



Ética, rol y responsabilidades en la función delegada

Coopecaja es más 
TU VIDA, A LA MEDIDA.



Chat de grupo de Zoom

De mí para Todos:

Yo

Enviar a: Todos ▾

Escribir mensaje aquí...



Silenciar



Iniciar video



Invitar



Participantes 1



Votaciones



Compartir pantalla



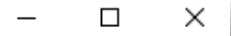
Chatear



Grabar

Finalizar reunión

ID de reunión de Zoom: '



Chat de grupo de Zoom

De mí para Todos:
Yo

Enviar a: Todos

Escribir mensaje aquí...

Silenciar Iniciar video Invitar Participantes 1 Votaciones Compartir pantalla Chatear Grabar Finalizar reunión

Conversaremos
acerca de:

1. Roles
2. Responsabilidades clave
3. Ética
4. Gobernanza

Y haremos uso
del:

- Chat

¿Desde qué Provincia nos
acompañan esta noche?

Adjetivo/nombre masculino y femenino
[persona]

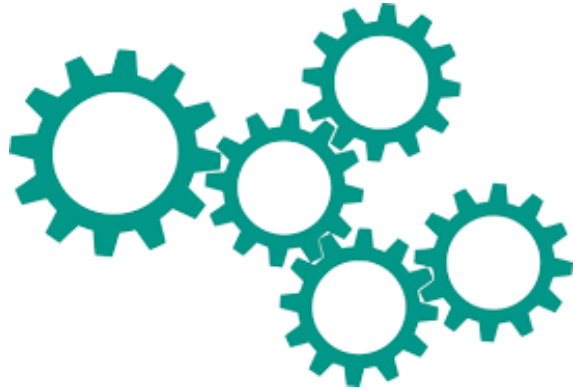
Que se encarga, por elección o designación, de representar a una colectividad o a una persona o de actuar en su nombre.

Se forma por la unión del sufijo “**de**”, (en sentido de procedencia) y “**legatus**”, (que ha recibido la ley)



Si bien se refiere a una persona que ha recibido la ley, esto no sucede para usarla a su antojo, sino para velar que se cumpla.

“Delegado” es alguien que va a un lugar como representante oficial, con ciertos derechos de legalidad.



Es confiar el poder de representación de una instancia mayor a otra instancia menor



¿Cuál es el escenario natural en el
que se desenvuelve la Persona
Delegada?



“Asamblea”

El término en castellano proviene del francés “*Assemblée*”, y su implementación en la estructura Cooperativa es resultado de la Influencia de la Revolución Francesa en el origen del Movimiento Cooperativo.

“*Assemblée*”, a su vez proviene del griego “*ecclesia*”

Asamblea es la denominación genérica del órgano representativo de los miembros de una organización o institución que toma decisiones.

Una asamblea se forma por las personas que pertenecen a la organización, y tienen el permiso explícito de la misma para participar.

Las funciones de una asamblea pueden ser plenas o limitadas, dependiendo del modo de organizarse internamente la institución que la conforma.

Hubo algo antes de
estos espacios
asociativos

Ágora

Ágora

Grupo

Rebaño

Lugar de reunión

Redil

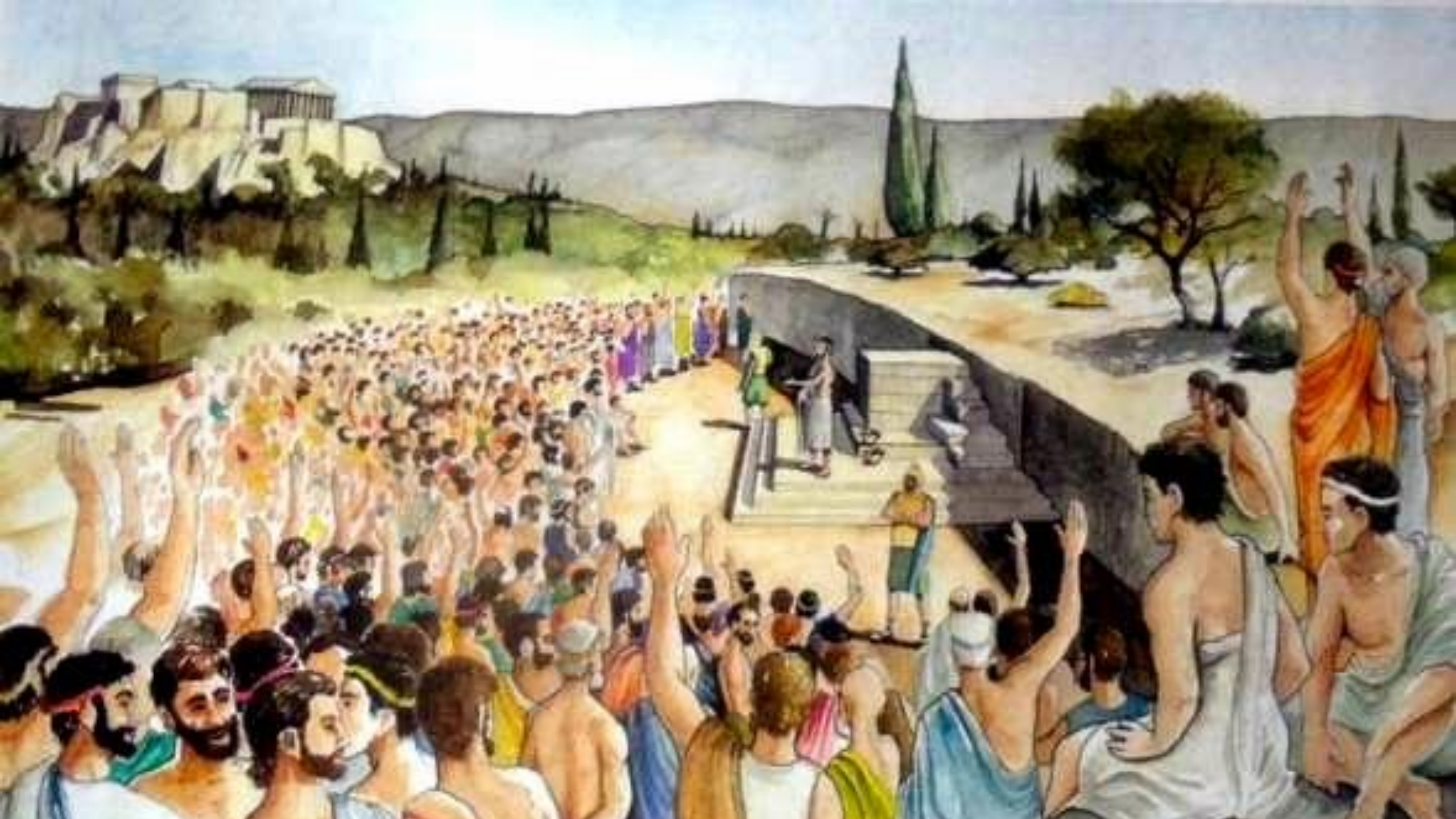
El **Ágora** era el lugar en el que los ciudadanos se reunían para discutir sobre las leyes y el futuro político de la ciudad.

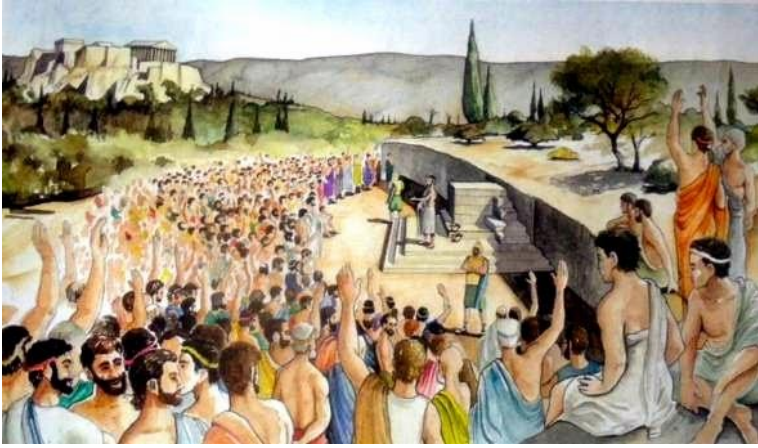
Por su naturaleza, constituía un recinto sagrado, y en él se situaban los templos dedicados a los dioses olímpicos.



El ágora inició espacios abiertos y de confluencia natural y de puntos de encuentro habitual de los habitantes de un lugar, como los mercados, las puertas y las fuentes de las ciudades







El ágora inició espacios abiertos y de confluencia natural y de puntos de encuentro habitual de los habitantes de un lugar, como los mercados, las puertas y las fuentes de las ciudades

Este fenómeno social, se manifestó en múltiples espacios y épocas, con diferentes nombres, pero conservando un propósito y funcionalidad:

Tomar la mejor decisión posible para el colectivo afectado por esa decisión.

Este fenómeno social, se manifestó en múltiples espacios y épocas, con diferentes nombres, pero conservando un propósito y funcionalidad:

Tomar **la mejor decisión posible** para el colectivo afectado por esa decisión.

Lo que subyace en esta forma de decisión es el mejoramiento de la calidad del proceso, a partir de **ser cotejada desde distintas aristas y perspectivas**

Lo que subyace en esta forma de decisión es el mejoramiento de la calidad del proceso, a partir de **ser cotejada desde distintas aristas y perspectivas**

Justamente para que este mecanismo funcione según su propósito, depende de varios supuestos

1. Heterogeneidad en la conformación

1. Heterogeneidad en la conformación
2. Libertad de pensamiento y expresión de los integrantes

1. Heterogeneidad en la conformación
2. Libertad de pensamiento y expresión de los integrantes
3. Independencia de los delegados frente a las restantes estructuras de toma de Decisiones

1. Heterogeneidad en la conformación
2. Libertad de pensamiento y expresión de los integrantes
3. Independencia de los delegados frente a las restantes estructuras de toma de Decisiones
4. Información veraz, pertinente y oportuna

1. Heterogeneidad en la conformación
2. Libertad de pensamiento y expresión de los integrantes
3. Independencia de los delegados frente a las restantes estructuras de toma de Decisiones
4. Información veraz, pertinente y oportuna
5. Compromiso para corresponder a todas las variables anteriores

1. **Heterogeneidad** en la conformación
2. **Libertad** de pensamiento y expresión de los integrantes
3. **Independencia** de los delegados frente a las restantes estructuras de toma de Decisiones
4. **Información** veraz, pertinente y oportuna
5. **Compromiso** para corresponder a todas las variables anteriores

Asamblea



Assemblée



Compartan vía chat al menos 3 funciones que están llamados a ejercer las personas delegadas en COOPECAJA



Personas elegidas para que representen a un grupo de asociados en las actividades que sean convocados por Coopecaja.

Apoyar en la divulgación de los servicios que la cooperativa ofrece

Participar activamente en las decisiones y acciones que se presenten en las asambleas y actividades de Coopecaja



Cumplir la normativa de la cooperativa.


Asistir puntualmente a los eventos y reuniones oficiales.

Defender los principios cooperativos y la reputación de la cooperativa.

Ejercer su derecho al voto en las Asambleas de delegados.

Persona
Delegada

Persona
Directora



**Hagamos nuestro primer
ejercicio en chat**

Identifiquen algunas diferencias y/o prerrogativas existentes entre el rol de una persona delegada y el de una persona que ocupa que integra un órgano social o comité cooperativo



1

Representación frente a decisión ejecutiva:

- Las personas delegadas **representan a los socios en las asambleas** y otros foros, actuando como portavoces de los intereses y preocupaciones de la base asociativa.
- Los puestos directivos **toman decisiones estratégicas y operativas**, gestionando la dirección y administración de la cooperativa.



2

Responsabilidad ante la asamblea:

- Las personas delegadas **tienen la responsabilidad de votar y participar en la aprobación de políticas generales**, cambios estatutarios y decisiones de gran alcance, pero no están a cargo de la implementación.
- Las personas directivas **ejecutan las decisiones de la asamblea** y son responsables de la gestión diaria y el cumplimiento de los objetivos de la cooperativa.



3

Duración y alcance del mandato:

- Las personas delegadas generalmente **tienen mandatos limitados a eventos específicos**, como una asamblea general, y su rol es intermitente.
- Las personas directivas **tienen mandatos más largos y continuos**, gestionando la cooperativa en un ciclo más regular.



4

Supervisión y control versus gestión operativa:

- Las personas delegadas **supervisan y controlan** a los órganos directivos a través de su participación en las asambleas, asegurándose de que los directivos actúen en línea con los intereses de las personas asociadas.
- Las personas directivas **gestionan la cooperativa operativamente** y rinden cuentas ante la asamblea, los delegados, y otros órganos sociales.



5

Nivel de implicación en las operaciones:

- Las personas delegadas están **menos involucradas en las operaciones diarias**, enfocándose en decisiones de alto nivel y temas estratégicos durante las asambleas.
- Las personas directivas tienen una **implicación directa y continua** en las operaciones diarias, el control financiero, y la gestión de recursos.

Reflexionemos acerca de las principales diferencias en los roles y responsabilidades que existen entre

Persona
Directora

Personas en Alta
Gerencia

¿Por qué es importante la división de roles y funciones?
¿Qué sucede cuándo se traslapan, duplican o incumplen?

1

Rol estratégico vs. Rol operativo:

Las personas directoras **tienen un rol estratégico**. Son responsables de definir las políticas generales, establecer la visión y los objetivos a largo plazo de la cooperativa, y aprobar planes y presupuestos.

La alta gerencia **ejecuta operativamente** las políticas y estrategias definidas por el Consejo de Administración, gestionando la administración diaria y asegurando la implementación de los planes aprobados.



2

Rendición de cuentas:

Las personas directoras **rinden cuentas ante la asamblea general y base asociativa** de la cooperativa. Su función es garantizar que la cooperativa cumpla con su misión y principios, actuando en beneficio de las personas asociadas.

La alta gerencia **rinde cuentas ante las personas directoras**. Son responsables de los resultados operativos y administrativos, asegurándose de cumplir con los lineamientos estratégicos establecidos por el Consejo de Administración



3

Nivel de autoridad y supervisión:

Las personas directoras **supervisan y controlan** el desempeño de la alta gerencia, asegurándose de que las actividades operativas se realicen de acuerdo con las políticas y objetivos aprobados por el Consejo, el CEBS, CV o CN según corresponda.

La alta gerencia **es supervisada por el Consejo de Administración**, pero tiene autoridad sobre el personal y los recursos operativos de la cooperativa, tomando decisiones clave en la ejecución diaria.



4

Responsabilidad legal y fiduciaria:

Las personas directoras **tienen responsabilidades legales y fiduciarias** ante las personas asociadas, ya que representan sus intereses y toman decisiones sobre el uso de los recursos de la cooperativa, estando sujetos a regulaciones y estatutos internos.

La alta gerencia **tiene responsabilidades operativas y administrativas**, asegurando la rentabilidad, eficiencia, y cumplimiento de las normativas en la operación diaria, pero bajo las directrices y el control del Consejo de Administración.

5

Permanencia y enfoque de trabajo:

Las personas directoras **son electas por la base asociativa a través de la asamblea**, y su enfoque está en la sostenibilidad y gobernanza de la cooperativa a largo plazo. Su permanencia en el cargo suele estar limitada por mandatos de duración fija.

La alta gerencia la componen personas **contratadas por la cooperativa** para administrar la operación diaria, con una permanencia más estable, dependiendo de su desempeño y la confianza del Consejo de Administración.

Personas Directoras

Establecer los objetivos estratégicos.

Responsables de los Órganos de Control; evaluaciones periódicas.

Aplicación de un marco sólido de Gobierno Corporativo.

Aprobar el Apetito de Riesgo.

Sistema de incentivos y remuneración de la entidad

Políticas para la gestión de la entidad y emitir políticas

Supervisar la labor de la Alta Gerencia

Alta Gerencia

Gestionar las actividades de la entidad de forma coherente con la estrategia empresarial, el Apetito de Riesgo y las políticas aprobadas.

Supervisar las áreas operativas de la entidad para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

Proporcionar al Órgano de Dirección la información necesaria para llevar a cabo sus funciones y cumplir sus responsabilidades.

Ejecutar las directrices de los Órganos de Dirección.

Contratar, promover y remover a los funcionarios de la cooperativa.

Hablemos de :

Responsabilidades clave

La palabra **responsabilidad** proviene del latín "*responsum*", ue significa **responder o dar una respuesta**.

Este verbo se compone de dos partes:

1. "**Re-**", un prefijo latino que indica **repetición o intensificación**.

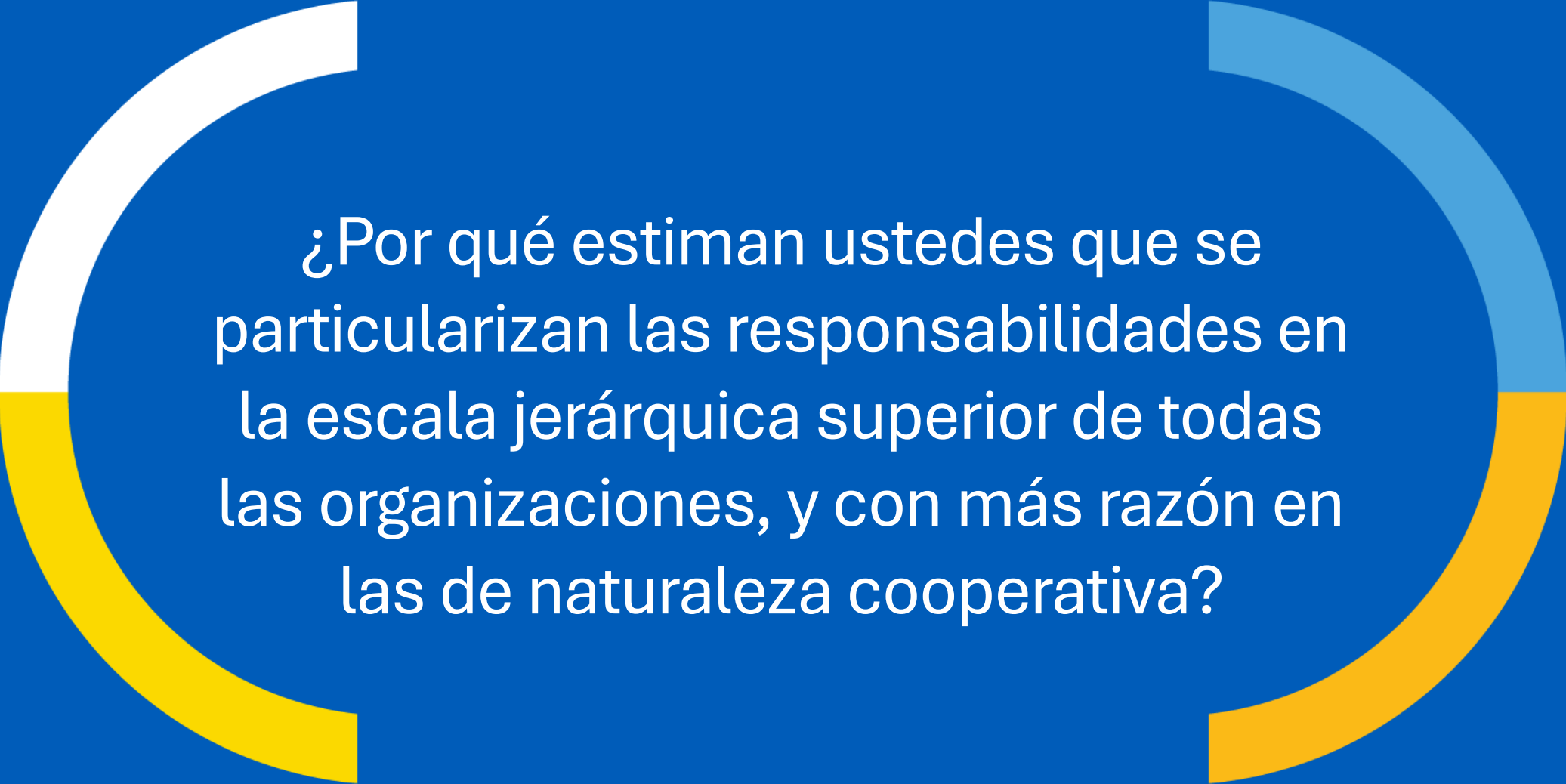
2. "**Spondere**", que significa **prometer o comprometerse**.

Por lo tanto, el verbo "*respondere*" en su origen implicaba la idea de **comprometerse a dar una respuesta o rendir cuentas** por una acción o decisión.

De ahí surge el sustantivo "**responsabilitas**", que en su evolución al castellano se convirtió en **responsabilidad**, refiriéndose a la **obligación de asumir las consecuencias de los propios actos o decisiones**.



Movamos el chat



¿Por qué estiman ustedes que se particularizan las responsabilidades en la escala jerárquica superior de todas las organizaciones, y con más razón en las de naturaleza cooperativa?



Toma de decisiones estratégicas:

Las personas en la escala jerárquica superior son responsables de **definir y dirigir la visión y estrategia global de la organización.**

Su rol implica tomar decisiones clave que afectarán el futuro de la organización, asegurando que las metas a largo plazo se cumplan y que los recursos se utilicen de manera eficiente.

2

Responsabilidad fiduciaria y de gobernanza:

En la cúspide jerárquica, los líderes deben **garantizar el cumplimiento de las leyes, normativas, y principios éticos**, ya que son responsables del manejo transparente y correcto de los recursos de la organización.

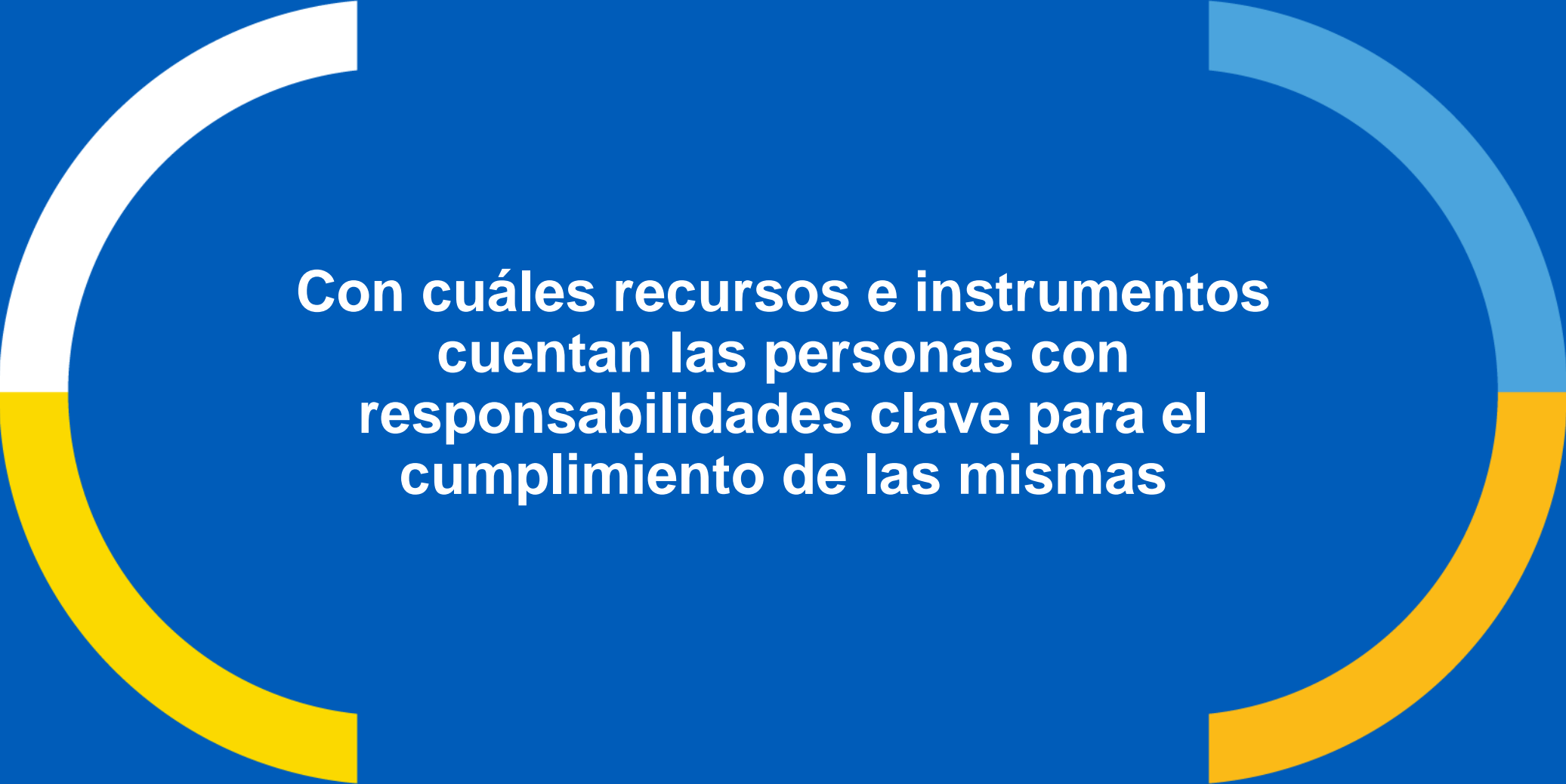
Esto incluye salvaguardar los intereses de los asociados, colaboradores y audiencias estratégicas de la cooperativa, y asegurar que se actúe de acuerdo con los principios de buena gobernanza.

3

Supervisión y control de la ejecución operativa:

Los altos mandos tienen la responsabilidad de **supervisar y controlar el desempeño de las operaciones**, asegurando que los planes estratégicos se ejecuten correctamente y que se cumplan los objetivos organizacionales.

Esto incluye monitorear el rendimiento, tomar acciones correctivas cuando sea necesario, y garantizar que todos los niveles de la organización estén alineados con los objetivos.



**Con cuáles recursos e instrumentos
cuentan las personas con
responsabilidades clave para el
cumplimiento de las mismas**

1

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

1. ¿Qué permite la Planificación Estratégica en una organización?



Definición de objetivos a largo plazo:

La planificación estratégica permite a la cooperativa **establecer una visión clara de su futuro**, definir sus objetivos a largo plazo y trazar el camino para lograrlos.

Esto asegura que todas las decisiones y acciones estén alineadas con su misión y propósito, proporcionando dirección y enfoque.



Adaptación al entorno cambiante:

En un entorno financiero dinámico, como el de ahorro y crédito, la planificación estratégica ayuda a la cooperativa a **anticiparse y adaptarse a cambios en el mercado**, la regulación y las necesidades de las personas asociadas.

Le permite reaccionar a nuevas oportunidades y amenazas, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.



Optimización de recursos:

Un buen plan estratégico asegura que la cooperativa **asigne eficientemente sus recursos financieros, humanos y tecnológicos.**

Esto es esencial en una cooperativa de ahorro y crédito, donde la gestión adecuada de los fondos y la eficiencia operativa impactan directamente en la salud financiera y en la calidad del servicio a las personas asociadas.



Mejora de la toma de decisiones:

Con un plan estratégico claro, la toma de decisiones en la cooperativa se vuelve más **coherente y fundamentada**.

Las personas directivas y la alta gerencia tienen un marco de referencia para evaluar las iniciativas, asegurando que las acciones diarias estén alineadas con los objetivos estratégicos establecidos.



Fortalecimiento de la competitividad y la sostenibilidad:

En el sector de ahorro y crédito, la planificación estratégica es vital para **mantener la competitividad y garantizar la sostenibilidad** de la cooperativa.

Le permite identificar su propuesta de valor única, diferenciarse de otros actores financieros, y asegurar que ofrece productos y servicios que realmente satisfacen las necesidades de sus socios.



**¿A quién le corresponde en
COOPECAJA la gestión de la
Planificación Estratégica?**



Planificación estratégica y establecimiento de objetivos

Dentro del Estatuto Social de Coopecaja se establece como obligación del Consejo de Administración el:

“Participar en la formulación y aprobación del plan estratégico; así como aprobar el plan anual operativo”





EVALUACIONES DE DESEMPEÑO



2. ¿Qué importancia tienen las Evaluaciones de Desempeño en una empresa Cooperativa de excelencia como COOPECAJA?

Evaluaciones de Desempeño

1. Mejora continua y alineación con los objetivos estratégicos:



Las evaluaciones de desempeño permiten **monitorear y medir el rendimiento de las personas colaboradoras en relación con los objetivos estratégicos** de la cooperativa.

Esto asegura que las acciones diarias de las personas colaboradoras estén alineadas con la misión y metas a largo plazo de la organización, promoviendo la mejora continua en el servicio y en la eficiencia operativa.

Evaluaciones de Desempeño

2. Identificación de áreas de desarrollo y capacitación:



A través de las evaluaciones de desempeño, la cooperativa puede **identificar fortalezas y debilidades en su personal**, lo que permite implementar programas de desarrollo y capacitación específicos.

En una entidad de ahorro y crédito como COOPECAJA, es esencial que las personas colaboradoras cuenten con las habilidades adecuadas para gestionar productos financieros y servir a los socios de manera efectiva.

Evaluaciones de Desempeño

3. Rendición de cuentas y fortalecimiento de la responsabilidad individual:



Las evaluaciones de desempeño fomentan la **rendición de cuentas**, ya que cada persona colaboradora es responsable de su propio rendimiento y del cumplimiento de sus metas.

Esto contribuye a una cultura organizacional en la que la **responsabilidad individual y el compromiso con los resultados** son esenciales, lo que, a su vez, mejora la efectividad general de la cooperativa y el cumplimiento de sus responsabilidades clave.



ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DEL RIESGO

Administración Integral de Riesgos

3. ¿Cuáles pueden ser las diferencias entre la “Administración de Riesgos” y la “Administración Integral de Riesgos”, y por qué aplica en COOPECAJA?

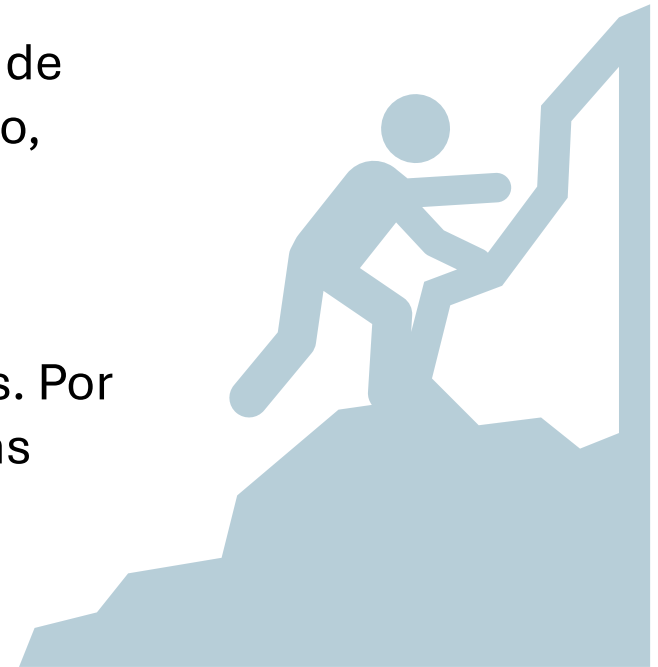


Administración del riesgo:

Enfoque específico: Se refiere a la **gestión de riesgos individuales** o de áreas específicas, como los riesgos financieros, operativos o de crédito, que pueden afectar a la cooperativa.

Gestión reactiva: Se enfoca en **identificar, analizar y mitigar riesgos concretos** conforme surgen o en función de las áreas más vulnerables. Por ejemplo, la evaluación de la morosidad o la exposición a cambios en las tasas de interés.

Cobertura limitada: Puede ser más limitada en términos de alcance, centrándose en un área funcional en lugar de abarcar todos los aspectos de la operación de la cooperativa.



Administración integral del riesgo (Enterprise Risk Management - ERM):

Enfoque holístico: Es un enfoque más amplio, que busca gestionar **todos los riesgos a nivel organizacional** de manera coordinada e integrada. Abarca no solo los riesgos financieros, sino también los riesgos estratégicos, regulatorios, tecnológicos, de reputación, operativos, entre otros.

Gestión proactiva: La administración integral del riesgo implica un **enfoque preventivo y estratégico**, donde se identifican riesgos potenciales que pueden afectar la cooperativa a nivel global, creando un marco para tomar decisiones informadas y alineadas con la misión y visión de la cooperativa.



Administración integral del riesgo (Enterprise Risk Management - ERM):

Cobertura total: Incluye la creación de una cultura organizacional centrada en la **gestión del riesgo como parte de todas las decisiones empresariales**, permitiendo a COOPECAJA R.L. mantener su solidez y confianza al proteger todos sus aspectos operativos y financieros de manera integral.



Administración Integral de Riesgos

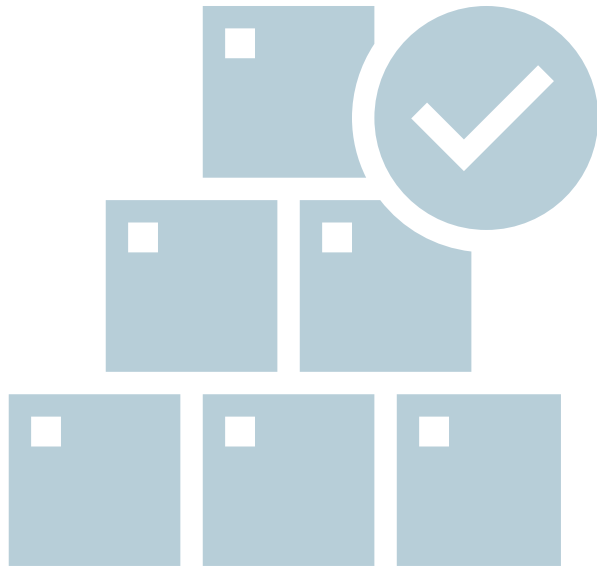
La **responsabilidad** recae en el **Consejo de Administración** de la cooperativa y tiene otras instancias que permiten su adecuada administración, como el **Comité de Riesgos**, la **Unidad de Riesgos**, la **Gerencia**, entre otras.



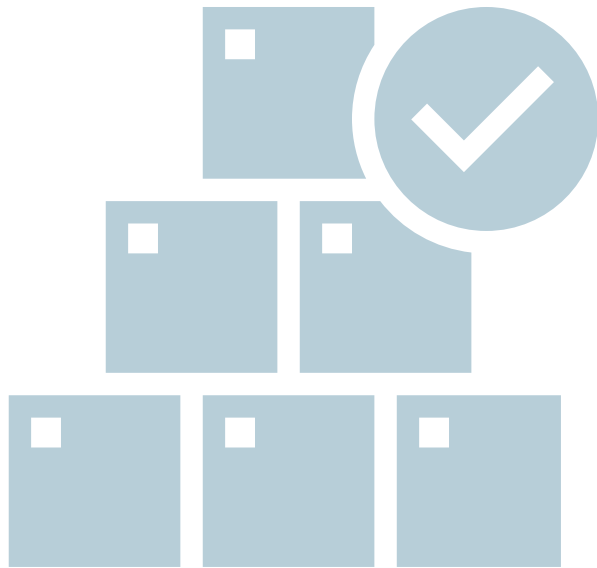


GESTIÓN DEL CONTROL INTERNO

Gestión del Control interno



¿Cuáles estiman que pueden ser considerados instrumentos de Gestión del Control Interno?



Gestión del Control interno

Concepto que engloba un conjunto de **políticas, procedimientos y prácticas** que tienen como objetivo garantizar que la organización logre sus objetivos operativos, financieros y de cumplimiento, de manera eficaz, eficiente y alineada con su misión.

Gestión del Control interno: COMPONENTES CLAVE



Evaluación de riesgos:

Implica la **identificación y análisis de riesgos** que podrían afectar la consecución de los objetivos de la cooperativa.

En COOPECAJA R.L., esto incluiría riesgos financieros, operativos, de crédito, regulatorios, y tecnológicos.

Gestión del Control interno: COMPONENTES CLAVE



Ambiente de control:

Se refiere a la cultura organizacional, los valores éticos, la integridad y la estructura de la organización.

Un **ambiente de control sólido** establece la base para una adecuada gestión de riesgos y controles internos.

Gestión del Control interno: COMPONENTES CLAVE



Actividades de control:

Son las políticas y procedimientos que la cooperativa implementa para **mitigar y gestionar los riesgos identificados**.

Esto puede incluir procesos de auditoría interna, la separación de funciones, controles de acceso y revisiones periódicas de los procesos.

Gestión del Control interno: COMPONENTES CLAVE



Monitoreo y supervisión periódica y constante:

El sistema de control interno debe ser **monitoreado de manera continua** para asegurar su efectividad, y las deficiencias deben ser corregidas de inmediato.

La auditoría interna y los informes periódicos son parte esencial de esta supervisión.

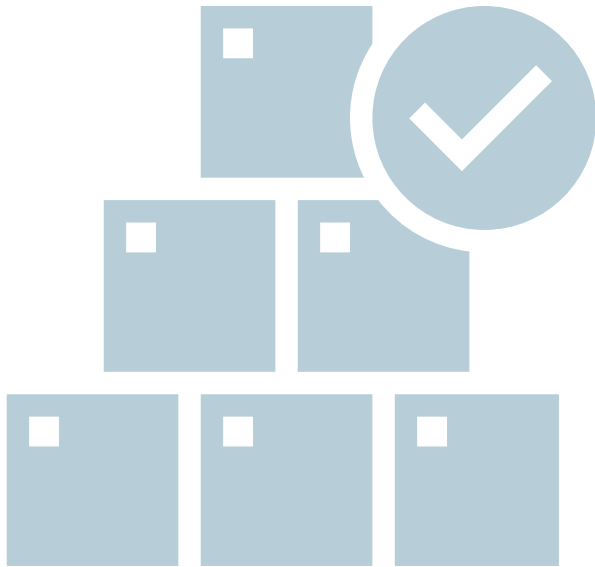
Gestión del Control interno: COMPONENTES CLAVE



Información y comunicación:

Asegurar que **fluya información precisa y oportuna** es esencial para que todos los niveles de la cooperativa puedan tomar decisiones informadas.

También incluye la comunicación clara de las responsabilidades y procedimientos de control.



Gestión del Control interno

El Consejo de Administración debe **definir y comunicar** las responsabilidades en torno a **la gestión y control** de los riesgos, sin detrimento del resto de la regulación específica sobre la materia.

Esta responsabilidad implica la identificación de las **Líneas de Defensa**.



Importancia de la Gestión del Control Interno

1. Garantía de integridad financiera:

•En una cooperativa de ahorro y crédito como COOPECAJA R.L., el control interno asegura que los **recursos financieros** se manejen de manera correcta y transparente, protegiendo los ahorros de los socios y evitando fraudes o irregularidades que podrían afectar la confianza de los miembros.

2. Cumplimiento normativo:

El control interno asegura que la cooperativa cumpla con todas las normativas y regulaciones locales e internacionales que regulan las operaciones financieras.

Esto es crucial para evitar sanciones y mantener la reputación de solidez que caracteriza a COOPECAJA.



Importancia de la Gestión del Control Interno

3. Eficiencia operativa:

•Al implementar controles internos efectivos, se garantiza que los **procesos operativos sean eficientes**, minimizando errores y optimizando el uso de los recursos. Esto no solo mejora la rentabilidad, sino que también contribuye a la sostenibilidad de la cooperativa a largo plazo.

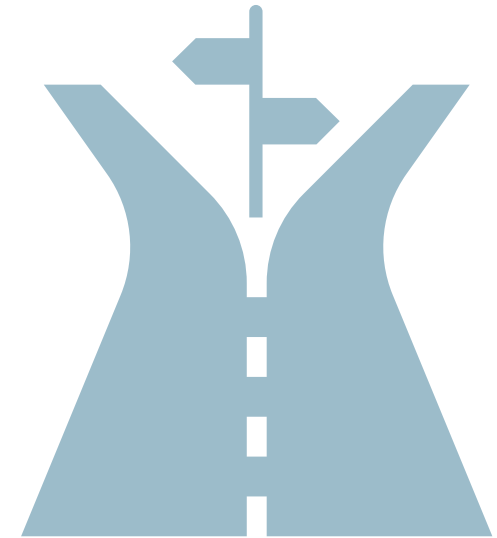
4. Protección de la reputación:

•Una gestión de control interno efectiva protege la **reputación de COOPECAJA** al garantizar que la cooperativa funcione de manera ética, responsable y transparente, fortaleciendo la confianza de la base asociativa, audiencias estratégicas, proveedores y la comunidad en general.

5

RESPONSABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES

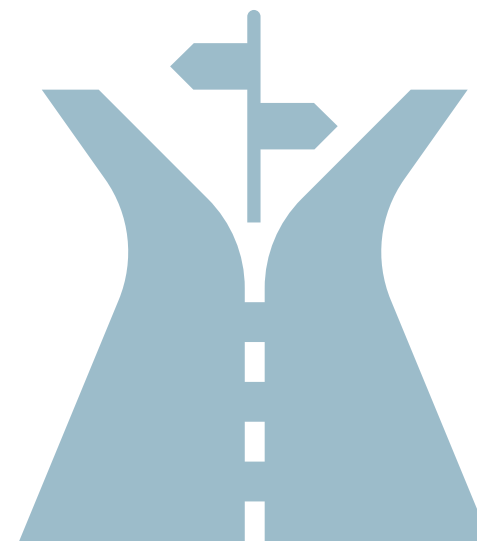
Responsabilidades clave en la toma de decisiones para las personas que ocupan puestos de Delegados, Directores o Alta Gerencia en una cooperativa de ahorro y crédito, como COOPECAJA R.L.:



Responsabilidades de la toma de decisiones

Alineación con la misión y objetivos estratégicos:

Tanto personas delegadas, como personas directoras y la alta gerencia tienen la **responsabilidad de garantizar que las decisiones se alineen con la misión y los objetivos estratégicos** de la cooperativa.

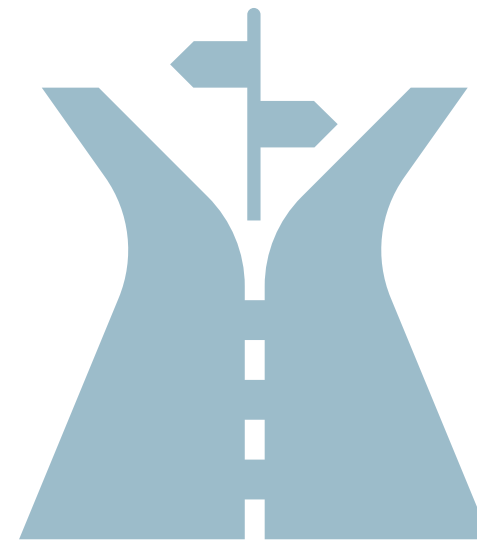


Responsabilidades de la toma de decisiones

Gestión de riesgos y sostenibilidad financiera:

En su rol, deben **tomar decisiones informadas** que minimicen los riesgos y mantengan la estabilidad financiera de la cooperativa.

La calidad, consciencia y responsabilidad en la toma de decisiones son cruciales para proteger los ahorros de los asociados y garantizar que COOPECAJA continúe siendo una institución sólida y confiable.

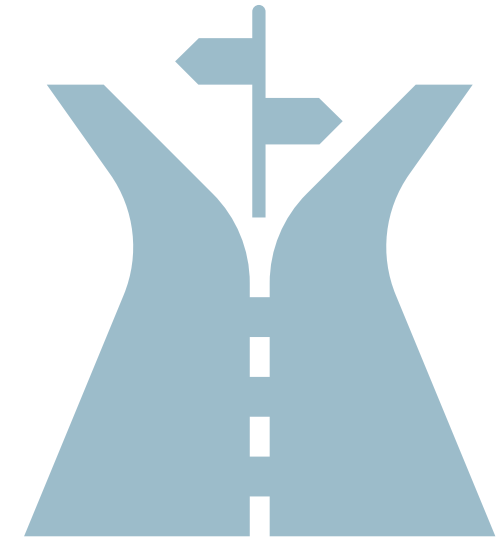


Responsabilidades de la toma de decisiones

Transparencia y rendición de cuentas:

La toma de decisiones en estos roles implica una **alta responsabilidad en términos de transparencia** y rendición de cuentas hacia la base asociativa y personas colaboradoras de la Cooperativa.

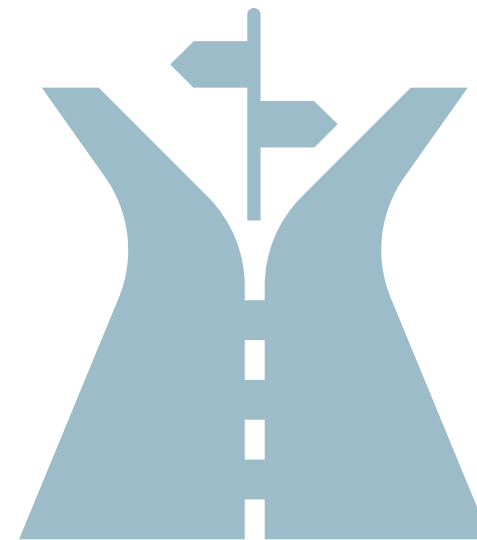
En COOPECAJA, mantener la confianza implica que las decisiones sean **transparentes, éticas y fundamentadas**, asegurando que se cumplan con los valores cooperativos y los estándares regulatorios.



Responsabilidades de la toma de decisiones

El Consejo de Administración es el **responsable** de la estrategia, de la gestión de riesgos, de la solidez financiera o solvencia, de la organización interna y estructura de Gobierno Corporativo.

Delega la administración de las tareas operativas, pero **no la responsabilidad y debe rendir cuentas por la gestión y el seguimiento.**





Movamos el chat

¿Qué entendemos
habitualmente por
comportamiento ético?

La palabra **ética** proviene del griego antiguo *ἠθική* (ethiké), que deriva de la raíz *ἦθος* (êthos), cuyo significado original era **costumbre, carácter o modo de ser**.

Este concepto está estrechamente relacionado con los **principios que guían el comportamiento humano**, especialmente en términos de lo que se considera **correcto** o **incorrecto**.

La ética fue estudiada por filósofos como Aristóteles, quien la describió como la disciplina que examina el carácter y la forma en que los hábitos influyen las decisiones morales. En sus obras, como la *Ética a Nicómaco*, Aristóteles analizaba cómo el **carácter virtuoso lleva a la acción correcta**.

Estudio filosófico de los principios morales que guían el comportamiento humano.

CHAT:
¿Por qué hay un renovado
interés en el tema ético en el
mundo financiero?

1. Crisis de confianza y reputación:

Tras las crisis financieras globales y los escándalos bancarios en las últimas décadas, muchas instituciones financieras han enfrentado una **pérdida de confianza pública**.

La ética se convierte en un componente crucial para **reconstruir la confianza** entre las personas asociadas y el público en general.

En el caso de una cooperativa como COOPECAJA, la confianza y la solidez son esenciales para mantener una relación estable y de largo plazo con la base asociativa, por lo que una gestión ética asegura que los intereses quienes la componen se prioricen adecuadamente.

Regulación y cumplimiento normativo:

A nivel mundial, las **regulaciones financieras han endurecido sus normativas**, exigiendo mayor transparencia, responsabilidad y cumplimiento ético.

Las instituciones financieras ahora deben demostrar que sus operaciones no solo cumplen con la ley, sino que también se adhieren a principios éticos que protegen a los consumidores y los sistemas financieros en su conjunto.

La ética se convierte en una **guía para la toma de decisiones** dentro del marco regulatorio.

Demandas sociales de responsabilidad corporativa:

Los consumidores, especialmente las nuevas generaciones, demandan mayor **responsabilidad social y sostenibilidad** en las instituciones financieras.

Las decisiones basadas en valores éticos, como la **inversión responsable** y la **promoción del desarrollo social**, son cada vez más importantes.

Las cooperativas, como COOPECAJA, tienen una ventaja en este sentido, ya que su modelo centrado en las personas y el bienestar comunitario está alineado con estos valores éticos, pero el renovado interés en la ética refuerza su compromiso con la transparencia y el bienestar de las personas asociadas.

Prevención de riesgos y sostenibilidad a largo plazo:

La ética se ve cada vez más como un mecanismo para **prevenir riesgos** asociados a fraudes, malas prácticas y gestión irresponsable.

Las instituciones financieras que operan bajo **altos estándares éticos** tienden a ser más sostenibles a largo plazo, ya que evitan comportamientos que podrían resultar en sanciones o pérdidas de reputación.

En el contexto de COOPECAJA, que se destaca por su solidez y confianza, la ética es esencial para mantener esa estabilidad y asegurar el crecimiento a futuro.

Ética en la toma de decisiones tecnológicas:

Con la creciente **automatización y digitalización** en las instituciones financieras, incluyendo la inteligencia artificial y el análisis de datos, hay un renovado interés en cómo se aplican principios éticos en la toma de decisiones tecnológicas.

Es fundamental que las instituciones garanticen que estas innovaciones no comprometan la **privacidad de los usuarios** ni generen decisiones discriminatorias o injustas.

Principios éticos fundamentales para directivos y personas delegadas



El comportamiento de las personas delegadas debe ser **honesto, íntegro y ético**, comprometiéndose con las **normas, principios y valores** que guían la cooperativa.

Desde su fundación, **la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento** de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de la cooperativa.

Principios éticos fundamentales para directivos y personas delegadas

Las personas delegadas y directivos siempre han sostenido y cumplido con el compromiso ético.

La reputación de Coopecaja es uno de los activos más importantes.

El **Código de Conducta Coopecaja** especifica los **principios** y normas de comportamiento mínimas no negociables.



Prólogo de compromiso

En Coopecaja R.L. nos comprometemos a cumplir con las leyes y regulaciones aplicables a la cooperativa y a basar las decisiones diarias en nuestros valores y principios estipulados en el Código de Conducta y Ética que, en adelante, será nombrado **Código de Conducta**.

Para Coopecaja R.L., mirar hacia otro lado nunca es la solución correcta. Por ello, optamos por hablar abiertamente, incluso cuando pueda ser incómodo, y garantizamos que todos aquellos que se expresen de esta forma contarán con nuestra protección total.

Un factor decisivo para el éxito de nuestra cooperativa es que todos los empleados, miembros de órganos sociales, personas delegadas, personas asociadas, proveedores y otros relacionados, se comporten de forma **honesto, íntegro y ético**.

La aplicación del Código de Conducta en ningún caso dará lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. De ocurrir una situación de este tipo, el contenido del Código de Conducta deberá ajustarse a lo previsto en dichas disposiciones legales.

Quien infrinja el Código de Conducta debe esperar consecuencias que, dependiendo de la gravedad del incumplimiento, podrán ser, pero no se limitarán a, penalizaciones de índole asociativa y de representación definidas en el estatuto, demandas civiles por daños y perjuicios e, incluso, hasta sanciones basadas en el derecho penal.

Conflictos de interés

Los conflictos de interés se producen cuando los **intereses personales** de un integrante o los de un tercero **compiten** con los de Coopecaja R.L.

Deben evitar encontrarse en situaciones que vayan en contra de los intereses, principios, valores y estrategias de Coopecaja.

Deberán **comunicar** cualquier situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, **a fin de resolver** la situación en forma justa y transparente, mediante los canales competentes en el menor plazo posible.

VAMOS AL CHAT

Conversen en grupos e identifiquen al menos dos conflictos de interés al que puedan verse expuestos desde su rol como personas delegadas, y que acciones consideran que se pueden tomar

Artículo 2. Conflictos de interés

Siempre actuaremos en función de los intereses de Coopecaja R.L.

Los conflictos de interés se producen cuando los intereses personales de un integrante o los de un tercero compiten con los de Coopecaja R.L. En este caso, podría resultar difícil para el integrante actuar plenamente en función de lo más conveniente para Coopecaja R.L., por tanto, las personas integrantes:

- a) Deben evitar encontrarse en situaciones que vayan en contra de los intereses, principios, valores y estrategias de Coopecaja R.L.
- b) Deberán comunicar a su superior inmediato y/o al responsable, según corresponda, sea gerencia, área de Recursos Humanos, legal, riesgo, cumplimiento u órgano respectivo, cualquier situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente, mediante los canales competentes en el menor plazo posible.

Artículo 2. Conflictos de interés

Siempre actuaremos en función de los intereses de Coopecaja R.L.

c) Deben evitar conflictos de intereses ya que Coopecaja R.L. no acepta y lo ve contrario a sus principios éticos- morales. Las personas que incurran en estos serán sujetas a llamadas de atención, sanciones del **8R001 Estatuto de Coopecaja R.L.** Por tanto, no se aceptan las relaciones de corte amoroso o de flirteo que involucren voluntad de las partes, en reuniones, eventos oficiales, actividades sociales patrocinadas, convocadas u organizadas por Coopecaja R.L. o relacionadas con esta y entre:

- Directores y sus pares, ya sean otros directores titulares, suplentes o independientes e integrantes.
- Gerentes y jefaturas con subalternos o sus pares.
- Personal de Coopecaja R.L. o personal temporal.
- Proveedores o terceros relacionados.
- Profesionales independientes que funjan como asesores.

Artículo 2. Conflictos de interés

Siempre actuaremos en función de los intereses de Coopecaja R.L.

- d) Deben evitar las situaciones relacionadas con este tema que coloquen en riesgo la integridad y la reputación de Coopecaja R.L. R.L, así como prever las actitudes que puedan generar conflictos.
- e) Deben evitar situaciones relacionadas a conflictos de interés concernientes con familiares directos y/o las parejas de las personas integrantes.

2.2. SOBRE DUDAS, CONSULTAS O DENUNCIAS

Proceso dudas, consultas o denuncias

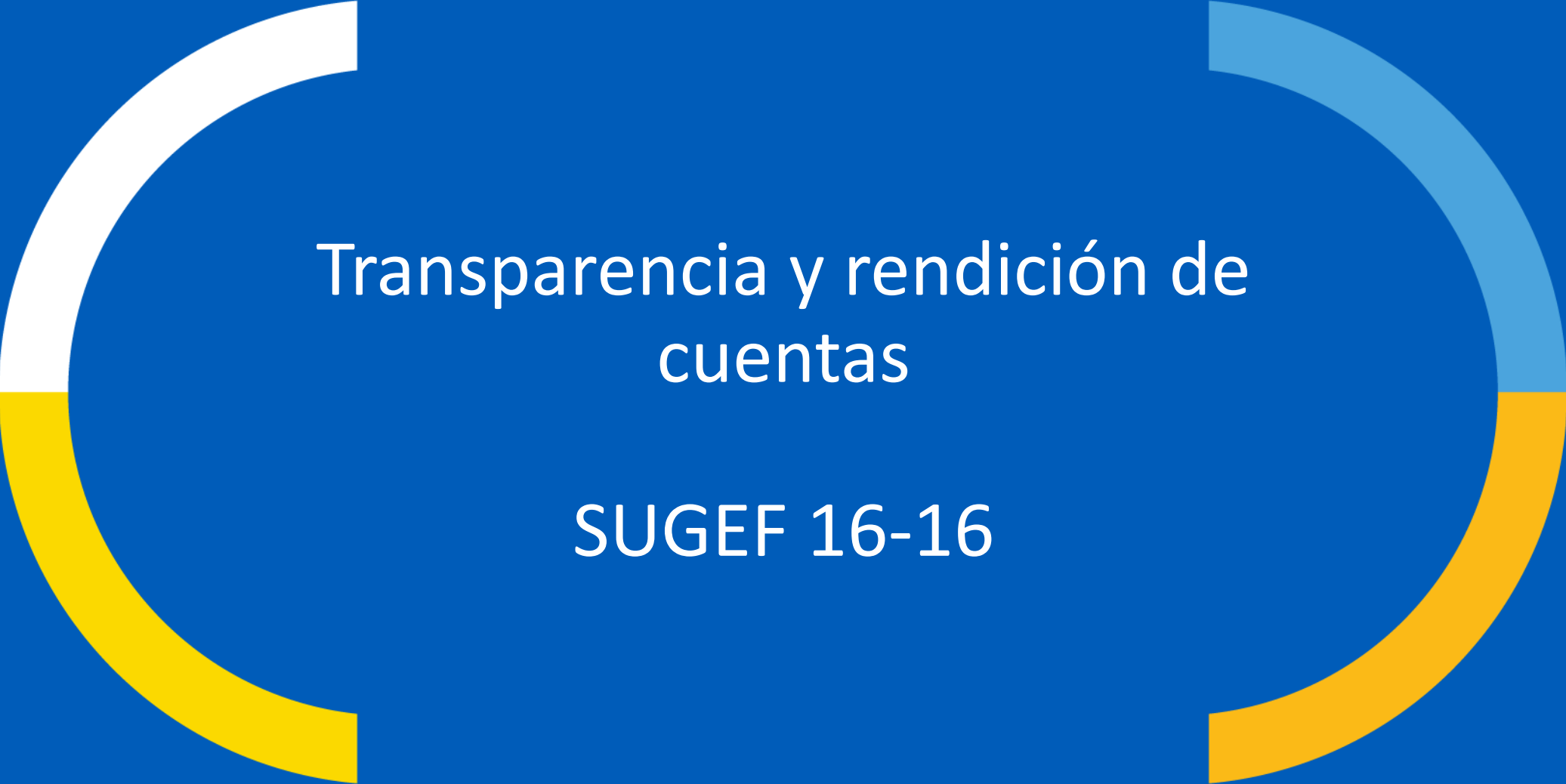
Respetamos y seguimos las normas de derecho a denunciar con confidencialidad

Artículo 14. Punto de contacto.

El primer punto de contacto para cualquier pregunta o duda sobre el Código de Conducta para las personas integrantes y asociadas es el correo cumplimiento@coopecaja.fi.cr, que será atendido por la Oficialía de cumplimiento quien realizará la evaluación y lo asignará a quien corresponda.

Para la recepción de denuncias, se establece el correo anterior y además comitedevigilancia@coopecaja.fi.cr del Comité de Vigilancia, para ello, el plazo para interponer la denuncia será de un mes y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto hecho.

La prescripción para sancionar una falta en caso de colaboradores será de un mes luego de conocido el hecho, según lo establecido en el Código de Trabajo. En el caso de las otras personas integrantes y asociadas, será de acuerdo con la fecha próxima de Asamblea Ordinaria.



Transparencia y rendición de cuentas

SUGEF 16-16



Transparencia y rendición de cuentas

SUGEF 16-16

La **Norma SUGEF 16-16** es una regulación emitida por la **Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF)** de Costa Rica, que establece lineamientos para la **gestión del riesgo de legitimación de capitales y financiamiento del terrorismo** en las entidades supervisadas, incluidas las cooperativas de ahorro y crédito como **COOPECAJA R.L.**



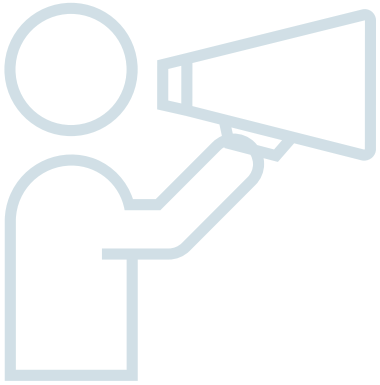
Transparencia y rendición de cuentas

SUGEF 16-16

•OBJETIVOS Y ALCANCE:

La norma tiene como finalidad prevenir el uso indebido del sistema financiero costarricense para actividades ilícitas, como el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo. Establece los controles y procedimientos que deben implementar las entidades financieras para **identificar, mitigar y gestionar estos riesgos**.

Aplica a todas las entidades supervisadas por la SUGEF, lo que incluye bancos, cooperativas de ahorro y crédito, financieras y otras entidades que realizan actividades financieras.



Transparencia y rendición de cuentas

SUGEF 16-16

COMPONENTES CLAVE

Componentes clave:

- 1. Conozca a su cliente:** Las entidades deben implementar políticas para la **identificación y verificación** de la identidad de las personas asociadas, manteniendo registros actualizados y verificables.
- 2. Monitoreo de transacciones:** Se exige la **vigilancia de las operaciones financieras** para detectar actividades sospechosas, tales como movimientos inusuales de dinero que no correspondan al perfil del cliente.
- 3. Reporte de actividades sospechosas:** Las entidades tienen la obligación de **reportar a la SUGEF cualquier actividad sospechosa** o potencialmente relacionada con lavado de dinero o financiamiento del terrorismo.



Transparencia y rendición de cuentas

SUGEF 16-16

IMPORTANCIA

- 1. Protección del sistema financiero:** Ayuda a salvaguardar la integridad y la reputación del sistema financiero costarricense, previniendo que sea utilizado para actividades ilícitas.
- 2. Cumplimiento regulatorio:** Las entidades financieras, como COOPECAJA, deben cumplir con esta normativa para **evitar sanciones** y asegurar que operan dentro de un marco legal que prioriza la transparencia y la legalidad.
- 3. Gestión integral de riesgos:** Esta norma fortalece la **gestión integral de riesgos** dentro de las instituciones financieras, asegurando que se implementen controles internos eficientes y que se vigilen posibles riesgos relacionados con la legitimación de capitales, lo que contribuye a la sostenibilidad y confianza en la cooperativa.

¿Qué especifica la SUGEF?

Órgano de Dirección debe asegurar que la organización cumple con la legislación y regulación.

Verificar que los Órganos de Control supervisen el cumplimiento de la regulación en las materias de su competencia.

Unidad de cumplimiento, responsable de promover y vigilar que la entidad opere con integridad y en cumplimiento de leyes, reglamentos, con las políticas, códigos y otras disposiciones internas (asesora al Comité de Cumplimiento).

Debe tener autoridad, independencia de la Alta Gerencia, recursos y brindar reportes directamente al Órgano de Dirección.



Cumplimiento

Deber de Cuidado: Deber de actuar de manera informada y prudente en la toma de decisiones relacionadas con la entidad y los recursos que se administran; es decir, la obligación de abordar los asuntos de la entidad y de los recursos administrados de la misma manera que una "persona prudente" abordaría sus propios asuntos.

Deber de Lealtad: Deber de actuar en el interés de los clientes, de la entidad y de sus propietarios.



Cumplimiento

Código de Conducta

Aplicar un Código de Conducta para sí mismo y para todos los colaboradores de la entidad, así como velar por su cumplimiento. Este código debe ser plenamente conocido y aplicado por todos los colaboradores de la organización y definir los comportamientos aceptables e inaceptables. (Art. 11).

Cumplimiento de
normativa

Conflicto de
Interés

Protección de
activos,
contabilidad

Soborno y
corrupción

Igualdad y
Equidad de
Género

Hostigamiento y
acoso sexual y
laboral

Relaciones
laborales

Prácticas
cooperativas

Manejo de
información
privilegiada y
confidencial

Dirección y otras
actividades
externas

Familias y
parientes

Respetamos la ley en todo momento

Siempre actuaremos en función de los intereses de Coopecaja

En Coopecaja se actúa de manera transparente y honesta

En Coopecaja se prohíbe toda forma de soborno y corrupción

En Coopecaja todos disfrutamos de iguales derechos

Es inadmisibile cualquier forma de acoso de índole sexual, laboral o personal

Coopecaja fomenta un ambiente de trabajo sano

El cliente es lo primero y esto implica ser empáticos, íntegros y solucionar sus necesidades

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros

Estamos orgullosos de la reputación de Coopecaja

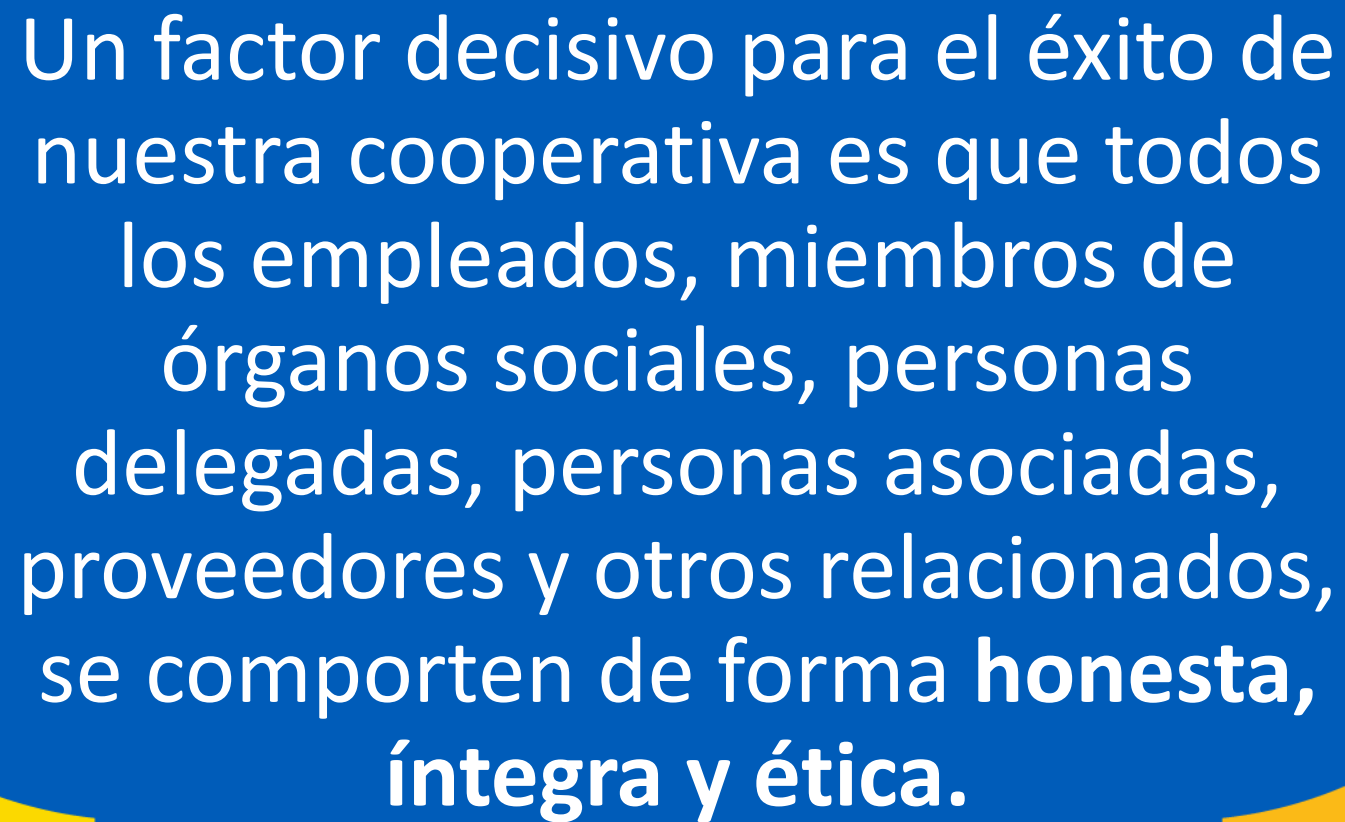
Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas



SALAS

¿Cómo podemos garantizar la **promoción ética** de Coopecaja, desde nuestro puesto como **personas delegadas?**

3 acciones concretas



Un factor decisivo para el éxito de nuestra cooperativa es que todos los empleados, miembros de órganos sociales, personas delegadas, personas asociadas, proveedores y otros relacionados, se comporten de forma **honest**, **íntegra** y **ética**.



PREGUNTAS



EVALUACIÓN



SORTEOS

¡Muchas Gracias!