



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA**  
**SEDE UNIVERSITARIA UNA CAMOAPA**  
**RECINTO MYRIAM ARAGÓN FERNÁNDEZ**

Por un Desarrollo Agrario  
Integral y Sostenible

**Trabajo de tesis**

Evaluación de la ética empresarial de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L. durante el período de noviembre 2022 a marzo 2023.

**Autor**

Br. Amelia Rebeca Marengo López

**Asesor**

MSc. Luis Guillermo Hernández Malueños

Camoapa, Boaco

Marzo, 2023





**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA**

**SEDE UNIVERSITARIA UNA CAMOAPA**

**RECINTO MYRIAM ARAGÓN FERNÁNDEZ**

Por un Desarrollo Agrario  
Integral y Sostenible

## **Trabajo de tesis**

Evaluación de la ética empresarial de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L. durante el período de noviembre 2022 a marzo 2023.

### **Autor**

Br. Amelia Rebeca Marengo López

### **Asesor**

MSc. Luis Guillermo Hernández Malueños

Presentado a la consideración del honorable comité evaluador como requisito final para optar al título profesional de Licenciatura en Administración de Empresas con Mención en Agronegocios

Camoapa, Boaco

Marzo, 2023

Este trabajo de graduación fue evaluado y aprobado por el honorable comité evaluador designado por la DIRECCIÓN de la Sede Universitaria UNA Camoapa, como requisito parcial para optar al título profesional de:

Licenciatura en Administración de Empresas con mención en Agronegocios

Miembros del Honorable Comité evaluador

---

MSc. Freddy Ernesto Argüello Murillo  
Presidente

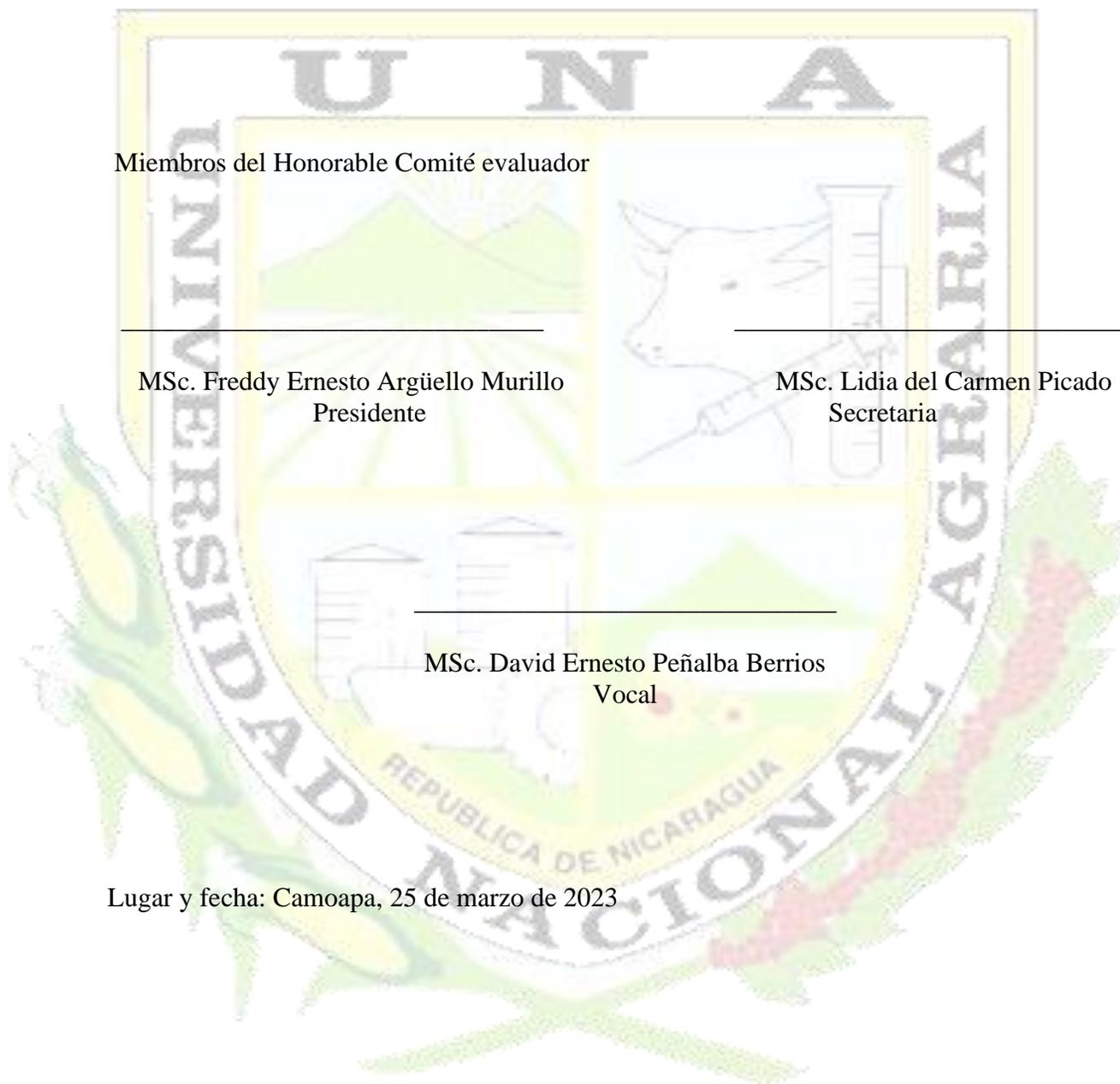
---

MSc. Lidia del Carmen Picado  
Secretaria

---

MSc. David Ernesto Peñalba Berrios  
Vocal

Lugar y fecha: Camoapa, 25 de marzo de 2023



## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>SECCIÓN</b>	<b>PÁGINA</b>
<b>DEDICATORIA</b>	i
<b>AGRADECIMIENTO</b>	ii
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b>	iii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	iv
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	v
<b>RESUMEN</b>	vi
<b>ABSTRAC</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. OBJETIVOS</b>	2
2.1 Objetivo general	2
2.2 Objetivos específicos	2
<b>III. MARCO DE REFERENCIA</b>	3
3.1 Antecedentes	3
3.2 Organización cooperative	4
3.2.1 Definiciones	5
3.2.2 Principios	6
3.2.3 Organizacion	7
3.3 Ética Empresarial	11
3.3.2 Definición	11
3.4 Elementos	12
3.5 Métodos de valoración de la ética empresarial	13
<b>IV. MATERIALES Y MÉTODOS</b>	14
4.1 Ubicacion y fecha del estudio	14
4.2 Diseño de la investigacion	15
4.2.1 El análisis VRIO	16
4.3 Datos evaluados	19
4.3.1 Aspectos de organizacion	19
4.3.2 Nivel de cumplimiento de EE	19

4.3.3 Mejoras a valores básicos de la ética empresarial	20
4.4 Análisis de datos	22
<b>V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	23
5.1 Aspectos de organización	23
5.1.1 Niveles jerárquicos	23
5.1.2 Cargos y responsabilidades	25
5.1.3 Recursos	25
5.1.4 Delegación de responsabilidades	26
5.2 Nivel de cumplimiento de la ética empresarial	26
5.2.1 Responsabilidad social	26
5.2.2 Transparencia y honestidad	28
5.2.3 Creatividad e innovación	29
5.2.4 Respeto por la vida familiar	31
5.2.5 Cuido al medio ambiente	32
5.3 Mejoras a elementos de la ética empresarial	34
5.3.1 Ventaja competitiva sostenible	34
5.3.2 Ventaja competitiva temporal	36
5.3.3 Igualdad competitiva	36
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	38
<b>VII. LITERATURA CITADA</b>	39
<b>VIII. ANEXOS</b>	43

---

## **DEDICATORIA**

Tesis dedicada a Dios por ser mi creador, por haberme otorgado salud y perseverancia a lo largo de mi carrera universitaria, gracias a él superé los momentos difíciles y me levanté para culminar con éxito.

A mi mamá por su amor infinito, gracias por ser la persona que ha dedicado gran parte de su vida a hacerme feliz, me has proporcionado raíces y alas en la vida. Raíces para saber de donde vengo y alas para volar lejos. Te amo mamá.

A mí; por ser quien soy, (mi mayor inspiración).

*Amelia Rebeca Marengo López*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la vida que me regala al lado de mis padres y poder estar a su lado y disfrutar con ellos este logro.

A mi asesor, MSc. Luis Guillermo Hernández Malueños, quien formó parte importante de esta investigación con sus aportes profesionales que lo caracterizan.

A la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L., en especial al Lic. Humberto José Hernández Malueño por su disponibilidad y apertura a la realización del presente trabajo investigativo.

A todas aquellas personas que han sido parte integral de mi camino académico y personal.

*Amelia Rebeca Marengo López*

## ÍNDICE DE CUADRO

<b>CUADRO</b>	<b>PÁGINA</b>
1. Escala de valoración para el análisis de ambiente interno de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	17
2. Operacionalización de variables para la evaluación de la ética empresarial en la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	21
3. Índice de Ética Empresarial para la responsabilidad social dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	27
4. Índice de ética empresarial para transparencia y honestidad dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	28
5. Índice de ética empresarial para creatividad e innovación dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	30
6. Índice de ética empresarial para respeto a la vida familiar dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	31
7. Índice de ética empresarial para el cuidado del medio ambiente dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	33
8. Calificación de los elementos de la ética empresarial de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURAS</b>	<b>PÁGINA</b>
1. Límites del municipio de Camoapa.	14
2. Organigrama de Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	23
3. Índice de Ética Empresarial para la responsabilidad social dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	27
4. Índice de Ética Empresarial para la transparencia y honestidad dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	29
5. Índice de ética empresarial para creatividad e innovación dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	30
6. Índice de ética empresarial para respeto a la vida familiar dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	32
7. Índice de ética empresarial para el cuidado del medio ambiente dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	33

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO</b>	<b>PÁGINA</b>
1. Entrevista para describir la naturaleza de la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	43
2. Test de valoración de la ética empresarial en la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L.	44
3. Preguntas para el grupo focal	47

## RESUMEN

El presente trabajo evaluó la ética empresarial en la Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L. a fin de identificar aquellos valores básicos que presentan niveles bajos y de esa forma proponer mejoras. Es una investigación de tipo descriptiva basada en el comportamiento organizacional de la Cooperativa. y el cumplimiento de la ética empresarial. Las herramientas y técnicas para la obtención de la información consistieron en la entrevista semiestructurada a gerente, test de valoración aplicado a trabajadores y empleador para determinar el Índice de Ética Empresarial (IEE), a través de la escala Likert, también se utilizó la técnica de grupo focal para la profundización de resultados del test de valoración. Los resultados del test de valoración sirvieron de referencia para completar un análisis de ambiente interno, a través de la herramienta VRIO. El estudio realizado permitió describir los aspectos de organización de la Cooperativa, destacándose 3 niveles jerárquicos, liderazgo participativo y delegación de responsabilidades con tendencia a creación de conflicto. Esta estructura organizativa resulta favorable para el cumplimiento de los valores básicos de la ética empresarial; sin embargo, se debe trabajar en función de aquellos que resultaron con valoración media y baja. El índice de ética empresarial resultó alto para los valores básicos de ética empresarial responsabilidad social, transparencia y honestidad y respeto a la vida familiar y de acuerdo al análisis de ambiente interno, se obtuvo una calificación de ventaja competitiva sostenible. En el caso creatividad e innovación, resultó con calificación de igualdad competitiva y el cuidado al medio ambiente con ventaja competitiva temporal. Las mejoras propuestas toman en consideración la estructura organizativa de la cooperativa y debe ser de consideración en sus planes futuros para que no se conviertan en una desventaja competitiva. Asimismo, aquellos valores que resultaron con ventaja competitiva sostenible deben seguir fortaleciéndose a fin de profundizar en el compromiso de la organización hacia sus socios y la sociedad.

Palabras claves: Valoración, ambiente interno, valores básicos, socios.

## **ABSTRACT**

The present work evaluated the business ethics in the Cooperativa de ahorro y crédito CAMOAPAM, R.L. in order to identify those basic values that present low levels and thus propose improvements. It is a descriptive type of research based on the organizational behavior of the Cooperativa and compliance with business ethics. The tools and techniques for obtaining the information consisted of a semi-structured interview with the manager, an assessment test applied to workers and employer to determine the Business Ethics Index (IEE), through the Likert scale, the group technique was also used. focal point for deepening the results of the assessment test. The results of the assessment test served as input to complete an analysis of the internal environment, through the VRIO tool. The study carried out allowed us to describe the organizational aspects of the cooperative, highlighting 3 hierarchical levels, participatory leadership and delegation of responsibilities with a tendency to create conflict. This organizational structure is favorable for compliance with the basic values of business ethics; however, work should be done based on those that resulted in a low and medium assessment. The business ethics index was high for the basic values of business ethics, social responsibility, transparency and honesty, and respect for family life, and according to the analysis of the internal environment, a sustainable competitive advantage rating was obtained. In the case of creativity and innovation, it resulted with a qualification of competitive equality and care for the environment with a temporary competitive advantage. The proposed improvements take into consideration the organizational structure of the cooperative and must be considered in its future plans so that they do not become a competitive disadvantage. Likewise, those values that resulted in a sustainable competitive advantage must continue to be strengthened in order to deepen the organization's commitment to its partners and society.

Keywords: Valuation, internal environment, basic values, partners.

## I. INTRODUCCION

La empresa es una organización encaminada a la producción de bienes y servicios, para lo que combina dos factores: recursos humanos y materiales dentro del entorno tanto institucional, económico como organizativo en el que desarrolla su actividad (Bueno, 2007, citado por, Morón 2014, p.6).

El mundo empresarial es muy competitivo en muchos sentidos puesto que ahora la sociedad es más crítica y consciente que antes, respecto a los problemas que puede generar una compañía a la comunidad. Esto ha contribuido a que las empresas den trascendencia en búsqueda de la excelencia y la calidad frente al ojo público; el buen nombre comienza a jugar un papel indispensable.

Cuando se habla de ética, comúnmente se asocia a la medición de si una acción humana es buena o mala, correcta o incorrecta a la luz de los valores morales de la cultura en que se vive (Sánchez Vázquez, 1969, citado por Pedraza 2019, p. 5). La ética entonces está directamente relacionada con la excelencia del ser humano, a su calidad como persona y a su integridad.

“Los valores y principios cooperativos son los fundamentos básicos sobre los cuales descansa la doctrina cooperativa. Son los elementos que le dan unidad, integridad e identidad al movimiento cooperativo en el mundo” (Bastidas, 2022, párr. 4).

El presente trabajo evaluó la ética empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L. lo que permitió definir el índice de ética empresarial para los valores básicos de ética empresarial y en base a ello se derivaron calificaciones en cuanto a ventaja competitiva de lo que se proponen las mejoras para que la organización logre incorporarlas en su cultura organizacional.

## **II. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo general**

- Evaluar la ética empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L. durante el período de noviembre 2022 a marzo 2023.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Describir aspectos de organización de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.
- Verificar el nivel de cumplimiento de la ética empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.
- Proponer mejoras a los valores básicos de la ética empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

### **III. MARCO DE REFERENCIA**

#### **3.1 Antecedentes**

Velásquez y Tarazona (2016) mediante un trabajo cuantitativo con alcance exploratorio, y a través de un cuestionario, encuestaron a los egresados de la Maestría en Administración de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, graduados en los años 2012 y 2013, para conocer cuáles son sus actitudes y percepciones sobre ética empresarial, como líderes de procesos de servicio al cliente en sus empresas (p.7).

De la investigación mencionada, se concluyó que existe un porcentaje más alto, el 53.3% de respuestas que indican que existe una percepción y una actitud favorable sobre ética empresarial, de manera especial en cuanto a valores como justicia y responsabilidad hacia los consumidores. Por otra parte, al analizar las respuestas de los egresados y comparar las variables sociodemográficas se concluye que existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres en la actitud hacia la solidaridad y la justicia, siendo las mujeres más solidarias y justas. En cuanto al estrato socioeconómico no existe alguna diferencia, es decir, las percepciones y las actitudes sobre ética son las mismas en los seis niveles. Por último, se aprecia una diferencia que determina que tanto el respeto y la responsabilidad tienen un alto valor para los egresados de acuerdo con los años de servicio en su empresa (p. 54).

Agullo (1990) realizó investigación con el objetivo de analizar la necesidad de fomentar la coherencia ética desde la gestión de recursos humanos para forjar el ethos corporativo. Para ello, revisaron los conceptos básicos de la ética empresarial, analizando las limitaciones actuales de su implementación, se argumentó la necesidad que la gestión de los recursos humanos tiene que actuar con coherencia ética, y finalmente, exploraron, mediante una investigación cualitativa de quince entrevistas a responsables de recursos humanos, oportunidades y limitaciones del departamento de recursos humanos de implementar acciones para el desarrollo humano (p.11).

Las conclusiones al respecto, muestran que es condición indispensable, para afrontar la actual demanda de ética y para la forja del ethos corporativo, la gestión de los recursos humanos desde

la coherencia ética. Para ello, la coherencia ética debe ser una prioridad estratégica a largo plazo planificarse y medirse como tal (p.11).

Abenoza (2017) realizó una investigación aplicada que busca dilucidar el estado actual de evolución de la RSE en empresas de España. A partir del contraste entre ambas exploraciones, la teórica y la aplicada, se pone de relieve que existe una distancia sustancial entre aquello que propone la teoría y lo que se encuentra actualmente en la práctica. Una distancia que, en buena medida y según muestran los resultados de la investigación, es debida a la falta de capacidad de dialogar por parte de los directivos tanto dentro de la empresa con los demás directivos, como fuera de la empresa con la sociedad (p. 11).

Este diagnóstico, relativamente pesimista sobre el estado actual unido al deseo que esta realidad mejore y que en el futuro las empresas logren ser ‘ciudadanas’ en el sentido que lo propone la teoría, son una llamada a las escuelas de derecho y de negocios: si queremos que las empresas de mañana sean responsables debemos formar a los futuros directivos en aquellas habilidades y conocimientos necesarios para ello, y una de las principales habilidades es el diálogo (p.11).

Esteban (2017) expone la manera en que la ética de la empresa defiende los intereses de los consumidores y de los propios miembros de la compañía, lo que mejora la percepción de las pymes, situación que es reconocida tanto por consumidores como por empleados, generando un mejor ambiente laboral, ello provoca que en los procesos de producción se den mejoras, debido a la motivación general de los trabajadores, en quienes se siembra un profundo sentido de pertenencia, que en ultimas se refleja en beneficios económicos en general (p.2).

### **3.2 Organización cooperativa**

La ley general de cooperativa establece las siguientes definiciones (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2005):

### 3.2.1 Definiciones

- **Derecho cooperativo:** Es el conjunto de normas jurídicas especiales, jurisprudencia, doctrina y prácticas basadas en los principios que determinan y condicionan las actuaciones de los organismos cooperativos y los sujetos que en ellos participan.
- **Cooperativa:** Es una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.
- **Acuerdo cooperativo:** Es la voluntad manifiesta de un grupo de personas para constituirse en empresa cooperativa, que satisfagan las necesidades e intereses comunes de sus asociados.
- **Son actos cooperativos:** Los que realizan entre sí los socios y las cooperativas, en cumplimiento de sus objetivos, las relaciones de las cooperativas con terceras personas no sujetas a esta Ley, no son actos cooperativos y se registrarán por la legislación correspondiente.

Azkue (2023) destaca las siguientes características de una organización:

- **El personal:** Puede estar conformado por dos o más miembros que trabajan de manera coordinada para cumplir un objetivo, y comprende a todos los recursos humanos, como empleados y colaboradores.
- **La estructura jerárquica:** Puede definirse de manera vertical, con un equipo directivo al mando que toma todas las decisiones, o de manera horizontal, con una dirección que delega ciertas responsabilidades a otras áreas.

- **La actividad o rubro:** Puede haber una única actividad o varias. Por ejemplo: ofrecer productos y también servicios. Su labor debe mantener siempre objetivos concretos y planificados para perdurar en el tiempo.
- **El ámbito geográfico:** Puede ser local, nacional, internacional o multinacional, según diversos factores: su lugar de origen, su alcance de productividad, su capacidad de expansión y sus alianzas comerciales.
- **La personalidad jurídica:** Determina si se trata de una asociación civil, una sociedad anónima, entre otras formas jurídicas. Toda entidad debe ser registrada de manera legal, por lo que dispone de derechos y obligaciones por cumplir.
- **Los recursos:** Pueden ser: recursos económicos (el capital disponible, que incluye inversiones o capacidad crediticia), recursos humanos (los empleados) y los recursos materiales (la infraestructura, el equipamiento y los insumos para que cada empleado pueda realizar sus tareas).
- **El tamaño:** Puede ser pequeño o mediano (por ejemplo, las Pymes o Pequeñas y Medianas Empresas), o grande (por ejemplo, las organizaciones que cuentan con más de 200 empleados). La estructura jerárquica dependerá de la capacidad de recursos de los que disponga.

### 3.2.2 Principios

La Asamblea General de la República de Nicaragua (2005) en la ley general de Cooperativa establece los siguientes principios:

- Libre ingreso y retiro voluntario de los asociados.
- Voluntariedad solidaria, que implica compromiso recíproco y su cumplimiento y prácticas leales.
- Control democrático: Un asociado, un voto.
- Limitación de interés a las aportaciones de los asociados, si se reconociera alguno.

- Equidad, que implica la distribución de excedentes en proporción directa con la participación en las operaciones.
- Respeto y defensa de su autonomía e independencia.
- Educación cooperativa.
- Fomento de la cooperación entre cooperativas.
- Solidaridad entre los asociados.
- Igualdad en derecho y oportunidades para asociados de ambos sexos.

### **3.2.3 Organización**

El cooperativismo es “un movimiento socioeconómico de carácter mundial constituido por asociaciones económicas cooperativistas en las que todos los miembros son beneficiarios de su actividad según el trabajo que aportan a la cooperativa”. El cooperativismo promueve la libre asociación de individuos y familias con intereses comunes, para construir una empresa en la que todos tienen igualdad de derechos y en las que el beneficio obtenido se reparte entre sus asociados según el trabajo que aporta cada uno de los miembros (Celis Minguet 2003 citado por Fernández 2006, p. 239).

Para hablar de Cooperativismo en Nicaragua se debe:

Remitir a la historia de su legislación, referente a las primeras disposiciones y al desarrollo teórico y legal de estas, pues es dentro de este marco que se dan los primeros intentos de cooperativas en el país. La promulgación del código de Comercio de 1914, donde muy tímidamente se hace alusión a sociedades cooperativas, pero esto no se ajustaba a la realidad económica de la Nicaragua de la época y por desvirtuar la concepción cooperativa del no lucro, no podía considerarse como regulador del movimiento cooperativo. Posterior a la promulgación del código de comercio se dan algunos intentos de formar cooperativas bajo expresiones asistencialistas de ayuda mutua con el propósito de enfrentar situaciones de pobreza a partir de la creación de un fondo social (p.15).

En los años 60 se da un auge del cooperativismo de ahorro y crédito, con el apoyo del organismo estadounidense conocido como alianza para el progreso (AID). En toda la región centroamericana y del Caribe se dio apoyo para este movimiento de ahorro y crédito (p.17).

En los años 70, posterior al terremoto de 1972, surgen las Cooperativas de Comerciantes. Se da un nuevo auge del cooperativismo, pero esta vez en una forma diferente. Surge el comercio y como ente promotor del cooperativismo se encuentra FUNDE (fundación para el desarrollo) que organiza cooperativas de comerciantes en los mercados (Chavarría y Carrión, 2014, p.17).

Sistema de Administración Tributaria y Gobierno de México (s.f.) explican que:

La sociedad cooperativa es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios (párr. 1).

Asimismo, indican que existen tres clases de sociedades cooperativas:

- **De consumo:** Son aquellas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común artículos, bienes o servicios para ellos, sus hogares o sus actividades de producción.
- **De producción:** Son aquellas cuyos miembros se asocian para trabajar en común en la producción de bienes o servicios, aportando su trabajo personal, físico o intelectual, independientemente del tipo de producción que realicen.
- **De ahorro y préstamo:** Son aquellas sociedades constituidas y organizadas conforme a la Ley General de Sociedades Cooperativas que, independientemente del nombre comercial, razón o denominación social que adopten, tengan por objeto realizar

operaciones de ahorro y préstamo con sus socios, y quienes forman parte del sistema financiero.

Para formar una cooperativa es necesario, en primera instancia, crear un comité organizador, el cual se encarga de recoger las informaciones previas, naturaleza, características de las cooperativas y las posibles actividades económicas y sociales que se puedan establecer. Asimismo, motivará y tendrá activo el proceso de contribución. Este comité designará comisiones específicas de trabajo en las que algunos serán los encargados de elaborar las encuestas de los estatutos requerimientos generales y particulares y demás documentos necesarios para la obtención de la personería jurídica (Sánchez, 2002 citado por Arauz, Lanuza y Pineda, 2015 p.12).

Según la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (2005) en la ley general de cooperativas se dice que la dirección y administración, tendrá la siguiente estructura:

- **La Asamblea General de Asociados:** La Asamblea General de Asociados es la máxima autoridad de la cooperativa y sus acuerdos obligan a todos los asociados presentes o ausentes y a todos los órganos de dirección y control de la cooperativa, siempre que se hubieren tomado de conformidad con la presente Ley, su Reglamento y el Estatuto de la cooperativa.

Integran la Asamblea General, todos los socios activos, que son aquellos inscritos en el Libro de Asociados de la Cooperativa y debidamente inscritos en el Registro Nacional de Cooperativas que no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones, de acuerdo al Estatuto y su Reglamento.

- **El Consejo de Administración:** El Consejo de Administración tendrá a su cargo la dirección y administración de la Cooperativa. Estará integrado por un número impar de miembros, no menor de cinco (5), ni mayor de nueve (9), electos por la Asamblea General de Asociados por un período no mayor de tres años (3), ni menor de uno (1).

Podrán ser reelectos, dependiendo de la voluntad de los asociados. Sus atribuciones y funciones se fijarán en el Estatuto.

El Consejo de Administración deberá reunirse por lo menos una vez cada mes y levantará acta de dicha reunión, suscrita por los miembros presentes. Formará quórum con la mitad más uno de sus miembros y tomará sus acuerdos por mayoría simple de los presentes. El Estatuto regulará su funcionamiento. Para ser miembro del Consejo de Administración y de los demás órganos de dirección y control, hay que ser asociado activo de la cooperativa. Los demás requisitos serán establecidos por el Estatuto.

- **La Junta de Vigilancia:** La función de vigilancia de la cooperativa será desempeñada por la Junta de Vigilancia, que responde únicamente ante la Asamblea General de Asociados. Las atribuciones de la Junta de Vigilancia deberán determinarse en el Estatuto de la cooperativa y son indelegables, por lo que no podrán ser derogadas sin previa reforma del Estatuto. La Junta de Vigilancia tiene a su cargo la supervisión de las actividades económicas y sociales de la cooperativa, la fiscalización de los actos del Consejo de Administración y de los demás órganos y servidores de la cooperativa, de conformidad con la presente Ley y su Reglamento, el Estatuto y el Reglamento Interno de la cooperativa y las resoluciones de la Asamblea General de Asociados. Ejercerá sus atribuciones, de modo que contribuya al cumplimiento de funciones y desarrollo de actividades de los demás órganos de la cooperativa. El funcionamiento de la Junta de Vigilancia estará regulado por el Estatuto.
- **La Comisión de Educación y Promoción del Cooperativismo:** Se establece la obligatoriedad de crear la Comisión de Educación y Promoción del Cooperativismo en cada cooperativa, cuya función consistirá en planificar y ejecutar mediante el Fondo de Educación, políticas, planes de educación y promoción del movimiento cooperativo.

Esta Comisión deberá elaborar y presentar al Consejo de Administración, para su aprobación y ejecución, un plan anual de capacitación, con su presupuesto respectivo, de acuerdo a las necesidades e intereses de la cooperativa.

### **3.3 Ética empresarial**

#### **3.3.2 Definición**

Respecto a la ética empresarial se dice que:

La ética empresarial, entendida ésta como reflexión ético-crítica de la actividad empresarial y cuya tarea principal es “dar razón de los presupuestos morales que conforman y sustentan la legitimidad de la empresa, su razón de ser ante la sociedad, su pretensión de validez o justicia”, comenzó a forjarse durante la década de los setenta del siglo XX y se consolidó definitivamente a mediados de los ochenta. Sus inicios también se encuentran estrechamente vinculados a los Estados Unidos de América, donde a lo largo de esta época se comenzó a observar un aumento considerable de aquellas actividades relacionadas con la business ethics a través de congresos, grupos de trabajo o seminarios, de publicación de libros o revistas especializadas, y de intentos por introducir materias relacionadas en los planes de estudios universitarios (Conill 2006, citado por Calvo 2014, p. 203)

Losrecursoshumanos.com (2008) indican que:

La ética empresarial es una rama de la ética aplicada. Se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios. La gestión empresarial, la organización de una corporación, las conductas en el mercado, las decisiones comerciales. La ética empresarial se distingue, por un lado, de las ciencias empresariales o económicas puramente descriptivas (sin pretensiones normativas) tales como la econometría o la historia económica (párr.1).

La ética, según Cortina, “es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente” (Cortina, 1994, citado por Crespo 2003, p.307).

Crespo (2003) afirma que “dicho saber ético tiene fundamentalmente dos modos: el primero, es la forja de carácter con el que se busca aprender a tomar decisiones prudentes; el segundo es la toma de decisiones moralmente justas” (p. 309).

### 3.4 Elementos

Según Retos Directivos (2022) los componentes de la ética empresarial, son:

- **Valores comunes:** No puede ser que para unos niveles de mando operen unos valores y para el resto de los trabajadores otros distintos. Las organizaciones con bases éticas sólidas aplican los mismos principios a todos sus miembros.
- **Satisfacción en todos los niveles:** Accionistas, directivos, empleados, proveedores y clientes deben obtener el mismo grado de satisfacción. El desequilibrio en temas salariales o profesionales es propio de organizaciones con fisuras en su sustento ético.
- **Responsabilidad social de las acciones:** Por supuesto, cuando las empresas incurren en fallos que incumplan cualquiera de los valores que les sustentan como organización, es necesario que asuman el grado de responsabilidad que les cabe.
- **Primacía del contrato moral:** Antes que cualquier otro aspecto, en la relación de la empresa con sus miembros y con la sociedad en general debe haber un pacto moral. Los contratos o los acuerdos a los que se pueda llegar más adelante deben reforzar este elemento y no ir en clara contradicción. Lo jurídico-legal debe estar incluido en lo ético-moral.

### 3.5 Métodos de valoración de la ética empresarial

Según Molina (2021) dice que:

Para medir y reconocer a las empresas más éticas, es necesario que de forma voluntaria las interesadas se registren en el proceso de selección de Ethisphere, el cual se lleva a cabo a través de la metodología llamada Ethics Quotient (EQ) o Cociente Ético.

Esta metodología evalúa por medio de 200 preguntas el desempeño y conducta de las compañías postuladas. En cada pregunta se engloban cinco categorías básicas con un porcentaje de calificación correspondiente a su nivel de relevancia:

- Ética y cumplimiento.
- Ciudadanía corporativa y responsabilidad social.
- Cultura ética.
- Gobernabilidad.
- Liderazgo, innovación y reputación.

Da Silva (2020) considera que “la escala de Likert es un método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema” (párr. 4).

## IV. MATERIALES Y MÉTODOS

### 4.1 Ubicación y fecha del estudio

El Gobierno de unidad y reconciliación nacional (2017) informa que:

Camoapa se ubica a 114 km de distancia de la Capital Managua y a 31 km de la cabecera departamental Boaco, posee una superficie de 1,483.29 km<sup>2</sup> y su posición geográfica se localiza entre los 12°03'40" y los 12°47'00" de latitud y entre los 84°52'20" y los 85°59'12" de longitud, al este del departamento.



**Figura 1.** Límites del municipio de Camoapa. **Fuente:** *Ministerio de Transporte e Infraestructura (MTI, 2020)*

Hernández y Mondragón (2019) describen sobre La Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.:

Que está ubicada en la calle central del casco urbano del municipio de Camoapa de la iglesia San Francisco 1cuadra al Oeste; se constituye legalmente el 17 de agosto del año 1966, según escritura pública N°13 habiendo obtenido su personería jurídica mediante aprobación por Resolución # 82 del MITRAB a las 12:15 p.m. del 19 de septiembre de 1966, inscrita bajo el # 79, folios, 43/47 Tomo X, Libro de Resoluciones y Registros Departamento de Cooperativas, Ministerio del Trabajo, con 25 asociados (3 mujeres, 22 hombres) y un capital inicial suscrito y pagado de C\$ 12,500.00 córdobas. Hasta el año 2022 la Cooperativa CAMOAPAM R.L. tiene 1123 socios de los cuales 719 son mujeres.

#### **4.2 Diseño de la investigación**

La presente investigación es de tipo descriptiva bajo el enfoque mixto con predominio cuantitativo, basada en el comportamiento organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L. sobre el cumplimiento de la ética empresarial.

Las herramientas y técnicas para la obtención de la información consistieron en un análisis para la valoración de la ética empresarial como una adecuación de la sugerida por Moreno (2008) citado por Picado (2018): herramienta que fue dividida en dos instrumentos: (a) Entrevista semiestructurada dirigida al empleador o su representante para obtener información general de la cooperativa y aspectos de organización. (b) Test de valoración para muestra comprensiva de los once trabajadores de la Cooperativa y empleador; detalla afirmaciones en base a características, que determinan una calificación o índice, en adelante llamado Índice de Ética Empresarial (IEE).

Para el último caso se utilizó una adecuación de la escala Likert, descrito por Da Silva (2020), dada por cinco distintas escalas, las cuales dan una calificación cualitativa y cuantitativa a cada una de las afirmaciones. El peso de la escala está dado por una valoración que va de 1-5. Al ser

el rango de los índices entre 1 y 5 se estableció como criterio, la media más 1 para ética empresarial alta (mayor de 3.5), la media más 0.5 para ética empresarial bajas (menor de 3) y entre 3 y 3.5 para ética empresarial media.

También se utilizó la técnica de grupo focal sugerida por Escobar y Bonilla (2011), citado por Picado (2018) en cuanto a tamaño del grupo, duración de la sesión, diseño de las preguntas, moderador del debate y logística. El grupo se conformó por 12 socios de la Cooperativa, cuyos criterios de selección fueron: nivel de escolaridad técnico o profesional, al menos una vez miembro directivo de la cooperativa; la duración de la sesión fue de 2 horas y las preguntas se formularon en base a la profundización de resultados del test de valoración.

Los resultados del test de valoración sirvieron de referencia para completar un análisis de ambiente interno, sobre los valores básicos de la ética empresarial evaluados; para ello, se utilizó una adecuación de la herramienta de análisis VRIO desarrollada originalmente por Barney, J. B. (1991) en su trabajo 'Firm Resources and Sustained (Hurtado, 2021, párr. 3):

#### **4.2.1 El análisis VRIO (Valioso, Raro, Imitabilidad, Organización)**

Se basa en cuatro preguntas que cuestionan si un elemento de la ética empresarial es valioso, raro o costoso de imitar. Además, si la Cooperativa está alineada con el valor básico, el mismo cumpliría con los cuatro requisitos puede brindar una ventaja competitiva sostenible.

El análisis VRIO se representa en el siguiente cuadro en el que se evalúa el nivel de ventaja competitiva dependiendo de las características de los valores básicos de la ética empresarial de la Cooperativa y cómo estos están organizados:

**Cuadro 1.** Escala de valoración para el análisis de ambiente interno de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

VALORACIÓN			Organización alineada con valor básico	CALIFICACIÓN
Valioso	Raro	Imitabilidad		
✓				Desventaja competitiva
✓				Igualdad competitiva
✓	✓			Ventaja competitiva temporal
✓	✓	✓		Ventaja competitiva por explorar
✓	✓	✓	✓	Ventaja competitiva sostenible

**Fuente:** *Elaboración propia*

VRIO es un acrónimo de un marco de cuatro preguntas de: valor, rareza, imitabilidad y organización. Se utiliza para descubrir una ventaja competitiva sostenible.

Los cuatro componentes del análisis VRIO se abordaron así:

### ***Valioso***

Si un valor básico es valioso, proporcionaría a la cooperativa algún tipo de beneficio. Sin embargo, un elemento que es valioso y no encaja en ninguna de las otras dimensiones del marco, no es una ventaja competitiva.

Una organización solo puede lograr la igualdad competitiva con un elemento que es valioso y que no es raro ni difícil de imitar.

### ***Rareza***

Un valor que es poco común y que no poseen la mayoría de las organizaciones es raro. Cuando un elemento es valioso y poco común, se tiene un elemento que brinda una ventaja competitiva. Sin embargo, la ventaja competitiva lograda a partir de un elemento que es valioso y poco común suele ser de corta duración. Los competidores se darán cuenta rápidamente y pueden imitar el recurso sin demasiados problemas. Por lo tanto, es solo una ventaja competitiva temporal.

### ***Imitabilidad***

Los valores básicos de la ética empresarial son difíciles de imitar si son extremadamente costosos para que otra organización los ponga en marcha.

Los valores básicos se consideraron una ventaja competitiva al ser valiosos, raros y difíciles de imitar. Sin embargo, las organizaciones que no están organizadas para aprovechar al máximo el valor básico, pueden significar que el mismo es una ventaja competitiva no utilizada o por explorar.

### ***Organización***

El valor básico de la ética empresarial de una organización está alineado para capturar valor solo si está respaldado por los procesos, la estructura y la cultura de la empresa.

Un valor básico que es valioso, raro, difícil de imitar y organizado para capturar valor es una ventaja competitiva a largo plazo.

Un valor básico no puede conferir ninguna ventaja a una empresa si no está organizado para capturar el valor. Solo una empresa que sea capaz de explotar valores de ética empresarial valiosos, raros e imitables puede lograr una **ventaja competitiva sostenible**.

### 4.3 Datos evaluados

Los datos evaluados surgieron de las siguientes variables:

#### 4.3.1 Aspectos de organización

Azkue (2023) afirma que:

Una organización es una agrupación de personas que trabajan de manera coordinada para alcanzar un objetivo particular, constituye una institución social, es decir, una agrupación humana que requiere de ciertas normas y de un orden determinado para convivir de manera adecuada y concretar sus objetivos (párr.1).

Esta variable se midió a través de información proveniente de la entrevista que se aplicó al gerente de la Cooperativa y por información secundaria que, según ley, se consideran en la estructura organizativa de la misma.

#### 4.3.2 Nivel de cumplimiento de EE

Esta variable se midió a través de las siguientes sub variables (en adelante valores básicos de la ética empresarial) según sugiere ESERP (s.f.).

- **Responsabilidad social:** Es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común (Cajiga, s.f., p.4).

- **Transparencia y honestidad:** Es la conducta recta, honrada que lleva a observar normas y compromisos, así como actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia entre lo que hace, lo que piensa, lo que dice o que ha dicho (Hermoza, 2009, párr.1)
- **Creatividad e innovación:** La creatividad es la facultad humana de generar respuestas novedosas y originales como réplica a las necesidades, problemas, deseos y cuestionamientos del hombre (Kirchner y Schnarch, 2004, p.79; citado por Rodríguez 2018, p.10).
- **Respeto por la vida familiar:** La familia es el primero y más fundamental operador de la felicidad personal y social en cuanto que, por su propio modo de ser, estimula el desarrollo del capital humano (las cualidades individuales) y, en virtud de su peculiar estilo de vida, lo pone al servicio de los otros; poniéndolo al servicio de los otros, hace el bien a cada uno, esto es, vuelve feliz a toda persona que toma parte del hacer familia (Donati 2014, citado por Valdivieso 2019 p.121)
- **Cuido del medio ambiente:** “Las empresas y el medio ambiente están obligados a entenderse y este entendimiento pasa a llamarse eco eficiencia: disminución del impacto ambiental en relación al volumen de producción obtenido” (El insignia, 2018, párr. 3)

#### 4.3.3 Mejoras a valores básicos de la ética empresarial

Las mejoras a los valores básicos de la EE que resultaron con valoración baja y media en el nivel de cumplimiento dependieron de los resultados del análisis de ambiente interno a través de la herramienta VRIO

En el siguiente cuadro se resume la operacionalización de las variables sobre ética empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.:

**Cuadro 2.** Operacionalización de variables para la evaluación de la ética empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB VARIABLES	ALCANCE DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
Aspectos de organización	Estructura que permite sistematizar los trabajos y los recursos existentes en pro de los objetivos establecidos por la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.	Niveles jerárquicos Cargos y responsabilidades Recursos Delegación de responsabilidades	Descrito el organigrama y su funcionamiento en pro del desarrollo de la Cooperativa	Entrevista e información secundaria
Nivel de cumplimiento de EE	Es el cumplimiento de valores que se transmiten desde la alta dirección. Servirá para crear un ambiente laboral seguro, sostenible y responsable en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.	Responsabilidades social Transparencia y honestidad Creatividad e innovación Respeto por la vida familiar Cuidado del medio ambiente	Cumplimiento de la ética de acuerdo a los parámetros definidos	Test de valoración

**Cuadro 2.** Continuación...

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB VARIABLES	ALCANCE DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
Mejoras a valores básicos de la EE	Se refiere a actuar de manera responsable en la aplicación de acciones para mejorar la ética empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.	Ventaja competitiva sostenible Igualdad competitiva Ventaja competitiva temporal	Mejoras a los elementos débiles de la ética empresarial	Herramienta VRIO para análisis de ambiente interno

**Fuente:** *Elaboración propia*

#### **4.4 Análisis de datos**

Los datos generados a partir de la entrevista se analizaron a través de descripción cualitativa basada en la información generada por el Gerente de la Cooperativa y la información existente en la documentación confidencial de la misma.

Para el nivel de cumplimiento de la ética empresarial se hizo uso de una línea de valoración generada por el test y a través de la escala Likert que tendrá una escala del 1 al 5 utilizando las valoraciones: nunca (1), a veces (2), neutro (3), casi siempre (4) y siempre (5); siendo un nivel alto, la media del valor máximo más uno (mayor de 3.5), nivel bajo la media más 0.5 (menor de 3.0) y nivel medio entre 3 y 3.5

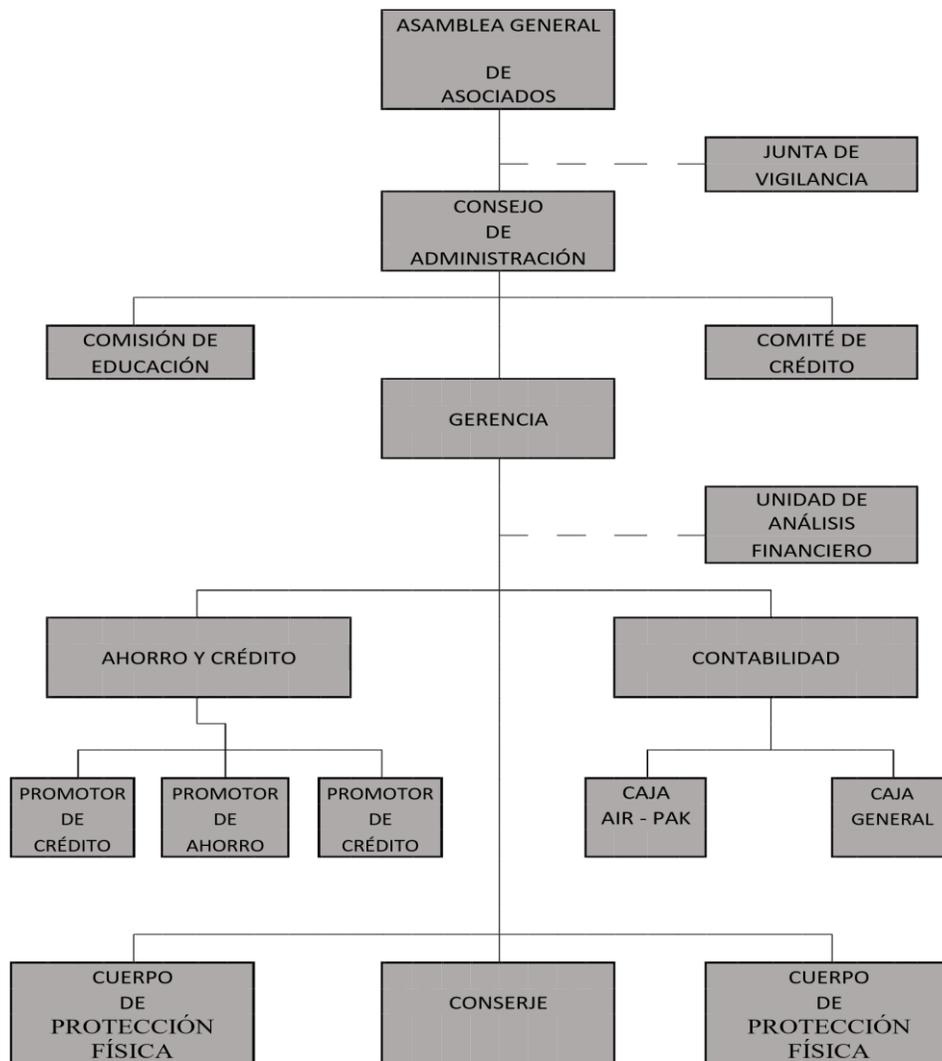
La definición de las mejoras a los valores básicos de la ética empresarial fue mediante un análisis de ambiente interno a través de la herramienta VRIO, teniendo como referencia, los resultados generados por el análisis estadístico de los datos provenientes de la aplicación del test de valoración.

## V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Aspectos de organización

#### 5.1.1 Niveles jerárquicos

Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L. presenta un organigrama lineal o vertical (figura 2). Es de los más utilizados debido a su sencillez ya que se basa en la jerarquía para desarrollar la distribución. Se adapta a organizaciones de distintos tamaños (Endalia, 2020).



**Figura 2.** Organigrama de Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

El gerente, describe los siguientes niveles jerárquicos, basado en el manual de funciones de la Cooperativa:

- La Asamblea General de Asociados: es la máxima autoridad de la Cooperativa y sus acuerdos obligan a todos los asociados presentes o ausentes y a todos los órganos de dirección y control de la cooperativa. Integran la Asamblea General, todos los socios activos, que son aquellos inscritos en el libro de Asociados de la Cooperativa y debidamente inscritos en el Registro Nacional de Cooperativas que no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones, de acuerdo al estatuto y su reglamento (arto.58 de la ley). La Junta de Vigilancia tiene a su cargo la supervisión de las actividades económicas y sociales de la cooperativa, la fiscalización de los actos del consejo de administración y de los demás órganos y servidores de la cooperativa, de conformidad con la ley y su reglamento, el estatuto y el reglamento interno de la cooperativa y las resoluciones de la asamblea general de asociados, responde únicamente ante la asamblea general de asociados. Debe estar integrada por no menos de tres miembros ni más de cinco.
- Consejo de Administración: tiene a su cargo la dirección y administración de la cooperativa y estará conformado por: Un presidente, Un vicepresidente, Un secretario, Un tesorero y Un vocal.
- El gerente: constituye la máxima autoridad del nivel ejecutivo de la cooperativa, responde ante la cooperativa y ante el consejo de administración y ante terceros en su carácter individual, por los daños y perjuicios que ocasione por incumplimiento de sus obligaciones, negligencia, abuso de confianza por ejercicio de las actividades de su competencia. La actuación del gerente y sus responsabilidades es independiente de la conducción del consejo de administración y cada uno de ellos responderá por sus actos de manera individual. Constituye la máxima autoridad del nivel ejecutivo de la cooperativa y se auxilia de los responsables de área.

### **5.1.2 Cargos y responsabilidades**

Según información brindada por el Gerente de la Cooperativa, basado en el organigrama y el manual de funciones de la misma, la gerencia tiene como subordinados inmediatos a los siguientes cargos y responsabilidades:

- **Ahorro y Crédito:** el responsable de esta área, garantiza la concesión oportuna del crédito, la supervisión y recuperación del mismo, analiza, controla y evalúa la situación de la cartera y presenta las recomendaciones que proceden de acuerdo a la situación particular del socio. Asimismo, es responsable de analizar, controlar y evaluar el ahorro de los asociados y demás obligaciones en cumplimiento a resoluciones de la Asamblea General de socios y a lo establecido en los manuales y políticas vigentes en la entidad. Tiene a su cargo a los promotores de ahorro y crédito quienes promueven directamente el ahorro, el crédito y la filosofía del cooperativismo entre los asociados y potenciales socios y realizan las gestiones pertinentes para la recuperación de la cartera.
- **Contabilidad:** el responsable de esta área está a cargo de todas las actividades que requieren de un control contable para elaborar los estados financieros de la cooperativa y el análisis de los mismos. Asimismo, es responsable de la fidelidad de las operaciones y la salvaguarda de los activos por medio de los sistemas de control interno. Tiene bajo su responsabilidad a la cajera o cajeras que atienden a los asociados en los depósitos diversos, pagos y retiros de efectivo. las transacciones autorizadas u orientadas conforme contrato de su representación no exclusiva. Realiza envíos de remesas cumpliendo con los requisitos establecidos, realiza arqueo de efectivo recibido de caja general, llevando control de las cuentas por cobrar del día.

### **5.1.3 Recursos**

El principal recurso es el humano y en el caso de la Cooperativa, cuenta con una planta de 11 colaboradores distribuidos en tres áreas claves que son la Gerencia, Ahorro y crédito y Contabilidad.

La cooperativa cuenta con un local propio donde se encuentran las áreas administrativas para el buen desarrollo del proceso, además cuenta con un local para auditorio, para eventos de la cooperativa y para alquiler a otras instituciones.

Además, cuenta con el recurso técnico que permite al recurso humano desarrollar en forma adecuada sus funciones, tales como, un sistema financiero, medios de transporte que facilitan las gestiones administrativas.

#### **5.1.4 Delegación de responsabilidades**

Según Galarza et al. (2019) “el liderazgo es el proceso de influencia del líder sobre sus seguidores orientado a conseguir determinados objetivos alineados a valores, creencias, principios, necesidades y motivaciones, sobre todo conduce al grupo superando crisis y aprovechando oportunidades” (p. 96).

Según el gerente, el liderazgo que prevalece en la Cooperativa es participativo dada las características de funcionamiento de la misma, basada en principio de cooperación. Este tipo de líderes invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones aumentando la satisfacción por el trabajo, y ayudando a desarrollar habilidades.

### **5.2 Nivel de cumplimiento de la ética empresarial**

#### **5.2.1 Responsabilidad social**

Editorial RSyS (2019), considera que responsabilidad social “es una cultura personal o grupal de la ética se [sic] tiene hacia la sociedad. Dicho de otra manera, la RS es la obligación de responder ante la sociedad en lo general o en lo personal” (párr. 4).

“La Responsabilidad Social tiene otros conceptos íntimamente ligados como la sustentabilidad y la sostenibilidad para asegurar nuestro futuro. Adicionalmente, tiene a

la economía circular y el valor compartido para lograr impactar lo menos posible al medio ambiente” (Editorial RSyS, 2019, párr. 5).

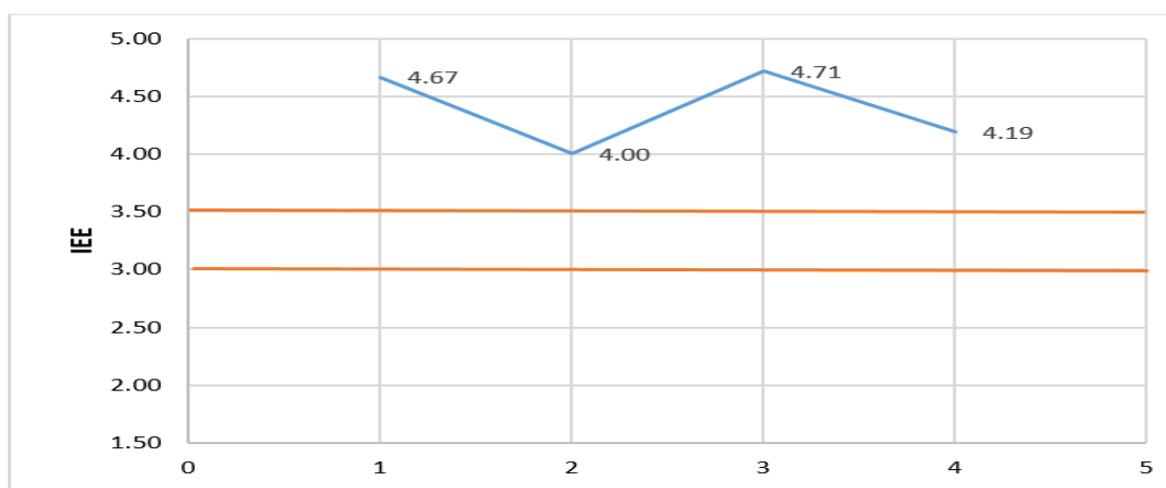
La valoración del IEE para la responsabilidad social resultó, según la escala Likert, alta para los cuatro valores básicos considerados e indicados en el cuadro 3 y figura 3:

**Cuadro 3.** Índice de Ética Empresarial para la responsabilidad social dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

Nº	<u>Responsabilidad social</u>	IEE
1	Responsabilidad por sus acciones	4.67
2	Necesidad de anticipar las futuras consecuencias	4.00
3	Conciencia de que las acciones mal realizadas pueden afectar a otros	4.71
4	Se cumple con las actividades en el tiempo programado	4.19

**Fuente:** *Elaboración propia*

Los datos anteriores, se resumen en la siguiente figura, donde se puede visualizar la separación de los datos respecto a los límites entre nivel de cumplimiento alto y bajo



**Figura 3.** Índice de Ética Empresarial para la responsabilidad social dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

## 5.2.2 Transparencia y honestidad

Ruiz et al. (2015), indican que “hoy en día Transparencia entra en contacto con el universo de algunos conceptos como responsabilidad, honestidad o autenticidad, o se esgrime como arma fundamental para luchar contra otros como corrupción, falta de ética o engaño” (p.2).

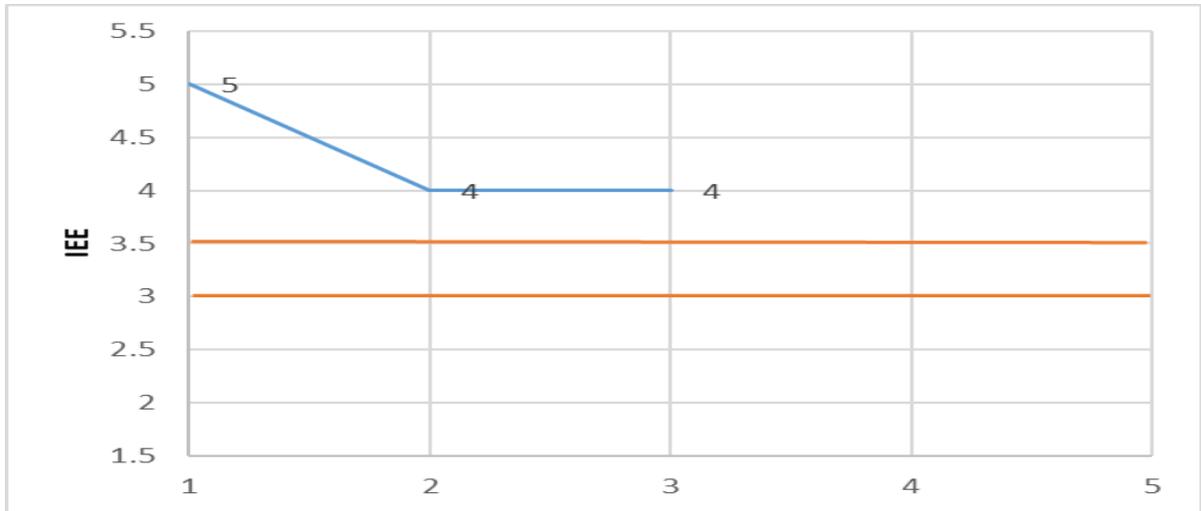
La valoración del IEE para la transparencia y honestidad resultó, según la escala Likert, alta para los tres valores básicos considerados e indicados en el cuadro 4 y figura 4:

**Cuadro 4.** Índice de ética empresarial para transparencia y honestidad dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

N°	<b><u>Transparencia y honestidad</u></b>	<b>IEE</b>
1	Sigilo de la información	5
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	4
3	Actúo fríamente antes de tomar decisiones sobre mi trabajo	4

**Fuente:** *Elaboración propia*

La honestidad son conductas que se demuestran en el desempeño laboral al actuar siempre con rectitud y veracidad; cumplir con el correcto proceder en el desempeño de su cargo y en todos sus actos: servicial, oportuno, amable, culto, esmerado, escrupuloso, disciplinado, intachable, pertinente y considerado, cabal, justo, moral y no generando dudas respecto a lo que se espera de este (Hermoza, 2009, párr. 2).



**Figura 4.** Índice de Ética Empresarial para la transparencia y honestidad dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

### 5.2.3 Creatividad e innovación

Referente a la creatividad e innovación Rojas de Escalona (2007) considera que:

Se han convertido en un imperativo de la organización del siglo XXI. De allí que los investigadores del área organizacional orienten sus esfuerzos en esta dirección desarrollando modelos que intentan explicar el proceso creativo en el seno de la organización; generando estrategias para promover el pensamiento creativo y nuevas formas de evaluar e incentivar la expresión creativa en el entorno organizacional (p.126).

La valoración del IEE para creatividad e innovación resultó, según la escala Likert, alta para riesgos por el compromiso y baja para los otros 4 elementos de creatividad e innovación considerados en el cuadro 5 y figura 5:

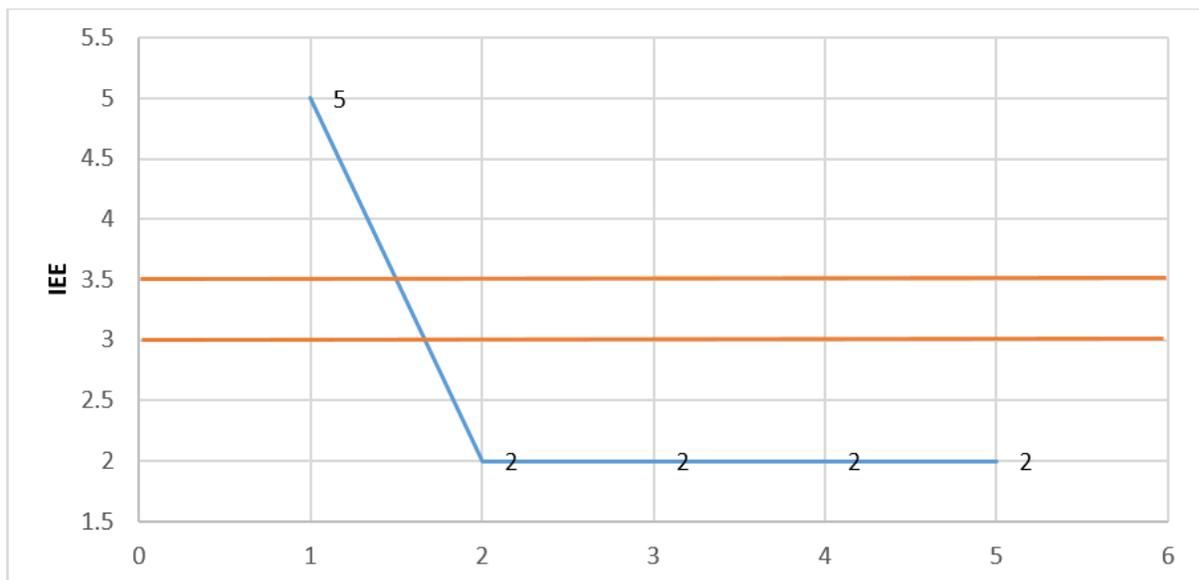
**Cuadro 5.** Índice de ética empresarial para creatividad e innovación dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

N°	<b>Creatividad e innovación</b>	<b>IEE</b>
1	Riesgo por el compromiso	5
2	Capacidades para el desarrollo de la cooperativa	2
3	Tiempo extra para el desarrollo de nuevas ideas	2
4	Nuevas ideas antes las dificultades	2
5	Ideas para mejorar competitividad	2

**Fuente:** *Elaboración propia*

En cuanto al surgimiento de las innovaciones se dice que:

La creatividad adquiere relevancia en la organización en la medida en que se traduce en innovaciones que supongan el mejoramiento del funcionamiento, mayor eficiencia y/o eficacia. Cuando existe una apropiada conjunción entre “recursos disponibles”, “competencia profesional” y “motivación para la creatividad” las posibilidades de innovación se incrementan (Rojas de Escalona, 2007, p. 128).



**Figura 5.** Índice de Ética Empresarial para la creatividad e innovación dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

#### 5.2.4 Respeto por la vida familiar

Valdivieso (2019) afirman que “la relación entre Familia, Empresa y Sociedad, es mucho más que una relación accidental. De la forma en que se entienda y asuma esta relación, dependerá precisamente el bienestar y buen funcionamiento de ser el caso de las instituciones” (p. 117).

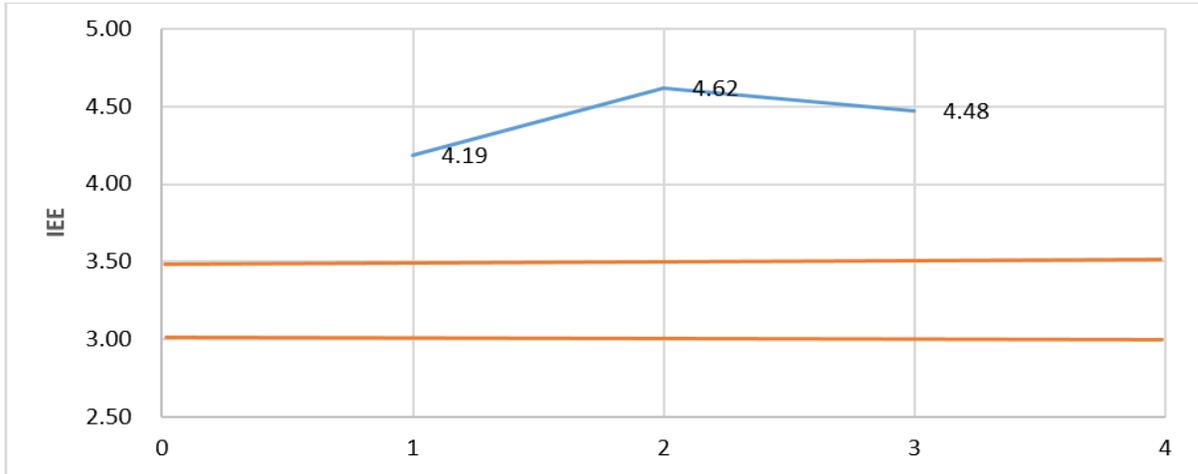
La valoración del IEE para el respeto a la vida familiar resultó, según la escala Likert, alta para los tres elementos considerados e indicados en el cuadro 6 y figura 6:

**Cuadro 6.** Índice de ética empresarial para respeto a la vida familiar dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

N°	<b><u>Respeto a la vida familiar</u></b>	<b>IEE</b>
1	Solidaridad con las dificultades familiares aún en el desempeño de labores	<b>4.19</b>
2	Prioridad a la familia	<b>4.62</b>
3	Recibo los permisos antes las actividades familiares	<b>4.48</b>

**Fuente:** *Elaboración propia*

Además de la importancia que el trabajador da a su familia, es evidente el valor que la familia tiene para la sociedad, pues ella contribuye al adecuado desarrollo del tejido social. Por esta razón, se hace necesario que la empresa incluya en sus acciones de responsabilidad social corporativa (RSC) una nueva perspectiva: la perspectiva de familia (Valdivieso, 2019, p. 118)



**Figura 6.** Índice de Ética Empresarial para respeto a la vida familiar dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

### 5.2.5 Cuidado del medio ambiente

Referente al medio ambiente, se dice que:

No debemos pasar por alto que la ética empresarial puede afectar tanto a los accionistas como a la desigualdad global. De hecho, la ética empresarial puede verse comprometida en tres frentes principales: corrupción, optimización tributaria agresiva y prácticas anticompetitivas. Estos tres elementos afectan a los accionistas, ya que en última instancia pueden llevar a la pérdida de contratos por parte de la empresa, costes derivados de procesos judiciales o riesgos reputacionales (Mortier 2017, párr. 7).

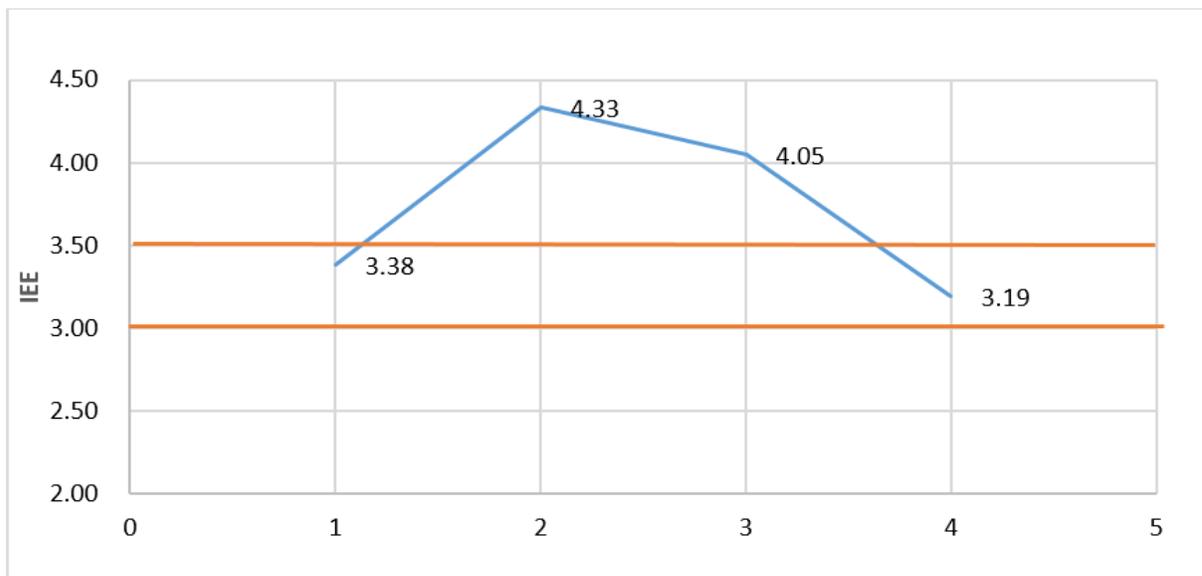
La valoración del IEE para el cuidado del medio ambiente resultó, según la escala Likert, alta para dos elementos y media para los otros dos, referidos en el cuadro 7 y figura 7:

**Cuadro 7.** Índice de ética empresarial para el cuidado del medio ambiente dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

N°	<u>Cuido del medio ambiente</u>	IEE
1	La cooperativa fomenta el cuidado del medio ambiente	<b>3.38</b>
2	Son importantes los mensajes alusivos al cuidado del medio ambiente	<b>4.33</b>
3	Cuido y respeto al medio ambiente dentro del trabajo	<b>4.05</b>
4	Brindo orientación sobre el compromiso con el cuidado del medio ambiente	<b>3.19</b>

**Fuente:** *Elaboración propia*

“La irresponsabilidad ambiental de la mayor parte de las corporaciones es una de las principales causas del deterioro ambiental que vive el planeta. Esta actitud empresarial se expresa tanto en daños globales como locales” (el poder del consumidor, s.f. párr. 3).



**Figura 7.** Índice de Ética Empresarial para el cuidado del medio ambiente dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

### 5.3 Mejoras a valores básicos de la ética empresarial

El análisis VRIO permitió derivar las siguientes calificaciones de los elementos de la ética empresarial considerados:

**Cuadro 8.** Calificación de los elementos de la ética empresarial de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

EEE	VALORACIÓN			Organización alineada con EEE	CALIFICACIÓN
	Valioso	Raro	Imitabilidad		
Responsabilidad social	✓	✓	✓	✓	Ventaja competitiva sostenible
Transparencia y honestidad	✓	✓	✓	✓	Ventaja competitiva sostenible
Creatividad e innovación	✓				Igualdad competitiva
Respeto por la vida familiar	✓	✓	✓	✓	Ventaja competitiva sostenible
Cuido al medio ambiente	✓	✓			Ventaja competitiva temporal

**Fuente:** *Elaboración propia*

#### 5.3.1 Ventaja competitiva sostenible

Los valores básicos de la ética empresarial que resultaron con ventaja competitiva sostenible fueron responsabilidad social, transparencia y honestidad y respeto por la vida familiar, en vista de que la Cooperativa los implementa a través de su estructura organizativa y de funcionamiento que contempla en sus estatutos y reglamentos.

Asimismo, el análisis VRIO indica que estos elementos son valiosos, o sea que le generan beneficio a sus socios y a la sociedad, raros porque diferencian a la Cooperativa de otras

organizaciones, difíciles de imitar porque su cumplimiento genera costos adicionales que no los designa otra organización y todos están organizados y respaldados por los procesos, la estructura y la cultura de la Cooperativa.

Información proveniente del grupo focal indica que hay compromisos congruentes con la responsabilidad social, tales como:

- Todos los socios pertenecen a una sola cooperativa y se rigen por estatutos y reglamentos.
- La Cooperativa cumple el principio de servicio y compromiso social. Se ayuda y se sirve a la sociedad y no se responde a un grupo reducido de socios porque siempre se promueve la captación de nuevos socios.

En cuanto a la honestidad y transparencia consideran:

- La comunicación es esencial en el cumplimiento de la honestidad y transparencia porque a través de los cuerpos directivos se brindan capacitaciones y en las asambleas se promueve la rendición de cuentas a través de presentación de resultados.
- Estructuralmente se tiene el comité de vigilancia pendiente de que las actividades se cumplan sin salirse de lo reglamentado, que los trabajadores cumplan con su rol, se controlan las finanzas, se incide en las decisiones del comité de crédito, se hacen arqueos frecuentes.

En cuanto al respeto a la vida familiar comentaron lo siguiente:

- Se cumple con este elemento dado que existe un fondo social para brindar ayuda solidaria a socios con dificultades.
- También se cuenta con el fondo funeral para los socios y 5 miembros de la familia, garantizando un funeral digno para ellos.
- También afirman que, a nivel interno, existe flexibilidad en los trabajadores en momentos de problemas familiares y enfermedades.

### **5.3.2 Ventaja competitiva temporal**

En esta categoría se ubicó el valor básico de la ética empresarial, cuidado al medio ambiente y se considera con competitividad temporal porque el análisis VRIO lo ubica como valioso y con rareza; sin embargo, la Cooperativa no lo ha considerado en sus acciones operativas por lo que se vuelve difícil de imitar y desalinea a la organización de dicho elemento. Para revertir los aspectos antes mencionados, se debe tomar en consideración algunas de las siguientes acciones sugeridas en el grupo focal:

- Los participantes del grupo focal opinan que la Cooperativa debe ser voz para educar ambientalmente a los socios, su familia y a la población
- La Cooperativa debe estructurar un plan que sistematice acciones referentes al cuidado al medio ambiente, dentro de la Cooperativa para posteriormente promover en la sociedad. Es importante el programa radial que actualmente tiene la Cooperativa porque desde allí se puede hacer consciencia a la población.
- El componente ambiental no está en los planes de la Cooperativa, pero se podría aprovechar el hecho de que algunos de los socios son productores y los promotores de crédito pueden realizar concientización, sobre este tema, en ellos.
- Es importante la capacitación enfocada al cuidado del medio ambiente no solo a los socios, colaboradores y directivos de la cooperativa sino en el entorno de los socios que reciben beneficio del crédito agropecuario, promoviendo la agricultura sostenible, la reforestación y la protección de las fuentes de agua.
- En futuros planes de la cooperativa se debe considerar este tema como parte de los principios de la Cooperativa aprovechando que hay consciencia de parte de los cuerpos directivos para apoyar y se puede crear en alianza con otras instituciones para promover las acciones de cuidado al medio ambiente en los socios.

### **5.3.3 Igualdad competitiva**

En esta categoría, se ubicó el elemento creatividad e innovación dado que solo cumple con la calificación de ser valioso de acuerdo al análisis VRIO. A pesar de que la Cooperativa promueve la capacitación a sus colaboradores y directivos y que hay decisiones que favorecen a los hijos

de los socios, no se logra ser relevantes con los resultados en este aspecto. De acuerdo a la opinión de los miembros del grupo focal se puede concretizar las siguientes acciones de mejora:

- La adquisición de capacidades para la generación de nuevas ideas por parte de los colaboradores y directivos es un tema donde no solamente deben estar involucrados el comité de educación si no también la junta de vigilancia para que además de garantizar el respeto a los reglamentos, se les incluya como parte de sus deberes, la formación en cooperativismo para que se apropien del trabajo pero que no se vean como trabajadores, que deben cumplir con una rutina establecida de jornada laboral y horarios, sino como socios preocupados por el bienestar y progreso de su cooperativa.
- También reflejan que existe el comité de educación y se encarga de preparar a los socios, pero hace falta más estímulo a ellos, se debe promover más capacitaciones vinculadas al tema de la creatividad e innovación, adecuándose al tiempo de los socios; pero para ello, debe haber motivación y seguimiento que garantice la apropiación de su rol dentro de la Cooperativa. Opinan que como socios se tienen el deber de cumplir con 48 horas de capacitación, pero muchas veces no se le presta interés por tanto se requiere más exigencia en cuanto al cumplimiento de las capacitaciones de los nuevos ingresos y a los ya existentes.
- También consideran que se ha realizado bastante trabajo positivo para la cooperativa pero que cada socio debe dedicar más tiempo para la auto preparación.
- Otro aspecto que externaron es la permanencia de socios en los puestos directivos quitando oportunidad a socios jóvenes a ganar experiencia.

## VI. CONCLUSIONES

El estudio realizado permitió describir los aspectos de organización de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L. destacándose 3 niveles jerárquicos, liderazgo participativo y delegación de responsabilidades con tendencia a creación de conflicto. Esta estructura organizativa resulta favorable para el cumplimiento de los valores básicos de la ética empresarial; sin embargo, se debe trabajar en función de aquellos que resultaron con valoración baja y media.

El índice de ética empresarial resultó alto para los valores básicos de ética empresarial responsabilidad social, transparencia y honestidad y respeto a la vida familiar. De acuerdo al análisis de ambiente interno a través de la herramienta VRIO, se obtuvo una calificación para estos valores de ventaja competitiva sostenible. En el caso del valor creatividad e innovación, que resultó con 4 de sus elementos con índice de ética empresarial bajo, se le dio la calificación de igualdad competitiva y el cuidado al medio ambiente con dos de sus elementos con índice de ética empresarial media fue calificado con ventaja competitiva temporal.

Las mejoras propuestas para los valores básicos de la ética empresarial considerados en el presente estudio para aquellos que resultaron con calificación de igualdad competitiva y ventaja competitiva temporal toman en consideración la estructura organizativa de la cooperativa y debe ser de consideración en sus planes futuros para que no se conviertan en una desventaja competitiva. Asimismo, aquellos valores que resultaron con ventaja competitiva sostenible deben seguir fortaleciéndose a fin de profundizar en el compromiso de la organización hacia sus socios y la sociedad.

## VII. LITERATURA CITADA

Abenoza, S. (2017). *La ética de la empresa: entre el deber y la realidad*. [Tesis doctoral]. <https://acortar.link/FPiSce>

Agulló Gimeno, S. (1990). *La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo*. [Tesis doctoral]. [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9317/Tesis\\_Silvia\\_Agullo.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9317/Tesis_Silvia_Agullo.pdf)

Aráuz Benavides, K.E., Lanuza Pérez M. S. y Pineda Valdivia M. del R. (2016). *Incidencia del crédito en el crecimiento empresarial de los socios de Cooperativa de Ahorro y Crédito Moderna R.L del Municipio de La Trinidad en el primer período del 2015*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2005). *Ley general de cooperativas. Ley n° 499. LEY GENERAL DE COOPERATIVAS (asamblea.gob.ni)*

Azkue, I. (2023). Organizaciones. <https://humanidades.com/organizaciones/>

Bastidas Delgado, O. 2022. Ética y cooperativismo. <http://urbeetius.org/novedades/etica-y-cooperativismo/>

Calvo, P. (2014). Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos. <https://www.scielo.org.mx/pdf/trf/n47/n47a8.pdf>

Chavarria Chavarria, M. R. y Carrion Baltodano D. (2014). *Estrategias de Comunicación Integrada. Influencia de la publicidad impresa en los anuncios comerciales expuestos para el Instituto Nicaragüense de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) en el año 2014. 3138.pdf (unan.edu.ni)*

Cajiga Calderon, J.F. (s.f) *el concepto de responsabilidad social empresarial* Microsoft Word - El concepto de Responsabilidad Social Empresarial vers08.doc (cemefi.org)

Crespo, M.F. (2003). Lo ético de la ética empresarial <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002207.pdf>

Da Silva, D. (2020). ¿Qué es la escala de Likert y cómo aplicarla? *Blog de Zendesk*. [Qué es escala de Likert y cómo aplicar en 3 simples pasos \(zendesk.com.mx\)](https://zendesk.com.mx)

Editorial RSyS. (2019). Responsabilidad Social: qué es, definición, concepto y tipos. <https://responsabilidadsocial.net/la-responsabilidad-social-que-es-definicion-concepto-y-tipos/>

El Insignia. (2018). Ética empresarial y el cuidado del medio ambiente. *El insignia blog*. [Ética Empresarial y el cuidado del medio ambiente - El Insignia](#)

El poder del consumidor (s.f.). *Responsabilidad empresarial con el ambiente*. <https://elpoderdelconsumidor.org/responsabilidad-empresarial-con-el-ambiente/>

Endalia (2020). *El valor estratégico del organigrama de empresa: claves y modelos*. <https://www.endalia.com/news/organigrama-empresa/>

ESERP Business & Law School. *Ética empresarial*. [Ética Empresarial | 5 Valores Básicos | ESERP Business School](#)

Esteban Cortés, J. E. (2017). *La ética empresarial y su impacto en la productividad de las pymes*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17170>

Fernández S., M. E. (2006). Las cooperativas: organizaciones de la economía social e instrumentos de participación ciudadana. *Revista de Ciencias Sociales*, 12 (2), pp. 237-253. [Redalyc.Las cooperativas: organizaciones de la economía social e instrumentos de participación ciudadana](#)

Galarza Tórrez, S.P., Carrillo Punina, A. P. y Carrillo Punina L.P. (2019). *Estilos de liderazgo en las Cooperativas de Ahorro y Crédito ecuatorianas*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6965727>

Gobierno de reconciliación y unidad nacional. (2017). *Caracterización de Camoapa 2017*. Documento inédito

Hermoza. V. V. (2009). Valores empresariales – Honestidad. *Gerencia*. VALORES EMPRESARIALES - HONESTIDAD - GERENCIA (over-blog.com)

Hernández Olivas, F. V. y Mondragón Sequeira L. E. (2019). *Análisis del proceso administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Camoapam R.L. durante el período de septiembre a diciembre de 2018*. <https://repositorio.una.edu.ni/4061/1/tne13h557a.pdf>

Hurtado Sáez, J. (17 de junio 2021) Que es y cómo hacer un análisis VRIO. *IeBS*. Qué es y cómo hacer un análisis VRIO (iebschool.com)

Losrecursoshumanos.com. (2008). *Definición y enfoque de la ética empresarial*. <https://www.losrecursoshumanos.com/definicion-y-enfoque-de-la-etica-empresarial/>

Ministerio de transporte e infraestructura. (2020). *Diagnóstico de la Infraestructura Vial de la Red de Caminos Vecinales del Municipio de “Camoapa”*. Diagnóstico de la Infraestructura Terciaria de Transporte en los Municipios Jinotega, Matagalpa, Boaco y Chontales - PDF Free Download (docplayer.es)

Molina Herrador, F. (2021). ¿Cómo medir la ética en las empresas? *Selezziona consultoria* ¿Cómo medir la ética de las empresas? (selezzionaconsultoria.es)

Morón Molina, G. (2014). *Ética y cooperativismo*. [https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/2336/Gemma\\_Moron\\_Molina\\_B.pdf](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/2336/Gemma_Moron_Molina_B.pdf)

Mortier, O. (15 de febrero de 2017). Medio ambiente y ética empresarial, claves para la inversión responsable en 2017. *Diario responsable*. <https://diarioresponsable.com/opinion/24429-medio-ambiente-y-etica-empresarial-claves-para-la-inversion-responsable-en-2017>

Pedraza Paris, P. (2019) *La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa 2019* [paolapedraza.pdf \(usta.edu.co\)](https://repositorio.una.edu.ni/3759/1/tne20p585a.pdf)

Picado L. del C. (2018). *Análisis de capacidades empresariales de productores agropecuarios de la Asociación de Ganaderos de Camoapa, departamento de Boaco durante el período enero 2016 – junio 2017*. [Tesis maestría]. <https://repositorio.una.edu.ni/3759/1/tne20p585a.pdf>

Retos Directivos (2022). Componentes básicos de la ética empresarial. *EAE business school*.  
¿Cuáles son los componentes básicos de la ética empresarial? | EAE

Rodriguez, M.R. (2018). *Desarrollo, Creatividad e Innovación I*. 326423409.pdf (core.ac.uk)

Rojas de Escalona, B. 2007 La creatividad e innovación en las Organizaciones. *Revista Universitaria de Investigación*, 8 (1), pp. 111-130. Redalyc.La creatividad e innovación en las Organizaciones

Ruiz, A., Beltrán, G., Cirera, R., Fernández, R., García, J. A., Lacarra, M., Noguera, L., Peña, C., y Rubio L. (2015). *Transparencia y liderazgo*. Microsoft Word - 2015x07pgg1 (3).docx (transparencia.org.es)

Sistema de Administración Tributaria y Gobierno de México. (s.f.). *Conoce qué es una Sociedad Cooperativa*. Conoce qué es una Sociedad Cooperativa - Consultas de orientación - Portal de trámites y servicios - SAT

Valdivieso López, E. (2019). La responsabilidad familiar empresarial en la gestión de empresas. Paradigmas y perspectiva jurídica. *Revista de investigación de la facultad de derecho*.  
<https://doi.org/10.35383/ius.v1i2.266>

Velásquez Ariza, J. J. y Tarazona Méndez, M. A. (2016). *Percepciones y actitudes sobre ética empresarial en los procesos de servicio al cliente, liderados por los egresados graduados durante los años 2012 y 2013 de la Maestría en Administración de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga*. [Tesis de Maestría].  
<https://repository.usta.edu.co/>

## VIII. ANEXOS

**Anexo 1.** Entrevista para describir la naturaleza de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

### **UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA SEDE UNIVERSITARIA UNA CAMOAPA**

La presente entrevista está dirigido al gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM R.L. con el objetivo de conocer sobre la estructura organizativa y de funcionamiento dentro de la misma.

1. Describa el origen de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.
2. Brinde información sobre los antecedentes más relevantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.
3. ¿Cuántos socios tiene la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.?
4. ¿Cuáles son los niveles jerárquicos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.?
5. ¿Qué cargos y responsabilidades predominan en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.?
6. ¿Con qué recursos materiales y técnicos cuenta la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.? Descríbalos.
7. ¿Cómo es la delegación de responsabilidades en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.?

**Anexo 2.** Test de valoración de la ética empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA  
SEDE UNIVERSITARIA UNA CAMOAPA**

El presente test de valoración está dirigido a colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CAMOAPAM, R.L. a fin de tener su percepción sobre los valores básicos de la ética empresarial dentro de su organización. Sus respuestas serán de mucha utilidad para contribuir al desarrollo personal y organizacional.

<b>Variable</b>	<b>No.</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Nunca</b>	<b>Aveces</b>	<b>Neutro</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Responsab. Social</b>	1	Reconozco y acepto las responsabilidades por mis acciones					
	2	Entiendo la necesidad de planear y anticipar las futuras consecuencias de mis acciones					
	3	Comprendo que las acciones mal realizadas pueden afectar a otros					
	4	Cumplo con las actividades en el tiempo programado					
<b>Transparencia y honestidad</b>	1	Mantengo en sigilo la información de los socios					
	2	Cumplo con las normas y					

		reglamentos de la cooperativa					
	3	Actúo fríamente antes de tomar decisiones sobre mi trabajo					
<b>Creatividad e innovación</b>	1	Estoy dispuesto arriesgarme para comprometerte mas					
	2	Doy todas mis capacidades para el desarrollo de la Cooperativa					
	3	Brindo tiempo extra para el desarrollo de nuevas ideas que beneficien a la Cooperativa					
		Presento nuevas ideas cada vez que hay dificultades en la Cooperativa					
		Brindo ideas para mejorar la competitividad de la Cooperativa					
<b>Respeto a la vida familiar</b>	1	Me solidarizo con las dificultades familiares aún en el desempeño de mis labores					
	2	Doy prioridad a la familia cuando surgen dificultades					
	3	Recibo los permisos correspondientes ante las actividades					

		relevantes de la familia					
<b>Cuidado del medio ambiente</b>	1	La Cooperativa fomenta el cuidado al medio ambiente como un principio fundamental					
	2	Es importante que en las instalaciones de la Cooperativa hayan mensajes alusivos al cuidado del medio ambiente					
	3	De manera personal, abogo por el cuidado y respeto al medio ambiente dentro del trabajo					
	4	Brindo orientación a los socios sobre el compromiso con el cuidado del medio ambiente					

### **Anexo 3. Preguntas para el grupo focal**

Las siguientes preguntas son de uso exclusivo para el investigador para guiar el desarrollo del grupo focal:

1. ¿Hay compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con los principios y valores de la Cooperativa, tanto en lo interno como en lo externo?
2. ¿Cómo se garantiza que en la Cooperativa exista la transparencia y honestidad en sus trabajadores y directivos?
3. ¿Considera que los colaboradores y directivos requieren mejorar capacidades para generar nuevas ideas que contribuyan al desarrollo de la Cooperativa?
4. ¿Cómo valora la creatividad y aportes de sus colaboradores y directivos para el desarrollo de la Cooperativa?
5. ¿De qué manera considera que en la Cooperativa se promueve el respeto por la vida familiar?
6. ¿Explique razones por las que la Cooperativa debe fomentar el respeto y cuidado al medio ambiente?
7. ¿Proponga acciones encaminadas a fortalecer el respeto y cuidado del medio ambiente desde la Cooperativa?