiento de la responsabilidad social y el involucramiento con las partes interesadas, las materias fundamentales y los asuntos que constituyen la responsabilidad social y sobre las maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización. Esta Norma Internacional hace énfasis en la importancia de los resultados y mejoras en el desempeño de la responsabilidad social.

Esta Norma Internacional pretende ser de utilidad para todo tipo de organizaciones del sector privado, público y sin fines de lucro, con independencia de que sean grandes o pequeñas y estén operando en países desarrollados o en países en desarrollo. Aunque no todas las partes de esta Norma Internacional se utilizarán de igual manera por todos los tipos de organizaciones, todas las materias fundamentales son pertinentes para todas las organizaciones. Todas las materias fundamentales comprenden varios asuntos y es responsabilidad individual de cada organización identificar qué asuntos resultan pertinentes e importantes para ser abordados por la organización, a través de sus propias consideraciones y del diálogo con las partes interesadas.

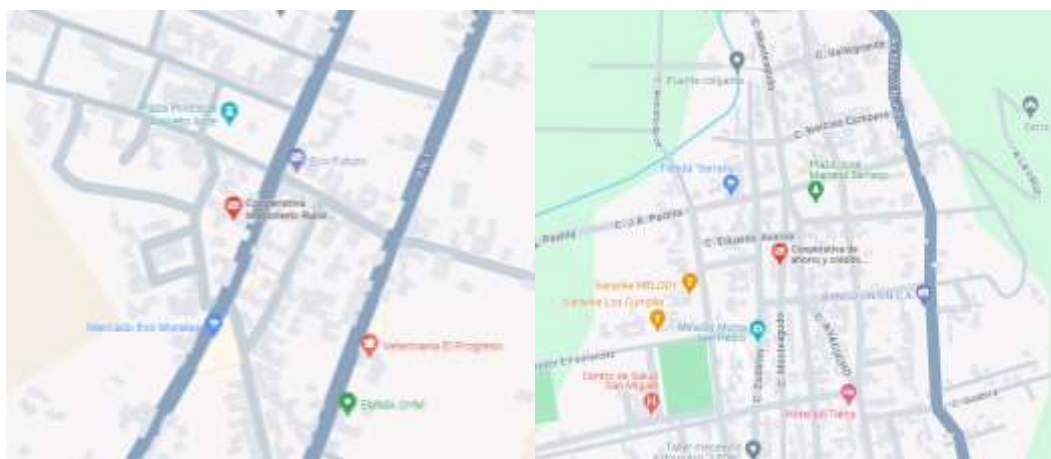
5. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

En la aplicación de los indicadores ETHOS-IARSE de desempeño en Responsabilidad Social Empresarial, se extrajo la información de la **gestión 2023 con corte del 31 diciembre** de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural” R.L. ubicada en el estado Plurinacional de Bolivia, departamento de Tarija, de su central en el municipio de Cercado y sus agencias en los municipios de Padcaya y Entre Ríos. Como referencia para la elaboración del presente documento, las evidencias fueron recolectadas por el equipo consultor de la Consultora S.I.G. con la colaboración Ing. Marcelo Soruco Gerente de Seguridad Institucional y R.S.E. y F.S. representante del comité de R.S.E.

Gráfica 3 Ubicación de la Central de la Cooperativa de Ahorro Crédito Abierta “Magisterio Rural” R.L.



Gráfica 4 Ubicación de las agencias Padcaya y Entre Ríos.



5.1. Descripción

Para el relevamiento de datos e información con el fin de obtener la calificación de desempeño R.S.E., se realizó entrevistas en el sitio de trabajo y las afirmaciones fueron corroborados por evidencias físicas y/o electrónicas, que sustentan la conformidad del indicador en cuestión.

5.1.1. Cuantificación

En el relevamiento total y parcial para cuantificar y cualificar los indicadores de R.S.E., se determina mediante el siguiente cuadro comparativo, que indica la comprensión literal del resultado global y parcial de la calificación del desempeño en responsabilidad social empresarial de la Cooperativa.

Rangos de calificación

| Rango de calificación | Rango porcentual | Expresión literal | Acción |
|-----------------------|------------------|-------------------|------------|
| 0 a 25 | $\leq 25 \%$ | Muy bajo | Planificar |
| 25 a 50 | $25\% \geq 50\%$ | Bajo | Actuar |
| 50 a 75 | $50\% \geq 75\%$ | Bueno | Mejorar |
| 75 a 100 | $75\% <$ | Muy Bueno | Mantener |

Las acciones a realizar dependerán de la situación actual cuantificada de la Cooperativa, en función al cumplimiento de la cantidad de indicadores.

5.1.2. Indicadores

Los indicadores aplicados tienen la particularidad de ser binarios, es decir que, para ser un indicador que sume para la **Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta "Magisterio Rural" R.L** debe ser afirmado y verificado.

Los indicadores están divididos en 4 diferentes dimensiones.

- Dimensión de visión y estrategia.
- Dimensión de gobierno corporativo y gestión.
- Dimensión social.
- Dimensión ambiental.

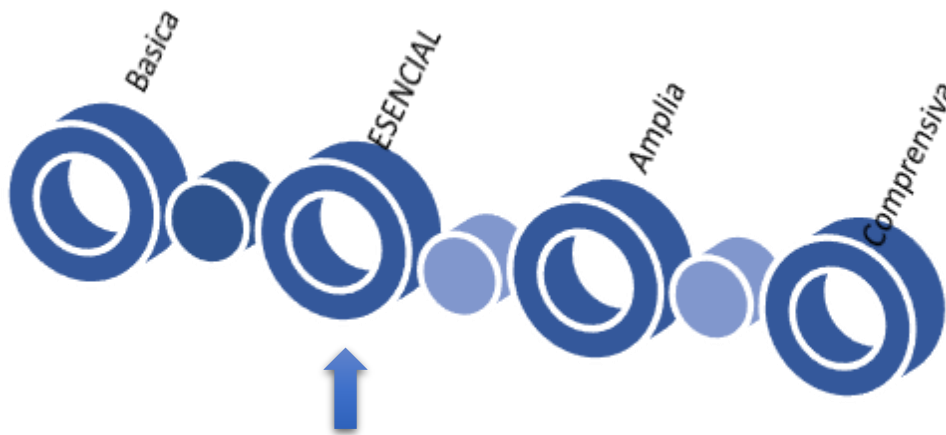


Las cuales son desglosadas en temas y subtemas, que deben ser evaluadas y verificadas individualmente, mediante pruebas.

5.2. Nivel de madures

El nivel de madurez de la gestión de R.S.E. de la **Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural” R.L** es **ESENCIAL**:

Gráfica 5 Nivel de madurez



Este nivel comprende **24 indicadores**, categoría que trae cuestiones relevantes desde la perspectiva de las partes interesadas. Representa lo que tradicionalmente se reconoce como la “agenda mínima” de la Responsabilidad Social y sustentabilidad;

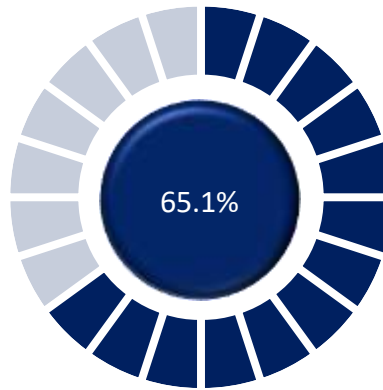
5.3. Calificación general

La **Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural” R.L.** muestra una calificación de 6.51 sobre 10 es decir que lleva un 65.1 % de cumplimiento a los objetivos trazados por la agenda 2030, en la gestión 2023.



Gráfica 6 Calificación general

Calificación de desempeño en RSE



La comprensión de este resultado indica que **La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural” R.L.** tiene un **buen** avance en la implementación de la gestión de R.S.E. y se debe **mejorar** la planeación, implementación, control y la mejora continua de los objetivos estratégicos y actividades realizadas en pro de la gestión de responsabilidad social, los puntos más críticos para mejorar esta situación, se muestra en el desglose de calificación por dimensiones.

5.4. Calificación por dimensiones

La siguiente grafica muestra el desglose del desempeño de la calificación de R.S.E. por dimensiones, estas son Ambiental, Social, Gobierno Corporativo y Gestión y Visión y Estrategia aplicadas por los indicadores ETHOS de responsabilidad social empresarial.

Visión y estrategia: Reconoce el manejo estratégico y su alineación con la sustentabilidad.

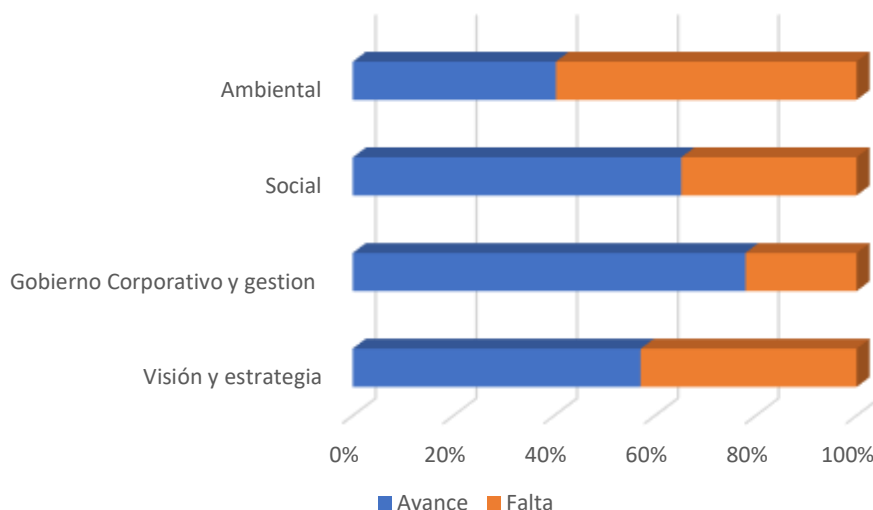
Gobierno corporativo y gestión: Comprende el manejo de políticas internas, la gestión del gobierno corporativo con las partes interesadas.

Social: Contempla los intereses de la sociedad en su conjunto y los impactos en los derechos humanos.

Ambiental: Califica el manejo de los impactos ambientales y la relación con objetivos estratégicos.



Gráfica 7 Grafica por dimensiones



Se observa en la gráfica7, un 57.1 % de avance en la **visión y estratégica** provenientes del manejo del plan estratégico y sus objetivos, un 77.9% en la dimensión de **gobierno corporativo y gestión** demostrado por la fortaleza de la gestión documentaria interna del 2023 junto al accionar de sus diferentes comités y consejos, con un 65.2% en la dimensión **social** por la gestión humana realizada y un 40.3% evidenciando una frágil gestión de los impactos **ambientales**.

5.4.1. Dimensión visión y estrategia

TEMA: VISIÓN Y ESTRATEGIA

La visión y la estrategia de una cooperativa constituyen las bases para la definición de sus acciones, motivo por el cual deben ser claramente validadas por la organización, por el reconocimiento de su importancia.

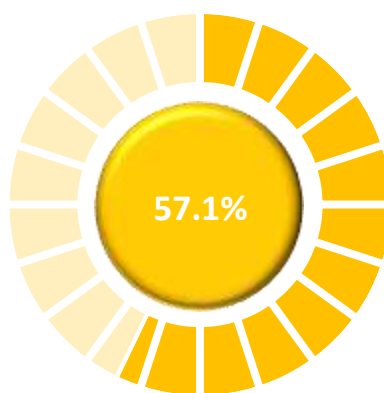
Subtema: Visión y estrategia

Los indicadores a calificar vienen desde la concepción de la misión y visión con la unificación de la sustentabilidad y la R.S.E. hasta el aterrizaje de los objetivos largo y corto plazo a todos los procesos o áreas de la cooperativa, es importante mencionar que estos se deben entrelazarse con la parte social, ambiental y económica.

| INDICADORES | ESTRATEGIAS PARA LA SUSTENTABILIDAD | PROPUESTA DE VALOR |
|----------------------------|---|---|
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none"> • Producción y consumo responsable. • Paz y justicia en instituciones sólidas. | <ul style="list-style-type: none"> • Producción y consumo responsable. • Industria, innovación e infraestructura. • Paz y justicia en instituciones sólidas. |

Gráfica 8 Evaluación de visión estratégica

Visión estratégica



La comprensión de este resultado indica que, se tiene un **buen** avance en temas de visión y estrategia, se debe **mejorar** la aplicación de la planificación estratégica ampliando temas de sustentabilidad y socioambientales e involucrar a demás partes interesadas para impulsar los objetivos de largo y corto plazo.

5.4.2. Dimensión Gobierno corporativo y gestión

TEMA: GOBIERNO CORPORATIVO

Son temas que orientan a la cooperativa a estructurar su gestión alineada a la responsabilidad social y sustentabilidad que comprende desde su propósito e implementación de políticas hasta su integración con los procesos de gestión de la cooperativa.

Subtema: Gobierno corporativo y conducta

El estilo de gobierno y la conducta, son los principales orientadores de una organización; pues son los responsables de dirigir la atención de todos y de cada uno de los empleados, proveedores, clientes, accionistas y otras partes interesadas, a los objetivos comunes de la cooperativa y su responsabilidad con la sociedad.

| INDICADORES | CÓDIGO DE CONDUCTA | GOVERNABILIDAD | DIÁLOGO Y COMPROMISO CON LOS PÚBLICOS ESTRATÉGICOS/PARTES INTERESADAS |
|------------------------|--|----------------|--|
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none">• Paz, justicia e instituciones sólidas.• Producción y consumo responsable. | | <ul style="list-style-type: none">• Paz, justicia e instituciones sólidas.• Producción y consumo responsable.• Alianzas para lograr los objetivos. |

Subtema: Rendición de cuentas

Se trata de uno de los principios fundamentales de la RSE / Sustentabilidad (accountability), por medio del cual la cooperativa informa y se responsabiliza de los impactos negativos que produce, sean de naturaleza económica, social ambiental o de naturaleza ética.

| INDICADORES | REPORTE DE SUSTENTABILIDAD Y REPORTES INTEGRADOS |
|------------------------|--|
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none">• Paz, justicia e instituciones sólidas.• Producción y consumo responsable. |

TEMA: PRÁCTICAS DE OPERACIÓN

La sociedad civil acompaña cada vez más de cerca las prácticas relacionadas con la operación y la gestión de las cooperativas en sus ámbitos y áreas de influencia. Tal actitud por parte de la sociedad civil - constituida por organizaciones no gubernamentales, entidades e instituciones – expresa el sentimiento de corresponsabilidad de este segmento de la sociedad posee en relación a estos procesos.



Subtema: Competencia leal.

La preocupación por la competencia siempre está presente en las organizaciones. Para contribuir al desarrollo del mercado, la competencia debe cada vez más transformarse en una estrategia eficiente de relacionamiento entre las cooperativas de un mismo sector

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES | COMPETENCIA LEAL |
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none">• Paz, justicia e instituciones sólidas.• Producción y consumo responsable.• Alianzas para lograr los objetivos |

Subtema: Prácticas anticorrupción.

La corrupción consiste en abuso de poder, por lo tanto, este subtema trata de identificar la forma inadecuada del ejercicio del poder, que busca intereses ilegítimos. Uno de ellos es la obtención de ventajas personales, que van en contra del ejercicio legítimo del poder por parte de la organización. Ese tipo de procedimiento mina la eficacia y la reputación de la organización, ya que consiste en un ataque a su integridad y fortaleza. La corrupción puede configurar también una violación a los derechos humanos y la erosión y deterioro de los procesos políticos, despojándolos, así, de las condiciones necesarias para el cumplimiento de su función. La corrupción puede también causar daños irreversibles al medio ambiente. La violación a las normas vía la corrupción, va a contramano del comportamiento ético, principio fundamental cuya obediencia es imprescindible para sustentar relaciones legítimas y de una sana productividad por parte de las organizaciones.

| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES | PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN |
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none">• Paz, justicia e instituciones sólidas.• Producción y consumo responsable. |

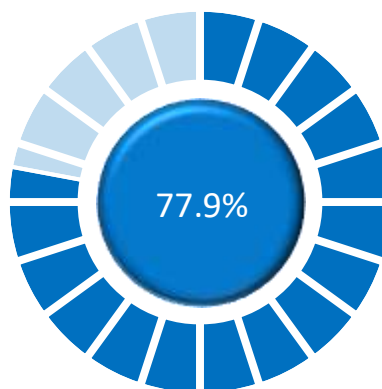
Subtema: Sistemas de gestión

Los sistemas de gestión apoyan a las cooperativas en lo que se refiere a la administración y al control de las actividades que realizan día a día.

| INDICADORES | SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO | SISTEMA DE GESTIÓN DE PROVEEDORES | MAPEO DE LOS IMPACTOS DE LA OPERACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS |
|------------------------|---|--|---|
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none"> • Producción y consumo responsable. • Industria, innovación e infraestructura. | <ul style="list-style-type: none"> • Producción y consumo responsables. • Trabajo decente y crecimiento económico. • Industria, innovación e infraestructura. • Alianza para lograr los objetivos. | <ul style="list-style-type: none"> • Producción y consumo responsable. • Industria, innovación e infraestructura. • Paz, justicia e instituciones sólidas. |

Gráfica 9 Evaluación de gobierno corporativo

Gobierno Corporativo y gestión



La comprensión de este resultado indica, que se tiene un **muy buen** avance en temas de gobierno corporativo el cual se debe **mantener**, entre estas son las diferentes prácticas de gobernación como la elaboración de políticas, la gestión del código de conducta y el manejo de los derechos humanos. Para llegar un puntaje más alto se debe involucrar a más las partes interesadas e implementar gestión documentaria alineada al tema socio ambiental.

5.4.3. Dimensión Social

TEMA: DERECHOS HUMANOS

En los últimos años, se ha tomado conocimiento que las cooperativas además de los gobiernos, son responsables de la garantía y el respeto de los Derechos Humanos. Ese respeto, que no se limita al cumplimiento legal, se aplica a todas las relaciones de la empresa. En este sentido, es prioridad que la cooperativa establezca políticas y mecanismos que favorezcan el respeto a los derechos y prevengan cualquier violación de los mismos.

Subtema: Situaciones de riesgo para los derechos humanos.

A los fines de superar los riesgos de violación de los Derechos Humanos, la primera medida a adoptar es contar con una percepción exacta sobre lo que comprenden en la operación de la cooperativa, así como su actual ocurrencia, para a partir de allí adoptar acciones objetivas para prevenirlos y/o mitigarlos

| INDICADORES | MONITOREO DE LOS IMPACTOS DEL NEGOCIO EN LOS DERECHOS HUMANOS | TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA DE PROVEEDORES | TRABAJO FORZADO (O ANÁLOGO AL ESCLAVO) EN LA CADENA DE PROVEEDORES |
|-----------------|--|---|--|
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo decente y crecimiento económico. • Reducción de las desigualdades. • Fin de la pobreza. • Salud y bienestar. • Igualdad de género. | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo decente y crecimiento económico. • Salud y bienestar. • Educación de calidad. • Reducción de las desigualdades. • Igualdad de género. | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo decente y crecimiento económico. • Reducción de las desigualdades. • Producción y consumo responsable. |

Subtema: Acciones afirmativas.

A los fines de lograr condiciones legítimas y fundamentales para todos los empleados, la cooperativa debe, en primer lugar, adoptar acciones afirmativas; entre otras no permitir cualquier tipo de discriminación en

la selección de personal, el acceso al entrenamiento, la remuneración, la evaluación y promoción de sus empleados. Se debe ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de su sexo, raza, edad, origen, orientación sexual/ identidad de género, religión, condición física, condiciones de salud, etc. Aún más: se debe prestar especial atención a miembros de grupos que generalmente sufren discriminación en la sociedad

| | |
|--------------------|---|
| INDICADORES | PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD |
| ODS | <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las desigualdades. |
| RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de género. • Trabajo decente y crecimiento económico. |

TEMA: PRÁCTICAS LABORALES

La generación de empleo e igualmente, el pago de salarios y otras remuneraciones relacionadas con su ejecución son contribuciones económicas y sociales muy importantes de toda organización. El trabajo significativo y productivo constituye un elemento esencial para el desarrollo humano. Su ausencia comporta la causa primordial de los problemas sociales. No sin razón es que las prácticas laborales causan un gran impacto en lo que hace al respeto del estado de derecho y al sentido de justicia presente en una sociedad: las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la consolidación de la justicia, la estabilidad y la paz social. La importancia del empleo para el desarrollo humano está universalmente aceptada. Como empleadores, las organizaciones contribuyen con uno de los aciertos objetivos más ampliamente aceptados de la sociedad, a saber: la mejora de la calidad de vida mediante el trabajo digno, el pleno empleo y el empleo seguro.

Subtema: Relación laborales.

Las relaciones laborales están vinculadas a los funcionarios con los empleadores, principalmente al respeto de los empleados (propios, de terceros, temporarios o a tiempo parcial), y a la legislación que los beneficia y también otorga obligaciones.

| | |
|------------------------|---|
| INDICADORES | RELACIÓN CON EMPLEADOS (EFECTIVOS, DE TERCEROS, TEMPORARIOS O A TIEMPO PARCIAL) |
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none"> • Alianzas para lograr los objetivos. • Trabajo decente y crecimiento económico. • Paz, justicia e instituciones sólidas. |

Subtema: Desarrollo humano, beneficios y entrenamiento.

La preocupación por el futuro de los empleados no recae solamente sobre ellos. La cooperativa por su parte, debe tener significativa participación en los momentos de su vida profesional, ofreciendo a sus empleados capacitación con vista a su desarrollo, no solamente en el momento en que colaboran con ella, sino también para contribuir con el legado que adquirieran a lo largo de sus carreras.

| | |
|------------------------|--|
| INDICADORES | REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS |
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo decente y crecimiento económico. • Educación de calidad. • Reducción de las desigualdades. • Fin de la pobreza. • Calidad de género. |

Subtema: Salud y seguridad en el trabajo y calidad de vida.

La preocupación por la salud, la seguridad y la calidad de vida es un tema presente y creciente en las cooperativas que buscan el bienestar de sus empleados y de sus familiares.

| | | |
|------------------------|--|---|
| INDICADORES | SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS | CONDICIONES DE TRABAJO, CALIDAD DE VIDA Y JORNADA LABORAL |
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none"> • Salud y bienestar. • Trabajo decente y crecimiento económico. | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo decente y crecimiento económico. • Salud y bienestar. • Educación de calidad. |

TEMA: CUESTIONES RELATIVAS AL CONSUMIDOR

El relacionamiento de las empresas con los consumidores tiene a tornarse, cada vez más en una práctica transparente. Ella se inicia con el proceso de comunicación liderado por la empresa en el contexto de la admisión de un empleado. Ese contacto va, poco a poco, adquiriendo niveles mayores de complejidad, cuando como, por ejemplo, se enfrenta con las implicaciones que devienen de los impactos causados por el consumo de productos o servicios.

Subtema: Respeto al derecho del consumidor.

La actitud de los consumidores se ha tornado cada vez más exigente con las cooperativas, demandando que la relación entre ambos sea proactiva y transparente.

| INDICADORES | RELACIONAMIENTO CON EL CONSUMIDOR | IMPACTO DERIVADO DEL USO DE PRODUCTOS O SERVICIOS |
|-----------------|--|--|
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none">• Producción y consumo responsable.• Paz, justicia e instituciones sólidas.• Ciudades y comunidades sostenibles. | <ul style="list-style-type: none">• Producción y consumo responsable.• Ciudades y comunidades sostenibles.• Salud y bienestar. |

TEMA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y PARTICIPACIÓN EN SU DESARROLLO

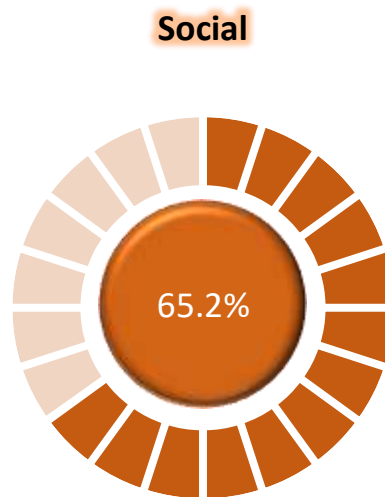
La participación de las organizaciones con las comunidades puede dar lugar a un vínculo positivo recíproco, condición esta favorable tanto al desarrollo individual de sus miembros cuanto de la comunidad como un todo. En el caso de darse esta última posibilidad, las asociaciones de la comunidad pueden participar en el proceso, lo que contribuiría a la mejora del bien público; y consecuentemente, al fortalecimiento de la sociedad civil. Las consecuencias de la participación de la cooperativa en la comunidad van aún más allá, a la inducción de políticas públicas y al compromiso con metas de desarrollo de la sociedad en general.

Subtema: Gestión de impactos en la comunidad y su desarrollo.

Es en el entorno de la comunidad donde la cooperativa actúa, y dónde se dan los mayores impactos de sus actividades. Esas comunidades, se encuentran cada vez más preparadas para buscar y exigir sus derechos. Por esa razón, es preciso que, al implementar sus estrategias, las cooperativas entiendan las demandas de esos grupos de interés, porque solo así, podrá atenderlos y apoyarlos.

| | |
|--------------------|--|
| INDICADORES | GESTIÓN DE LOS IMPACTOS DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD |
| ODS | <ul style="list-style-type: none">• Ciudades y comunidades sostenibles. |
| RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none">• Producción y consumo responsable.• Trabajo decente y crecimiento económico. |

Gráfica 10 Evaluación de dimensión social



La comprensión de este resultado indica que se tiene un **buen** avance en temas de dimensión social cumpliendo los objetivos de ser de las cooperativas y su deber ante la sociedad, por consecuencia para superar este estado la cooperativa debe **mejorar** sus acciones en temas sociales, como implementar más derechos humanos a las políticas internas e involucrar a más partes interesadas en la toma de decisiones y acciones comunes.

5.4.4. Dimensión Ambiental

TEMA: MEDIO AMBIENTE

La sociedad enfrenta actualmente muchos desafíos ambientales, entre los cuales se incluyen el agotamiento de los recursos naturales, la emisión de contaminantes, el cambio climático, la destrucción de hábitats, la extinción de especies y el colapso de los ecosistemas como un todo. Además de eso, otro problema importante que enfrenta la sociedad es el proceso de degradación, que deriva de la ocupación humana rural y urbana, o la antropización. A medida que la población mundial crece el consumo aumenta, y estos cambios se están convirtiendo en verdaderas y crecientes amenazas a la seguridad humana, la salud y el bienestar de la sociedad. Enfrentar esos problemas que, como se sabe, se interrelacionan en niveles locales, regionales y globales, exige un abordaje comprensivo, sistemático y colectivo.

Subtema: Cambios climáticos

Los impactos del cambio climático ejercen una gran influencia en el desarrollo de las cooperativas en el largo plazo, por este motivo, la sociedad cada vez más necesita adquirir una comprensión exhaustiva de esa problemática.

| INDICADORES | GESTIÓN DE LAS ACCIONES RELACIONADAS CON EL CAMBIO CLIMÁTICO |
|------------------------|--|
| ODS RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none">• Acción por el clima.• Producción y consumo responsable.• Industria, innovación e infraestructura.• Energía asequible y no contaminante. |

Subtema: Gestión y monitoreo de los impactos sobre los servicios eco sistémicos y la biodiversidad.

El tema ambiental está en la agenda de los principales medios de comunicación. Cada vez más se explicita la necesidad de que las cooperativas monitoreen la utilización de los recursos naturales, con vistas a su reducción. Una labor avanzada supone un compromiso con la regeneración. Otra tarea que se impone a ellas es gerenciar y mitigar los impactos que producen.

| | |
|--------------------|---|
| INDICADORES | SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL |
| ODS | <ul style="list-style-type: none"> • Producción y consumo responsable. |
| RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none"> • Acción por el clima. • Vida de ecosistemas terrestres. |

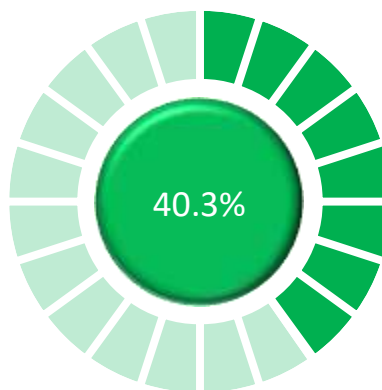
Subtema: Impactos causados por el consumo

El consumo también es una fuente de residuos, en la medida que provoca impactos negativos en la cadena de valor. Pensando en el desarrollo sustentable, las cooperativas precisan preocuparse de los impactos causados por el consumo y por el descarte de sus productos, proponiendo medidas que desarrollen soluciones que lleguen hasta el fin del ciclo de vida de sus productos.

| | |
|--------------------|---|
| INDICADORES | LOGÍSTICA DE RESIDUOS DEL CONSUMO |
| ODS | <ul style="list-style-type: none"> • Producción y consumo responsable. |
| RELACIONADO | <ul style="list-style-type: none"> • Ciudades y comunidades sostenibles. • Acción por el clima. |

Gráfica 11 Evaluación de dimensión ambiental

Ambiental



La comprensión de este resultado indica un **bajo** avance en temas ambientales, por lo tanto, se debe **actuar** implementando acciones para minimizar y controlar los impactos ambientales directos e indirectos.



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

El presente documento muestra el resultado de la evaluación de desempeño de responsabilidad social empresarial de la gestión 2023 con corte en fecha de 31 de diciembre, de la **Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta “Magisterio Rural” R.L.**, de acuerdo al método trabajado, que son los indicadores ETHOS en su versión 3.4. publicado por el instituto argentino de responsabilidad social empresarial (IARSE) basado en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la agenda 2030 constituido por la ONU.

La cooperativa está posicionada en un nivel de madurez **ESENCIAL** de acuerdo a los indicadores ETHOS y tiene un avance general del **65.1 %**, en cumplimiento a los objetivos de desarrollo sostenible en su gestión 2023, demostrando el compromiso con el sistema de gestión de R.S.E. y el cumplimiento del reglamento de responsabilidad social empresarial emitida por ASFI.

Desglosando la calificación del desempeño de responsabilidad social empresarial en sus diferentes dimensiones, se tiene el siguiente resultado de avance:

1. 57.1 % en la dimensión de visión estratégica.
2. 77.9 % en la dimensión de gobierno corporativo.
3. 65.2 % en la dimensión social.
4. 40.3 % en la dimensión ambiental.

La Fortaleza de la cooperativa es su gobierno corporativo por el manejo de su gestión y sus políticas internas, y donde el punto más débil de la cooperativa es la dimensión ambiental, el cual se debe realizar acciones para minimizar y controlar los impactos ambientales directos e indirectos.

6.2. Recomendaciones

Las diferentes recomendaciones de este apartado forman parte de los indicadores ETHOS, trabajados para medir el desempeño de responsabilidad social empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierto “Magisterio Rural” R.L. en la gestión 2023.



GENERAL

De forma general se recomienda:

- Realizar una gestión de partes interesadas.
 - Priorizar a grupos de interés con sus necesidades y expectativas.
- Fortalecer la parte ambiental dentro la estrategia.
- Implementar metas de largo plazo.
- Implementar un sistema de gestión de calidad basada en ISO 9001.
 - Implementar un sistema de gestión por procesos.
 - Implementar el modelo PHVA (Planificar, hacer, verificar y actuar.) en base a indicadores.
- Implementar Mecanismos y procedimientos de retención y fidelización de cliente.

VISIÓN Y ESTRATEGIA.

- Integrar al plan estratégico estrategias socio ambientales.
 - Implementar estrategias de sustentabilidad.
 - Realizar estudios e implementar acciones sobre los impactos socio ambientales.
 - Implementar procesos de innovación y sustentabilidad.
- Implementar mecanismos de participación de partes interesadas, ampliando su participación.
 - Participar en acciones y políticas públicas que favorecen la sustentabilidad, economía verde, inclusividad y la responsabilidad.

GOBIERNO CORPORATIVO Y GESTIÓN.

- Ampliar acciones en el código de conducta.
 - Implementar procedimientos de comportamientos ejemplares.
 - Extender el alcance del código de conducta a proveedores y otras partes interesadas.
 - Involucrar a más partes interesadas para la actualización de revisión del código de conducta.
- Incrementar la participación de las partes interesadas.
 - Incentivar la participación de los trabajadores en las revisiones y modificaciones de documentos que involucran a los trabajadores.

- Reportes de sustentabilidad y reportes integrados.
 - Incentivar a los proveedores la elaboración de reportes de sustentabilidad.
- Implementa indicadores socio ambientales para implementar un sistema integrado de gestión.
- Gestión de proveedores.
 - Exigir el cumplimiento legislativo y realizar un mapeo de los proveedores críticos.
 - Ampliar en los contratos con los proveedores, clausulas socio ambientales.
 - Integrar a los proveedores al código de conducta.
 - Realizar una evaluación de proveedores en los criterios socio ambientales.
 - Implementar indicadores de desempeño.
 - Apoyar en las iniciativas de los proveedores que buscan el desarrollo sustentable.
- Realizar periódicamente un mapeo de impactos.

SOCIAL

- Impactos en los derechos humanos.
 - Evaluar la vulnerabilidad de los derechos humanos.
 - Realizar una evaluación de los derechos humanos involucrando a las partes interesadas a la comunidad y entorno.
- Trabajo infantil.
 - Incluir cláusulas que exigen el cumplimiento legislativo en temas de trabajo infantil a proveedores.
 - Concientizar a los clientes y consumidores financieros sobre el trabajo infantil.
 - Incluir, controlar y ampliar la aplicación en los documentos internos, con acciones contra el trabajo infantil.
- Trabajo Forzoso.
 - Incluir cláusulas que exigen el cumplimiento legislativo en temas de trabajo forzoso a proveedores.
 - Concientizar a los clientes y consumidores financieros sobre el trabajo forzoso.
 - Incluir, controlar y ampliar la aplicación en los documentos internos, con acciones contra el trabajo forzoso.
 - Participar en el desarrollo de iniciativas de políticas públicas en la erradicación del trabajo forzoso.

- Realizar promoción de la diversidad y equidad.
 - Promover las campañas de sensibilización sobre la sensibilización de las tareas domésticas y sobre paternidad compartida.
 - Realizar acciones de promoción de la diversidad.
- Relación con los empleados.
 - Incentivar a que las empresas terciarizadas el cumplimiento de sus obligaciones laborales.
 - Asegurar que la contratación de los empleados terciarizados tengan las mismas condiciones de salud, seguridad y acceso a beneficios básicos que gozan empleados regulares.
 - Incentivar al mercado las buenas prácticas de gestión laboral.
- Salud y seguridad de los empleados.
 - Implementar un sistema de gestión moldeado a la ISO 45001 de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 - Implementar un programa de prevención y tratamiento para la dependencia de alcohol y drogas.
 - Organizar campañas que buscan la mejora de la salud de los empleados, a sus familias y de la sociedad en general.
- Condiciones de trabajo, calidad de vida y jornada de trabajo.
 - Promover las iniciativas de combate del estrés de los empleados y los ejercicios en el horario de trabajo.
 - Monitorear la calidad de vida de los trabajadores.
 - Organizar campañas que buscan la mejora de la calidad de vida de los empleados, sus familiares y de la sociedad en general.

AMBIENTAL.

- Acciones relacionadas con el cambio climático.
 - Realizar un mapeo de los tipos de combustibles fósiles o no renovables y renovables.
 - Realizar un inventario de emisiones directas e indirectas.
 - Implementar metas activas de reducción de emisiones.
 - Promover la reducción de emisiones de terceras partes.

- Realizar una evaluación de riesgos, impactos y oportunidades para el negocio relacionados al cambio climático.
- Logística de residuos del consumo.
 - Implementar gestión de residuos junto a la cadena de proveedores.
 - Implementar un programa de impactó cero.

ANEXOS



CMR
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ABIERTA
MAGISTERIO RURAL RL *Tarija*

7. 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 | Anualmente en la cooperativa se realizan asambleas donde se informa de todos los órganos corporativos y socios los asuntos económicos, sociales y ambientales de la gestión, toda la documentación relevante se sube su página web, el cual accesible para todas personas. | | | |
| 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 | | % | 105.60 | |
| 2B | | 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) | | % | 0.00 | |
| 3B | | Relación entre el salario mínimo de la entidad supervisada y el salario mínimo nacional | | % | 0.00 | |
| 1P | Presencia en la comunidad | Proporción de gastos en proveedores nacionales en principales áreas de operación | | % | 100.00 | |
| 1T | Trabajo digno y no discriminación | Número de empleados desglosados por grupo etario, género y departamento | Total de Funcionarios | | Unidad | 53 |
| | | | Edad máxima | | Años | 64 |
| | | | Edad mínima | | | 24 |
| | | | Número total de mujeres | | Unidad | 24 |
| | | | Número total de Varones | | | 29 |
| | | | Ejecutivos | Nº Mujeres | | 1 |
| | | | | Nº Varones | | 6 |
| | | | Mando Medio | Nº Mujeres | | 0 |
| | | | | Nº Varones | | 6 |
| Operativos | Nº Mujeres | 21 | | | | |
| | Nº Varones | 19 | | | | |
| 2T | | Tasa de contrataciones de empleados desglosados por grupo etario, género y departamento | Total de funcionarios en la gestión | | | % |
| | | | Total de Funcionarios contratados en la gestión | | 2 | |
| | | | Edad máxima | | Años | 64 |
| | | | Edad mínima | | | 24 |
| | | | Número total de mujeres | | Unidad | 0 |
| | | | Número total de Varones | | | 3 |
| | | | Ejecutivos | Nº Mujeres | | 0 |
| | | | | Nº Varones | | 0 |
| Mando Medio | Nº Mujeres | 0 | | | | |

| CÓD. | ASPECTO | INDICADOR | DESCRIPCIÓN | EXPRESADO EN | VALOR | |
|------------|--------------------------|--|---|---------------------------|------------|--------|
| | | | Operativos | Nº Varones | 0 | |
| | | | | Nº Mujeres | 0 | |
| | | | | Nº Varones | 3 | |
| 3T | | Rotación media de empleados desglosados por grupo etario, género y departamento | Total de Funcionarios | 53 | % | 0 |
| | | | Cantidad de rotaciones en la presente gestión | 0 | | |
| | | | Edad máxima | | Años | 0 |
| | | | Edad mínima | | | 0 |
| | | | Número total de mujeres | | Unidad | 0 |
| | | | Número total de Varones | | | 0 |
| | | | Ejecutivos | Nº Mujeres | | 0 |
| | | | | Nº Varones | | 0 |
| | | | Mando Medio | Nº Mujeres | | 0 |
| | | | | Nº Varones | | 0 |
| Operativos | Nº Mujeres | 0 | | | | |
| | Nº Varones | 0 | | | | |
| 4T | | Porcentaje de contrataciones de personas con discapacidad con relación al total de empleados | | % | 1.9 | |
| 1C | Capacitación | Promedio de horas capacitación al año desglosado por categorías de empleado | Directorio | Hrs. | 16 | |
| | | | Ejecutivo | | 8 | |
| | | | Operativo | | 310 | |
| 2C | | Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenta la empleabilidad de los trabajadores | | Unidad | 1 | |
| 3C | | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y desarrollo profesional | | % | 100 | |
| 1D | | Diversidad e igualdad de oportunidades | 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 | Unidad |
| | Nº Varones | | | | 4 | |
| | Mayores de 60 años | | | | 4 | |
| | Perteneciente a minoría. | | | | 0 | |
| | Consejo de Vigilancia | | | Nº Mujeres | 2 | |
| | | | | Nº Varones | 1 | |
| | | | | Mayores de 60 años | 2 | |
| | | | | Perteneciente a minoría. | 0 | |
| | Empleados | | | Nº Mujeres | 24 | |
| | | | | Nº Varones | 29 | |

| CÓD. | ASPECTO | INDICADOR | DESCRIPCIÓN | EXPRESADO EN | VALOR |
|------|--|---|--|--------------------------------------|--------|
| | | | Mayores de 60 años | | 3 |
| | | | Pertenciente a minoría. | | 0 |
| 2D | | Relación entre salario mínimo de los hombres con respecto al de las mujeres desglosado por categoría profesional | Licenciatura | % | 9.02 |
| | | | Tec. Superior y medio | | 31.62 |
| | | | Egresados Universitarios | | 28.57 |
| | | | Estudiantes Universitarios | | 0 |
| | | | Bachilleres | | 21.93 |
| | | | Estudiantes | | 0 |
| | | | Otros | | 0 |
| 1H | Derechos Humanos y Compromiso Social | Contribuciones o Aportes a Fines sociales, culturales gremiales y benéficos (por programas o proyectos, gastos o inversión sobre las utilidades logradas en la gestión) | | % | 0.00 |
| 2H | | Procedimientos que incluyan aspectos de Derechos Humanos relevantes al negocio | La política de RSE, Código de Ética , Manual de atención al público , el manual del Punto de reclamo y el procedimiento de RSE. | Unidad | 5 |
| 3H | | Porcentaje de operaciones donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación de comunidades locales | Manual de reducción de consumo de energía eléctrica y papel. | 1 | % |
| | Reglamento de tratamiento de residuos. | | 1 | 33.33 | |
| | Accesibilidad de servicios a lugares rurales | | 1 | 33.33 | |
| 1E | Enfoque Social | Política con aspectos medio ambientales y sociales específicos aplicados a las líneas de negocio | Política de R.S.E. | Unidad | 1 |
| 2E | | Productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio social específico para cada línea de negocios desglosado según su propósito | Crédito Siembra Productiva: Para abonos, semillas, herramientas, maquinaria, mano de obra, instalaciones, compra terrenos, alquiler maquinaria, preparación de suelos y otros para las actividades productivas del área rural. | Unidad | 1 |
| 3E | | Descripción de políticas para el correcto diseño y oferta de servicios y productos | Reglamento de créditos. Reglamento de comercialización. | Unidad | 2 |
| 4E | | Iniciativas para mejorar la educación financiera según tipo beneficiarios | Socios | Talleres realizados o capacitaciones | Unidad |
| | Clientes | | 4 | | |
| | Usuarios | | 4 | | |
| | Consejeros | | 1 | | |
| | Funcionarios | | 1 | | |
| | Proveedores | | 0 | | |

| CÓD. | ASPECTO | INDICADOR | DESCRIPCIÓN | | EXPRESADO EN | VALOR |
|------|--|--|--|--------------------------|--------------|----------|
| 1S | Satisfacción del cliente | Mecanismos y procedimientos de retención y fidelización de cliente | | | Unidad | 0 |
| 2S | | Mecanismos para la evaluación de satisfacción de los clientes en cuanto a los servicios financieros y la atención proporcionada | Completamente Satisfecho | Encuesta de satisfacción | % | 8.60% |
| | | | Satisfecho | | | 65.5 % |
| | | | Neutral | | | 13.8 % |
| | | | Insatisfecho | | | 6.10 % |
| | | | Completamente insatisfecho | | | 6.00 % |
| 3S | Número de reclamos, porcentaje de quejas resueltas y adopción de medidas correctivas | Quejas | | | Unidad | 3 |
| | | Quejas Resueltas | | | | 3 |
| | | Medidas Correctivas | | | | 0 |
| 1A | Conciencia Ambiental | Gestión para el ahorro en cuanto a energía y agua | Consumo de energía eléctrica reducida por gestión en comparación de la anterior. | | KW/H | - |
| | | | Diferencia de consumo de agua con la anterior gestión | | M3 | - |
| 2A | | Gestión de residuos producto de los servicios y productos que prestan | Reducir | | kg | - |
| | | | Reciclar | | Kg/ anuales | - |
| 3A | | Desglose de gastos e inversiones ambientales | | | | |
| 4A | | Desglose de productos financieros destinados a fomentar la implementación de tecnologías para preservar el medio ambiente | | | | |
| 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 | 5 |
| | | | | Monto | Bs/ anuales | 1,895.34 |
| | | | Sanciones no monetarias | Cantidad | Unidades | 0 |