PROGRAMA DE TRANSPARENCIA

PD-PR-001

Revisado por: **Directora S.I.G.**

Fecha de revisión:
Original firmado

Aprobado por: **Gerencia**

Fecha de aprobación:
Original firmado

Aprobado**: Presidente del Concejo**

Fecha de aprobación**:**
Original firmado

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 4
2. JUSTIFICACIÓN 5
3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL 6
3.1 MISIÓN 6
3.2 VISIÓN 6
3.3 VALORES CORPORATIVOS 6
3.4 PRINCIPIOS 7
4. LEGISLACIÓN 8
4.1. Legislación Nacional 8
4.2. Legislación Internacional 10
5. ALCANCE 11
6. OBJETIVO GENERAL 11
6.1 OBJETIVOS ESPECÌFICOS 11
7 MARCO CONCEPTUAL 12
8 CONCEPTOS BASICOS 12
8.1 Riesgo: 12
8.2 Corrupción 13
8.3 Tipología de la Corrupción 13
8.4 ONU 13
8.5 UNODC 13
9. CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE CORRUPCIÓN 13
9.1 Soborno 13
9.2 Peculado 13
9.3 Tráfico de influencias 14
9.4 Abuso de funciones 14
9.5 Enriquecimiento oculto 14
9.6 Obstrucción de justicia 14
9.7 Colusión 14
9.8 Uso ilegal de información 14
9.9 Nepotismo 15
9.10 Conspiración 15

10. FACTORES DE RIESGO 15
10.1. De carácter individual 15
11. CAUSAS DE LAS CONDUCTAS CORRUPTAS 15
11.1 Entorno 17
11.2 Trabajo 17
11.3 Perpetrador 17
12 ACCIONES PARA LA EVALUACION 17
13. POLÌTICAS GENERALES RELACIONADAS CON LA TRANSPARENCIA 18
14. RESPONSABLES DEL PROGRAMA 20
14.1 Gerencia y Consejo de Administración 20
14.2 Jefes o Supervisores 20
14.3 Área S.I.G (Directora del S.I.G., Auxiliar) 20
14.4 De los colaboradores 20
14.5 De la autoridad y órganos de control 20
15. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN 21
16. MATRIZ DE INTERVENCION 21
17. PLAN DE INTERVENCION 22
17.1 ESTRATEGIA I 22
17.2 ESTRATEGIA II 22
17.3 Estrategia III 24
18. INDICADORES Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 24
19. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 25
20. RECURSOS 25
21. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 25
22 BIBLIOGRAFIA 25

1. INTRODUCCIÓN

La imagen de nuestro país a nivel internacional se ve enlodada por la percepción que se tiene de nuestras entidades, y por los resultados obtenidos en las últimas calificaciones en las encuestas de opinión internacional sobre corrupción; de acuerdo a transparencia por Colombia “En un contexto en el cual la corrupción es el tema más preocupante para los colombianos, la caída en esta calificación podría significar el inicio de un descenso peligroso si el país no logra resultados realmente efectivos”

La corrupción es un flagelo que lentamente acaba con las instituciones, y que se debe intervenir desde la prevención para evitar que se presente y desde el control y la sanción en caso de que ya se esté presentando, mediante la adopción de políticas claras y controles permanentes.

Es claro que el tema de transparencia y ética no es un tema exclusivo del estado o que afecte únicamente al sector público, es un flagelo que se debe intervenir conjuntamente por parte del estado y del sector privado, por lo tanto, Coopevian CTA alineándose a las estrategias nacionales e internacionales en contra de la corrupción, y reforzando nuestros principios éticos diseña el presente programa, que es además complemento de las estrategias que viene adoptando la cooperativa desde la R.S.E. y el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción masiva SARLAFT 2.0.el Sistema gestión SARLAFT 2.0.

2. JUSTIFICACIÓN

La corrupción es la práctica que consiste en hacer abuso de poder, de cargo, de funciones o de medios para sacar un provecho económico o de otra naturaleza; cualquier acto que se encamine al fin anteriormente mencionado se considera acto de corrupción.

La corrupción tiene consecuencias más que negativas para la mayoría de las organizaciones que deben buscar mecanismos para combatirlo, las prácticas corruptas favorecen la burocracia, empañan la imagen de las organizaciones, mengua la credibilidad de los grupos de interés, afecta los recursos para el trabajo honesto y habitúa las organizaciones a que estos estos hechos se presenten y sean normales, lo que perjudica grandemente a asociados, empleados y grupos de interés, quienes con su aporte legitiman la Cooperativa.

Con este programa se espera crear conciencia anticorrupción y ética por parte de todos los funcionarios de la Cooperativa, reforzar la cultura de la transparencia a todos los niveles de la organización; promover e intervenir en el cambio de hábitos de trabajo que permitan facilitar las conductas de corrupción o falta de ética en el desempeño diario de las funciones y por ende en la vida de cada uno de las personas al que está dirigido, blindar la organización para que desde la gestión del riesgo se prevenga, la ocurrencia de actos de corrupción y falta de ética y para saber actuar en caso de que se generen.

Para lograr una gestión eficaz en materia anticorrupción y de ética se generan procedimientos claros y coherentes con las necesidades de la Cooperativa y con los lineamientos nacionales e internacionales en materia legal, contra la (corrupción, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo y en general cualquier acto que atente contra la ética y las buenas prácticas) y que propenda por la identificación, gestión y mitigación de los riesgos asociados.

3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

3.1 MISIÓN

En Coopevian C.T.A. prestamos servicios integrales de seguridad, generando confianza a los grupos de interés, basados en la anticipación al riesgo y la responsabilidad social, promoviendo la felicidad organizacional en nuestros colaboradores.

3.2 VISIÓN

En el 2030 seremos una organización solidaria, sostenible y vanguardista desde la anticipación al riesgo, logrando la protección integral de nuestros grupos de Interés

3.3 VALORES CORPORATIVOS

HONESTIDAD

Actuar con la verdad y transparencia en cualquier actividad, respetando los derechos y bienes de las personas.

SOLIDARIDAD

Mantener la disposición para ofreces a los demás un trato amable. Conservar un clima de amistad para trabajar juntos, cumpliendo nuestra misión y visión.

RESPONSABILIDAD

Trabajar siempre de la mejor manera, no perjudicar a la sociedad. Cumplir con los parámetros establecidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada ente que nos rige.

LEALTAD

Comportarse con fidelidad y respeto para que ningún comportamiento ocasione perjuicios a nuestros clientes asociados y empleados.

FIDELIDAD

Brindar una experiencia a nuestros clientes creando sentido de pertenencia por Coopevian.

COMPROMISO

Cumplir las promesas y ofertas de valor entregadas a los clientes y convertirlas en hechos, generando así, resultados y benéficos. Fomentar el conocimiento de nuestros asociados y empleados para alcanzar un estándar superior de servicio.

IGUALDAD

Brindar las mismas condiciones de desarrollo a cada asociado sin discriminación alguna participación democrática en las decisiones y proyecciones de la Cooperativa.

RESPETO

Actuar reconociendo los derechos de los empleados, asociados y clientes.

EQUIDAD

Dar a cada asociado lo que ha ganado según su participación y entrega

3.4 PRINCIPIOS

- Participación económica de sus asociados
- Autonomía e independencia
- Educación y formación
- Mejoramiento continúo
- Cultura de calidad y del servicio al cliente
- Adhesión voluntaria y abierta
- Gestión democrática

- Integración e interés por la comunidad
- Servicio integral Trabajo en equipo

4. LEGISLACIÓN

4.1. Legislación Nacional

NACIONAL	OBJETO
Ley 1778 de 2016 "por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción".	Se plantea por primera vez la existencia de Programas de Cumplimiento Anticorrupción como un factor de graduación de la sanción a imponer a la persona jurídica que incurra en cualquiera de las conductas de soborno a servidores extranjeros descritas en el artículo 1° de dicho proyecto de Ley. Por otra parte, se establece que la Superintendencia de Sociedades promoverá entre sus vigiladas Programas de Transparencia empresarial y mecanismos internos de anticorrupción, prevención y auditoría. Los criterios para determinar los sujetos a dicho régimen serán determinados por la misma Superintendencia atendiendo criterios tales como el monto de sus activos, sus Ingresos, el número de empleados y objeto social.
Ley 1712 de 2014 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Recoge los estándares internacionales en la materia, de tal suerte que impone una importante responsabilidad a las empresas, en el sentido de que las incentiva a suministrar de manera proactiva su información y las obliga a Hacerlo en aquellos casos en los que las em-presas prestan servicios públicos o ejercen funciones de interventoría.
Ley 1474 de 2011 - Estatuto Anticorrupción	Los artículos 30 y 34 de este Estatuto son las normas que deben revisarse en materia de cumplimiento corporativo anticorrupción. El primero de ellos es modificatorio del artículo 433 del Código Penal y tipifica el denominado delito de "Soborno Transnacional". El segundo regula las medidas que pueden imponerse a las personas jurídicas - por conductas ejecutadas por sus administradores y/o representantes legales - que se hayan beneficiado de delitos contra la administración pública o que afecten el patrimonio público. Tales medidas pueden ser desde multas –Desde 500 hasta 2.000 smlmv impuestas por la Superintendencia de Sociedades hasta la vinculación como tercero civilmente responsable. Por otra parte se establecen responsabilidades importantes para el sector privado, referidas a aspectos tales como: (i) La inclusión de los interventores como sujetos disciplinables;(ii) La exclusión de beneficios a quienes cometan deli-tos contra la administración pública; (iii) La tipificación de los delitos de tráfico de influencias de particulares; (iv) El régimen de inhabilidades e incompatibilidades; (v) La obligación para los contratistas de constituir en-cargos fiduciarios para la administración de los anticipos y de invertir de manera exclusiva estos recursos en la ejecución del contrato que le dio origen; (vi) La prohibición de contratar con quienes hayan financiado campañas electorales; (vii) El levantamiento del secreto profesional para los revisores fiscales; (viii) La Administración desleal y la corrupción privada. (ix) La responsabilidad de las personas jurídicas, entre otros.
CONPES 167 de 2013. Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción	En lo que tiene que ver con el sector privado, establece la necesidad de adoptar mecanismos para promover su corresponsabilidad en la prevención de la corrupción, con medidas, tales como el desarrollo de guías metodológicas para la aplicación de acuerdos de autorregulación gremial y la implementación de buenas prácticas de transparencia y la regulación de la responsabilidad de las personas jurídicas, conforme a los están-dares de la OCDE. Por otra parte, se pretende incentivar a las empresas para que cumplan con altos estándares de transparencia, mediante la creación de registros y sistemas de publicidad, la elaboración de guías sobre buenas

	Prácticas y el reconocimiento de experiencias exitosas en materia de transparencia y lucha contra la corrupción. Con el fin de que las empresas contribuyan a los esfuerzos investigativos y a la lucha contra la impunidad en los casos de corrupción, se invita al sector privado a utilizar la denuncia como un mecanismo de colaboración con las autoridades
Ley 1778 de 2016 “por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción”.	Se plantea por primera vez la existencia de Programas de Cumplimiento Anticorrupción como un factor de graduación de la sanción a imponer a la persona jurídica que incurra en cualquiera de las conductas de soborno a servidores extranjeros descritas en el artículo 1° de dicho proyecto de Ley. Por otra parte, se establece que la Superintendencia de Sociedades promoverá entre sus vigiladas Programas de Transparencia empresarial y mecanismos internos de anticorrupción, prevención y auditoría. Los criterios para determinar los sujetos a dicho régimen serán determinados por la misma Superintendencia atendiendo criterios tales como el monto de sus activos, sus ingresos, el número de empleados y objeto social.
Ley 1712 de 2014 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Recoge los estándares internacionales en la materia, de tal suerte que impone una importante responsabilidad a las empresas, en el sentido de que las incentiva a suministrar de manera proactiva su información y las obliga a hacerlo en aquellos casos en los que las em-presas prestan servicios públicos o ejercen funciones de interventoría.
Ley 1474 de 2011 - Estatuto Anticorrupción	Los artículos 30 y 34 de este Estatuto son las normas que deben revisarse en materia de cumplimiento corporativo anticorrupción. El primero de ellos es modificatorio del artículo 433 del Código Penal y tipifica el denominado delito de “Soborno Transnacional”. El segundo regula las medidas que pueden imponerse a las personas jurídicas - por conductas ejecutadas por sus administradores y/o representantes legales - que se hayan beneficiado de delitos contra la administración pública o que afecten el patrimonio público. Tales medidas pueden ser desde multas –Desde 500 hasta 2.000 smlmv impuestas por la Superintendencia de Sociedades hasta la vinculación como tercero civilmente responsable. Por otra parte se establecen responsabilidades importantes para el sector privado, referidas a aspectos tales como: (i) La inclusión de los interventores como sujetos disciplinables;(ii) La exclusión de beneficios a quienes cometan deli-tos contra la administración pública; (iii) La tipificación de los delitos de tráfico de influencias de particulares; (iv) El régimen de inhabilidades e incompatibilidades; (v) La obligación para los contratistas de constituir en-cargos fiduciarios para la administración de los anticipos y de invertir de manera exclusiva estos recursos en la ejecución del contrato que le dio origen; (vi) La prohibición de contratar con quienes hayan financiado campañas electorales; (vii) El levantamiento del secreto profesional para los revisores fiscales; (viii) La administración desleal y la corrupción privada. (ix) La responsabilidad de las Personas jurídicas, entre otros.
CONPES 167 de 2013. Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción	En lo que tiene que ver con el sector privado, establece la necesidad de adoptar mecanismos para promover su corresponsabilidad en la prevención de la corrupción, con medidas, tales como el desarrollo de guías metodológicas para la aplicación de acuerdos de autorregulación gremial y la implementación de buenas prácticas de transparencia y la regulación de la responsabilidad de las personas jurídicas, conforme a los están-dares de la OCDE. Por otra parte, se pretende incentivar a las empresas para que cumplan con altos estándares de transparencia, mediante la creación de registros y sistemas de publicidad, la elaboración de guías sobre buenas prácticas y el reconocimiento de experiencias exitosas en materia de transparencia y lucha contra la corrupción. Con el fin de que las empresas contribuyan a los esfuerzos investigativos y a la lucha contra la impunidad en los casos de corrupción, se invita al sector privado a utilizar la denuncia como un mecanismo de colaboración con las autoridades

CONPES 3793 de 2013 Política Nacional Antilavado de Activos y Contra la Financiación del Terrorismo	Propicia condiciones para que el sector privado se involucre en la consolidación de una cultura de prevención de estos delitos, específicamente a través del diseño y puesta en marcha de estrategias para la administración de los riesgos ALA/CFT dentro de las empresas, así como para su acción decidida frente al reporte de operaciones sospechosas y a la denuncia de Casos que sean de su conocimiento.
Circular 20240000245- Circular 20240000275 SVSP	Tienen como objetivo principal profundizar el enfoque basado en riesgos tanto en la supervisión que adelanta la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, como en la gestión de riesgos LA/FT/FP y reporte de operaciones sospechosas a la UIAF, por parte de los sujetos obligados pertenecientes al sector de vigilancia, así como en la identificación, segmentación, calificación, individualización, control y actualización de los factores de riesgos y los riesgos asociados a la probabilidad de que éstas puedan ser usadas o puedan prestarse como medio en actividades relacionadas con el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas destrucción masiva.

4.2. Legislación Internacional

INTERNACIONAL	OBJETO
Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC) Expedida en el 2003, entró en vigencia en el 2005 y adoptada por Colombia en la Ley 970 de 2005.	Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción; promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos; y promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos
C o n v e n c i o n de la OCDE para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales. Expedida en 1997 entró en vigencia en 1999 y fue ratificada por Colombia mediante Ley 1573 de 2012.	Los Estados adherentes tomarán las medidas necesarias para: i) Tipificar que conforme a su jurisprudencia es un delito penal que una persona deliberadamente ofrezca, prometa o conceda cualquier ventaja indebida pecuniaria o de otra índole a un servidor público extranjero, ya sea que lo haga en forma directa o mediante intermediarios, para beneficio de este o para un tercero; para que ese servidor actúe o se abstenga de hacerlo en relación con el cumplimiento de deberes oficiales, con el propósito de obtener o de quedarse con un negocio o de cualquier otra ventaja indebida en el manejo de negocios internacionales y; ii) Tipificar como delito la complicidad, incluidas la incitación, la ayuda, la instigación o la autorización de un acto de cohecho de un servidor público extranjero. La tentativa y la confabulación para sobornar a un servidor público extranjero constituirán delitos penales en el mismo grado en que lo sean la tentativa y la confabulación para sobornar a un servidor público de esa Parte. 1997 1999 Ley 1573 de 2012 40 Estados http://www.oecd. org/daf/anti-bribery/oecdantibriberyconvention. htm. Convenciones Internacionales.

Convención Interamericana contra la Corrupción. Expedida en 1996, entrada en vigencia en 1997 y ratificada por Colombia en 1998	Promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Partes, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción; así como promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Partes a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente Vinculados con tal ejercicio.
La Convención de la Unión Africana para Prevenir y Combatir la Corrupción.2003	Generar la implementación de medidas al interior de los Estados parte con el fin de crear confianza en los procesos electorales, lucha contra la corrupción y delitos relacionados de funcionarios públicos, acceso a la información, financiación de los partidos políticos y la sociedad civil y los medios.
Convención sobre Protección de los Intereses Financieros de las Comunidades Europeas, adoptado Por Colombia en 1998.	Protección de los Intereses Financieros de las Comunidades Europeas Proporcionan una definición jurídica armonizada de fraude y exigen que sus signatarios adopten sanciones penales en caso de fraude.
Convención contra la Corrupción con implicación de Funcionarios Europeos o funcionarios de los Estados miembros de la Unión Europea1997	Destinado a luchar contra la corrupción en la que estén implicados funcionarios europeos o funcionarios nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea (UE).
Convenio Penal sobre la Corrupción 1999	Todos los Estados miembros de la Unión Europea de Naciones se obligan a Penalizar las conductas de corrupción en los términos previstos en el mismo convenio.
Convenio Civil sobre la Corrupción 1999	Cada Parte establecerá en su derecho interno procedimientos eficaces en favor de las personas que hayan sufrido daños resultantes de actos de Corrupción, con el fin de permitirles defender sus derechos e intereses, incluida la posibilidad de obtener indemnización por dichos daños.

Tomado de la Guía Anticorrupción para empresas en Colombia, de la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la Republica.

http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/guia-empresas-colombia.pdf#page=52&zoom=auto,-107,72

5. ALCANCE

Este programa estará dirigido a todo el personal vinculado a COOPEVIAN CTA sin excepción, es transversal a todos los procesos y actividades que se desarrollen en la organización y a las interrelaciones con nuestros grupos de interés. Se estructura con base a lineamientos internacionales. El programa se ajusta a las necesidades específicas de la cooperativa priorizando los procesos y actividades donde se identifique mayor exposición al riesgo y/o donde se hayan materializado anteriormente riesgos referentes al tema.

6. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un programa de prevención de la corrupción en cualquiera de sus modalidades, que pudieran presentarse en el desempeño de las labores y en las interrelaciones con los públicos de interés, que facilite la prevención, disminución, control y actuación frente las posibles situaciones tendientes a la corrupción y que además lidere el actuar ético y transparente de todos los asociados y Empleados de la COOPERATIVA COOPEVIAN CTA.

6.1 OBJETIVOS ESPECÌFICOS

1. Identificar, gestionar y controlar las situaciones con potencial de riesgo de corrupción en todos los procesos de la cooperativa.

2. Sensibilizar al personal sobre la importancia del actuar ético y transparente y sobre cómo evitar la corrupción y sus modalidades.

3. Desarrollar el protocolo de actuación para el personal alineado al código de ética, al Manual SARLAFT 2.0 (Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva) y a los lineamientos de los Estatutos y Regímenes y el reglamento interno de trabajo.

4. Realizar un protocolo de intervención en caso de que se materialice el riesgo.

7 MARCO CONCEPTUAL

La corrupción se define como la acción y efecto de corromper (depravar, echar a perder, sobornar a alguien, pervertir, dañar).

La Organización de Naciones Unidas en la cumbre realizada en el 2003 definió la corrupción en los siguientes términos:

“La corrupción es un grave impedimento para el estado de derecho y el desarrollo sostenible. En la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, los Estados Miembros reconocieron el impacto negativo de la corrupción, que obstaculiza el crecimiento económico y el desarrollo, socava la confianza pública, la legitimidad y la transparencia y entorpece la elaboración de leyes imparciales y eficaces, así como su administración, ejecución y aplicación (párr. 25). También destacaron la importancia del estado de derecho como elemento esencial para hacer frente a la corrupción” (ONU, 2003).

Son muchos los países en el mundo que son víctimas del flagelo de la corrupción, Colombia no se salva de esta situación y pese a todos los esfuerzos que en materia anticorrupción se vienen liderando en el país, los índices en este delito aumentan y permean todas las esferas del gobierno y de entidades, tanto públicas como privadas, por todo lo anterior, esta situación hace parte de los principales temas de las agendas gubernamentales; pero es claro que no solo el sector público debe llevar las banderas de liderazgo contra la corrupción, las entidades privadas , y todos los sectores del país deben contribuir a luchar contra esta calamidad incluyendo al sector empresarial.

Coopevian por lo tanto se compromete a liderar y a gestionar campañas tendientes a identificar, controlar y minimizar los riesgos de corrupción al interior de la organización.

8 CONCEPTOS BASICOS

8.1 Riesgo:

El riesgo es el efecto de la incertidumbre sobre los objetivos de la organización (definición tomada de la NTC -ISO 31000).

8.2 Corrupción:

La corrupción es la práctica que consiste en hacer abuso de poder, de cargo, de funciones o de medios para sacar un provecho económico o de otra naturaleza; cualquier acto que se encamine al fin anteriormente mencionado se considera acto de corrupción.

8.3 Tipología de la Corrupción:

Tipos de actitudes que son consideradas corrupción:

Soborno, peculado, tráfico de influencias, abuso de funciones, enriquecimiento oculto, obstrucción de la justicia, Colusión, uso ilegal de la información, nepotismo, conspiración (Se amplía concepto en el punto 8).

8.4 ONU:

Son las siglas de la Organización de Naciones Unidas, quienes vienen liderando la lucha contra la corrupción y quienes orientan a los estados parte de la convención además de luchar contra el lavado de activos y financiación del terrorismo a:

“considerar el soborno como delito y lo define como la promesa, oferta o entrega, directa o indirectamente, a un servidor público u otra persona o entidad, de una ventaja indebida, a fin de actuar o no en el ejercicio de sus funciones oficiales. Del mismo modo, quienes solicitan los acepta esas mismas ventajas indebidas, y también comete el crimen de soborno.

8.5 UNODC:

Siglas de la Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito.

9. CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE CORRUPCIÓN

A continuación, se explican los tipos de comportamientos que pueden ser considerados corrupción:

9.1 Soborno

Este tiene lugar cuando el funcionario público, para nuestro caso el empleado o asociado acepta un monto o bien una regalía por concepto de sus funciones, las cuales debería de hacer, por ser parte de su rutina laboral.

9.2 Peculado

Este es un acto que en ocasiones ha sido catalogado como hurto, el mismo es considerado por las personas como un robo a la Nación o bien a la sociedad.

El peculado se conoce también como desvió de dinero, el cual consiste en que la persona tomé fondos de la Nación, destinados para labores sociales y los desvié a presupuestos personales o bien a cuentas privadas.

9.3 Tráfico de influencias

Aunque para muchos este acto no puede ser considerado corrupción, para otros si lo representan las consecuencias que derivan del mismo. Como es el caso de, colocar solicitudes de amigos como prioridad, cuando en realidad no lo son, perjudicando a los más desvalidos o que se encuentran en condiciones más desfavorables.

9.4 Abuso de funciones

Es la actuación exagerada entorno a las funciones que puede llevar a cabo un trabajador, siendo esto sumamente negativo para la persona, ya que puede incurrir en abuso de poder como consecuencia de la actitud, viéndose reflejado en la no aceptación de la solicitud o bien en la no prestación del servicio.

9.5 Enriquecimiento oculto

Esto es similar al desvió de dinero, pero consiste en que el tome para sí y sus intereses personales, todo aquello cuanto corresponde para la institución por concepto de ingresos.

9.6 Obstrucción de justicia

Tiene lugar cuando un funcionario evita que un acto contrario a la ley, sea denunciado, se trate bien sea de una conducta delictiva o bien acto ilícito, con independencia de la naturaleza del hecho, la acción del funcionario resulta perjudicial para los intereses de la víctima.

9.7 Colusión

Es cuando se amañan las licitaciones. Ocurre con frecuencia cuando personas o empresas que participan en una licitación o contratación se ponen de acuerdo para manipular o amañar el resultado a través de acuerdos de precios, propuestas técnicas o geográficas, y así excluir a otro competidor.

9.8 Uso ilegal de información

Cuando por objeto del cargo desempeñado se tienen acceso a toda la información de los usuarios, no obstante, cuando hacen uso de esta para fines que no son los preestablecidos en su actividad, están usurpando sus funciones.

9.9 Nepotismo

Esta acción es muy común, ya que amerita que los funcionarios que ocupan cargos sean todos familiares; el acto de corrupción se da a lugar cuando surgen plazas o concursos de oposición y estos son ganados por familiares de los ya funcionarios.

9.10 Conspiración

Una conspiración es un acuerdo generalmente secreto entre dos o más personas y que tiene la misión de gestar algún plan o daño contra algo o alguien.

10. FACTORES DE RIESGO:

Como riesgo, se desencadena por la confluencia de diversas causas. Este riesgo es, pues, la resultante de la interacción entre factores:

10.1. De carácter individual:

Conducta y características propias de las personas, para algunos tipos de corrupción tanto del que incita al acto como del que se deja inducir.

10.2 De carácter relacional:

Conductas que se dan entre compañeros, entre clientes, proveedores, usuarios, trabajadores, entre directivos y subordinados.

10.3 De carácter organizativo:

Procesos y condiciones de trabajo que faciliten los actos de corrupción.

10.4 De carácter Social:

Entorno social, conductas aceptadas como lógicas y/o hasta concebidas como dignas de imitar (inversión de valores) concepción de cultura; fallas legislativas; desigualdad social muy marcada, fallas de control en las instituciones.

11. CAUSAS DE LAS CONDUCTAS CORRUPTAS

Como se citó en el numeral anterior hay situaciones que favorecen el actuar deshonesto y falto de ética, ampliaremos un poco más la descripción posteriormente, tratemos inicialmente las causas intrínsecas únicamente al ser;

“El ser humano es un animal con una tendencia biológica a la corrupción”, sostiene sin ambages Luis Fernández, profesor de psicología en la Universidad de Santiago de Compostela y autor del libro Psicología de la corrupción y los corruptos, “con tendencia a lo que llamaríamos ser un free-rider, o un gorrón, a aprovecharse del

Sudor de los demás", y, llegado el extremo, "a aprovechar cualquier cargo en beneficio propio" (Fernández, 2014).

Personalidades narcisistas y antisociales, más propensas a la corrupción

Ciertos rasgos de personalidad favorecen el actuar corrupto; el rasgo predominante de la personalidad narcisista es el egocentrismo, es decir, utilizar a los otros para fortalecer su autoestima y satisfacer sus deseos.

Helena Rodríguez, directora del centro de psicología Psiconet describe el narcicismo como: "Es un patrón de grandiosidad: los narcisistas sobrevaloran su valía personal y esperan que las otras personas atiendan a la alta estima en la que se apoyan. Son personas que necesitan sentirse admiradas, carecen de empatía y sobrevaloran sus capacidades, creen que son especiales y tienen muchas fantasías de éxito. Operan sobre la presunción de que el mero deseo de cualquier cosa justifica por sí mismo su posesión" (Carpio, 2013).

La personalidad antisocial, por su parte, conlleva una frialdad emocional, una carencia de ética y un comportamiento basado en el engaño y la manipulación, sin remordimiento por las consecuencias de sus actos.

Explica el psicólogo Luis Fernández "Son personas a las que les gusta el poder, les activa la motivación de poder, de relaciones sociales o personales muy positivas pero falsas. Suelen ser personas extrovertidas, afables, pero todo eso pensando en su beneficio personal y conseguir lo que sea sin importar los medios" (Carpio, 2013)

Sin embargo, no indica que todas las personas con estos rasgos sean corruptas ni que la corrupción sea exclusiva de los mismos, existen también variables del entorno que favorecen estos comportamientos.

Una combinación de un entorno propicio, (Legislación laxa y permisiva, fallos de control en las instituciones, condiciones sociales de desigualdad) una oportunidad y un tipo de personalidad que, superando el temor a un posible castigo, antepone el beneficio individual al interés de los demás y al cumplimiento de la ley.

Aclara Luis Fernando Ruíz "Todos los expertos dejan claro que estos rasgos no disculpan ni justifican los actos de corrupción, porque no tienen nada que ver con una enfermedad mental. "Un corrupto es una persona dentro de los límites de la razón, que realiza un proceso premeditado, razonado y calculado de costes y beneficios. No tiene nada de patología" (Carpio, 2013)

11.1 Entorno

- Economías inestables, zonas deprimidas,
- Zonas con alto índice de criminalidad,

11.2 Trabajo

- Estilos de gestión rígidos, autoritarios,
- Presiones para incrementar la productividad,
- Escases de material de trabajo,
- Trabajos en solitario o en pequeños grupos,
- Trabajos que implican intercambio regular de dinero con usuarios
- Trabajos por la noche, o hasta tarde o muy de madrugada
- Ejecutar servicios de seguridad (particularmente guarda de propiedades, dinero o bienes valiosos),
- Trabajar con público: Usuarios y acompañantes
- Trabajar en zonas con altos índices de criminalidad,
- Trabajar con ciertos colectivos, desarrollar funciones de seguridad pública,
- Retrasos, errores e incumplimientos en la labor.

11.3 Perpetrador

- Inestabilidad psicológica,
- Ausencia de responsabilidad individual,
- Insatisfacción con servicio o producto,
- Largas esperas,
- Percepción de promesas incumplidas,
- Frustración, ira, estrés

12 ACCIONES PARA LA EVALUACION:

- Las situaciones de riesgos especiales de violencia y problemas del entorno de trabajo.

- Problemas organizacionales: si está diseñado la estructura organizativa, la definición de las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios.

- Las características físicas del entorno de trabajo: son factores que pueden difuminar la violencia o activarla, valorar los niveles de ruido, colores de las Instalaciones (atractivos o agradables), olores (malos olores) y si la iluminación, temperatura, humedad y ventilación son adecuadas, en particular en sectores donde se reúnen muchas personas.

- Los incidentes violentos ocurridos en el centro de trabajo con anterioridad.

- La existencia de medidas preventivas y de seguridad: ¿son medidas adecuadas o deficitarias?, ¿se utilizan de manera adecuada y coordinada?

- El nivel elevado de ausentismo laboral y rotación del personal puede ser un indicativo de la mala gestión de la empresa.

- La dotación de personal: si es el personal adecuado, cualificado y con recursos suficientes.

- El estilo de dirección del centro (autoritario, participativo, etc.)

13. POLÌTICAS GENERALES RELACIONADAS CON LA TRANSPARENCIA

13.1 POLITICA INTEGRAL

Coopevian C.T.A se compromete a prestar los servicios integrales de vigilancia y seguridad privada, a través del cumplimiento de los requisitos aplicables, legales, contractuales, de responsabilidad social, la declaración de conformidad, además de otros acuerdos establecidos, en busca de la satisfacción de las partes interesadas, minimizando el nivel de riesgo y vulnerabilidad de nuestros usuarios. Para responder a este compromiso nos soportamos con personal competente una red de proveedores de bienes y servicios confiables e infraestructura y tecnología adecuada.

Estamos comprometidos con:

Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, eliminar peligros y reducir riesgos, para hacer posible la prevención de lesiones, enfermedades y deterioro de la salud, de los empleados y otras partes interesadas.

La protección del medio ambiente, a través de la prevención de la contaminación y el uso racional de los recursos, la contribución a la mitigación y adaptación al cambio climático.

El desarrollo de un Sistema de Gestión de Continuidad de Negocio que contemple La protección y seguridad de las personas, como primera premisa y objetivo prioritario, tanto en situación normal como en situación de crisis, así como la protección de bienes de nuestros clientes y propios, la adopción de medidas razonables para la continuidad operativa de los procesos y actividades, en función de la criticidad de los mismos.

El respeto de los derechos humanos, así como la implementación de acciones para evitar, prevenir y reducir la probabilidad de las consecuencias de eventos no deseables o perturbadores.

Este compromiso del Sistema de Gestión Integral, parte de un direccionamiento estratégico llevado con rigor, fundamentado en la transparencia a todos los niveles y procesos, controlando las actuaciones de lavado de activos, financiación del terrorismo, soborno y corrupción, entre otras; en perspectiva del mejoramiento continuo, proyectado hacia la sostenibilidad de largo plazo de la cooperativa y sus grupos de interés.

Compromiso Adicional: Coopevian está comprometido además con la promoción de la información y la seguridad en el uso de tecnologías.

13.2 POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

En Coopevian C.T.A somos conscientes de la responsabilidad social que tenemos, para el desarrollo de nuestro objeto social, de manera directa e indirecta, al interior de la institución definimos políticas que impacten positivamente a todas las personas y recursos, para contribuir con el logro de metas claras.

Basados en nuestros principios cooperativos estamos comprometidos con:

- Calidad de vida: Mejorar las condiciones de vida de nuestros asociados empleados y sus familias. Además de los factores ocupacionales pertinentes.

- Clientes: Toda nuestra operación está direccionada a satisfacer a nuestros clientes, mediante la prestación de un servicio óptimo.

- Proveedores: buscar relaciones equitativas, transparentes y de mutuo beneficio además de invitar desde nuestros controles y el ejemplo a que adopten medidas de responsabilidad social empresaria.

- Estado: Cumplimos con todo el marco legal y normativo que nos regula, y estamos prestos a atender cualquier requerimiento que implique el apoyo al estado en beneficio social.

- Comunidad: controlar el impacto que nuestra operación pueda generar, con el fin no perturbar a nuestro entorno próximo y la generación de empleo.

- Medio ambiente: contribuir a la sostenibilidad ambiental mediante prácticas responsables y generación de cultura.

13.3 POLÍTICA GENERAL DE SARLAFT 2.0.

La política general del SARLAFT, consiste en controlar y mitigar la posibilidad de que COOPEVIAN C.T.A, pueda ser utilizada como instrumento para el ocultamiento o legalización de bienes relacionados con el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas destrucción masiva, y para ello fortalecerá su Sistema de Autogestión con un enfoque basado en riesgos, siguiendo lineamientos de los entes de control externo, cuya orientación va encaminada a la aplicación de buenas prácticas de gobierno corporativo. Lo anterior con base en los nuevos lineamientos normativos trazados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada a través de la Circular Externa # 2024-0000245 de Febrero de 2024.

14. RESPONSABLES DEL PROGRAMA

14.1 Gerencia y Consejo de Administración.

Disponer todos los recursos (Humanos, técnicos, físicos, económicos) para la implementación, ejecución y seguimiento del programa de transparencia prevención de corrupción, el soborno y/o cualquier conducta anti ética en el lugar de trabajo.

14.2 Jefes o Supervisores

Vigilar y direccionar las conductas que atenten contra la ética y transparencia de la Cooperativa.

14.3 PROCESO S.I.G (Directora del S.I.G., Auxiliar)

Gestionar el programa de Transparencia en el lugar de trabajo y sus protocolos en la Cooperativa Coopevian CTA.

14.4 De los colaboradores

Adoptar conductas transparentes entre compañeros de trabajo y con las partes interesadas, evitar y reportar situaciones que propicien el soborno y la corrupción al interior de la Cooperativa, brindando información clara y oportuna a las personas encargadas para tomar las medidas pertinentes.

14.5 De la autoridad y órganos de control

Tomar las medidas a que haya lugar en cuanto a llamados de atención, sanciones disciplinarias y/o exclusiones de ser el caso; además de realizar el respectivo reporte a las autoridades correspondientes.

15. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

16. MATRIZ DE INTERVENCION

TIPO DE INTERVENCIÓN	INTERVENCION A CONDUCTAS DE CORRUPCIÓN			
	TIPO I	TIPO II		TIPO III
	PREVENCIÓN	CONTROL	Medidas de control y filtros en los Diferentes procesos.	CORRECCIÓN
UNIVERSAL (Es para todo el personal)	Sensibilización, Formación y concientización	Controles y filtros para detectar tendencias Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo	Sensibilización de actuación y de medidas.	Formación en estrategias de identificación y prevención.
FOCAL (Para grupos específicos identificados)	Líderes de procesos, personal en cargo crítico	Grupos		Participación de Junta de Vigilancia, Gestión Humana, Operaciones. Gerencia y Consejo de Administración
ESPECÍFICA (Para individuos)		Respuesta de actuación en crisis - eventos Sospechoso		

17. PLAN DE INTERVENCION

A continuación, se plantean diferentes estrategias de posibles intervenciones que potencializan e invitan al personal del Cooperativa Coopevian CTA a la identificación, prevención y control, de conductas que atenten contra la transparencia y la ética; muy específicamente el soborno y la corrupción, teniendo en cuenta la cantidad de personas a intervenir y los procesos en donde se lleve a cabo la intervención.

17.1 ESTRATEGIA I

Incluye la intervención universal y va dirigido al tipo de actuaciones de Corrupción y soborno.

SENSIBILIZACION Y PREVENCION

Objetivo: Divulgar el programa de prevención de soborno y corrupción en el lugar de trabajo a todos los actores implicados.

Actividad: Capacitación informativa

Acciones:

Elaborar, plan de intervención e identificar las fechas de reunión del personal para la presentación del programa. (Este programa se le presenta a todo el personal administrativo, se presenta a los supervisores para que hagan extensiva la información a los asociados en los puestos de trabajo); sin embargo, se publicará en la página web para que todos puedan tener acceso al mismo.

Además, se establecerán dentro del plan de formación actividades tendientes a capacitar al personal en temas que motiven a la prevención de la corrupción y el soborno dentro de la organización y a la importancia del actuar ético.

Como canales de comunicación se divulgará la información en:

Página web, Facebook, Notivian, Notinoticias, carteleras, boletines, circulares y en general por medio de cualquier canal que la organización establezca para la difusión de información.

17.2 ESTRATEGIA II

Incluye la intervención universal y va dirigido a la prevención de la ocurrencia de conductas de soborno y corrupción mediante la identificación de señales de alerta, y los controles y filtros para prevenirlas.

Nota: éste etapa de la intervención; y en general el Programa de Transparencia está muy ligado a las estrategias implementadas de SARLAFT 2.0 (Sistema de

Administración de riesgos, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva), se complementan y colaboran.

CONTROLES

PROCESOS	CONTROL	OBJETIVO
Gerenciales	*Código de ética y buen Gobierno Corporativo. *Política Integral. *Valores Corporativos. *Reglamento interno de trabajo. *Estatutos y Regímenes.	Brindar directrices para el proceder dentro de la cooperativa y la difusión de los valores y principios de la misma.
Selección, Incorporación y Administración de Personal.	*Entrevista psicológica con un enfoque a determinar conductas tendientes a la falta de transparencia (corrupción, soborno, fraude, entre otros.). *Consulta en listas restrictivas dando cumplimiento a la debida diligencia que incluye evaluación individual de riesgos. *Visitas domiciliarias al ingreso y periódicas. *Aplicación de prueba de confiabilidad.	Filtrar antes del ingreso cualquier persona que pueda tener tendencia a conductas delictivas. Establecer mecanismos de identificación de conductas nuevas que se puedan presentar en el personal antiguo referentes a el soborno, la corrupción y cualquier otra asociada a la falta De ética.
Sistema de Administración de Riesgo SARLAFT.	*Verificación anual en listas restrictivas. *Cruce de información, financiera, legal y personal. *Seguimiento comportamientos y conductas inusuales y o de alerta. *Seguimiento a Matriz de riesgos y evaluación individual de riesgos por contraparte. *Reporte de condiciones sospechosas, inusuales o de Fraude, soborno, corrupción y LAFTFP.	Apoyo a través del SARLAFT 2.0 para detectar conductas ilícitas de corrupción y todas sus modalidades, además de las propias de LAFTFP (lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva)
Financiero y Contable	*Interventorías (Revisoría Fiscal y Oficial de Cumplimiento SARLAFT). *Procedimientos de pagos controlados. *Informes a Gerencia, junta de vigilancia y Consejo frecuentes.	Ya que es un proceso crítico por el tema de manejo de recursos se busca que mediante controles se desaliente cualquier actuar delictivo y/o se detecte el mismo En caso de que ocurra.
Compras	*Comité de compras. *Inventarios Quincenales. *Acuerdo de responsabilidad de proveedores.	Desalentar cualquier actuar delictivo o detectar en caso de que se materialice alguno.
Proveedores, Clientes	*Controles SARLAFT, declaraciones de legalidad y transparencia. *Código de ética y transparencia.	Vincular nuestras partes interesadas en las políticas de Transparencia de la organización.

17.3 Estrategia III

Cuando se materialice un evento tipificado como corrupción o soborno dentro del personal de asociados y empleados, este será sancionado de acuerdo a lo establecido en los Estatutos y Regímenes de la cooperativa y el Reglamento Interno de Trabajo. De acuerdo a la gravedad del hecho éste será denunciado a las autoridades competentes quienes tomaran las medidas pertinentes.

El reporte de alguna actividad sospechosa por parte del personal se deberá realizar a las siguientes instancias, Junta de Vigilancia, Gerencia, oficial de cumplimiento.

18. INDICADORES Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	FORMULA	FRECUENCIA	RESPONSABLE DE MEDICIÓN
Cobertura Formación	Determinar el cumplimiento del programa de formación.	(No de trabajadores capacitados en Prevención soborno y la corrupción, LA/FT/FP No Total de trabajadores de la empresa) *100%	Semestral	Oficial de cumplimiento SARLAFT
Reportes	Determinar el grado de cultura de reporte en la cooperativa	# de Reportes realizados	Semestral	Oficial de cumplimiento SARLAFT
Sanciones	Determinar la eficacia de las medidas de prevención adoptadas.	# De sanciones por faltas de corrupción y soborno y LA/FT/FP.	Semestral	Oficial de cumplimiento SARLAFT

19. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

La eficacia del programa se mide mediante los indicadores antes propuestos y en la medida de que no se presenten eventos de corrupción, soborno y LA/FT/FP. Cabe destacar que cada evento reportado debe tener seguimiento.

20. RECURSOS

HUMANO: Oficial de Cumplimiento SARLAFT y auxiliar SARLAFT.

DE IMPORTANCIA: Se requiere del compromiso de jefes intermedios que potencialicen y faciliten los procesos de formación y capacitación del personal a cargo y la implementación y mejora de los diferentes controles.

21. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Es preciso recalcar durante la implementación del programa, se encontrarán temáticas a intervenir que pueden surgir dentro del proceso de interiorización del personal, (ver Plan de formación).

En Conjunto al plan de acción se llevará a cabo la ejecución del programa, lo que conlleva la creación del comité de Transparencia en el Lugar de Trabajo y así mismo se evaluará su implementación.

22 BIBLIOGRAFIA

MANUAL DE ÉTICA ANTICORRUPCIÓN Y CUMPLIMIENTO PARA EMPRESAS © OCDE – UNODC – Banco Mundial 2013.

PACTOS EMPRESARIALES DE TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN, GUÍA PRÁCTICA PARA SU CONSTRUCCIÓN, Presidencia de la República de Colombia 2017.

Circular 20240000245 y Circular 20240000275 emitidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada SARLAFT 2.0, 2024.