

2006-2010

# INFORME DE GESTIÓN DEL DIRECTORIO NACIONAL



## **A. Presentación Resumen Ejecutivo**

Este informe presenta en primera instancia la labor sustantiva de la Asamblea de Trabajadores(as) del Banco Popular y Desarrollo Comunal, donde se le asigna la gestión de guiar las pautas generales que orienten las actividades del Banco, fiscalizar las labores y resultados del ejercicio anual, conocer informes de las Superintendencias e integrar órganos para su funcionamiento.

De la anterior función primordial de la Asamblea, se desprenden una serie de procesos como gestión de pautas, análisis del entorno, análisis de informes y de estudios, indicadores de balance social, desarrollo de la solidaridad y de la equidad social, articulación sectorial; entre otros como fruto del reordenamiento operativo y estratégico para cumplir sus fines.

El contexto ha implicado cambios en las reglamentaciones para la integración de los delegados y de las delegadas. La misma Contraloría de la República inició un estudio en el Banco Popular a efecto de determinar si el Banco cumplía con los objetivos y fines para los que había sido creado. De dicho análisis se determina que la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras como órgano máximo de control y fiscalización de la institución había perdido el control de una de sus funciones y dispone devolverle esta gestión en forma exclusiva a la Asamblea representada en forma permanente por su Directorio Nacional.

En materia de los logros de la gestión se señalan:

- La obtención de un proceso consultivo para elaborar las nuevas pautas que implicó 18 meses de trabajo y de consulta regional y sectorial.
- El reforzamiento de la identidad del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, con un enfoque de Banca Ética con impacto social, económico y ambiental.

- Relacionar la planificación de la institución con resultados concretos de los procesos, dado que en el pasado se aplicaba un enfoque de avances anuales, no integrados.
- Incidencia en los procesos de construcción de indicadores de balance social, postulando inicialmente 40 indicadores señalados por la ATTBPDC.
- Análisis de las necesidades de capacitación de los delegados(as) con una visión de futuro y se estableció la malla curricular y el plan de capacitación para el período 2010-2014.
- Se reforzó el proceso de comunicación hacia los delegados(as) a través de instrumentos permanentes y bajo un esquema de mercadotecnia social.

Finalmente se señalan una serie de desafíos como fruto de las lecciones aprendidas para la visión futura de los esfuerzos emprendidos y que tienen que ver con la autonomía del BPDC, de la Asamblea y de los sectores sociales, velar para que las pautas recientemente aprobadas sean interiorizadas por la administración, así como la generación de instrumentos de seguimiento y fiscalización acorde con éstas, fortalecer las redes y relaciones con las organizaciones sociales para valorar el impacto generado por la oferta institucional, conforme a espacios y niveles en materia de rendición de cuentas, velar para que los informes de balance social y sostenibilidad se complementen, de tal forma que la Institución pueda demostrar su aporte al desarrollo de la población trabajadora, consolidar la estructura organizacional basada en procesos y generar actividades de capacitación, así como desarrollar mecanismos de evaluación que retroalimenten la gestión.

## **B. Resultados de la Gestión del Directorio Nacional 2006-2010**

### **1. Función sustantiva de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal (ATTCFBPDC)**

La labor sustantiva de la ATTCFBPDC se sustenta en la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, Ley 4351 del 11 de Julio de 1969 y sus reformas (Ley 8322 del 21 de Octubre del 2002 y Ley 8262 del 2 de Mayo del 2002).

Las principales funciones de la ATTCFBPDC se describen en la legislación mencionada, las cuales se citan a continuación:

- a) La orientación de la política general del Banco corresponderá a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras; su definición, a la Junta Directiva Nacional y la administración, a la Gerencia General...
- b) Serán funciones de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras:
  - a. Señalar las pautas generales que orienten las actividades del Banco
    - I. Conocer del informe de labores y resultados del ejercicio anual, que la Junta Directiva Nacional le presentará en las asambleas ordinarias.
    - II. Conocer del informe general de la Auditoría General de Bancos, cuyas recomendaciones le serán vinculantes.
    - III. Integrar la Comisión Permanente de la Mujer, la cual dispondrá de contenido económico y presupuestario.
    - IV. Integrar el Comité de Vigilancia, encargado de supervisar y vigilar todas las prácticas discriminatorias por razones de etnia, religión, género, orientación sexual, condición económica o discapacidad física.

## Propósito estratégico

Del estudio de la base legal y el trabajo de construcción colectiva con los delegados y delegadas de la ATTCFBPDC se definió el siguiente eje sustantivo para este órgano:

*“Como órgano superior que agrupa y representa a los sectores sociales, nos corresponde orientar estratégicamente la política general del Banco, para propiciar el desarrollo sostenible en lo económico, social y ambiental de los trabajadores y las trabajadoras del país, por medio de procesos de consulta (foros, congresos), participación sectorial, investigación del entorno y con sentido de justicia, equidad, solidaridad y democracia”.*

## Funciones generales y procesos

Del propósito estratégico de la ATTCFBPDC se desprenden las siguientes funciones generales, las cuales se ejecutan mediante un conjunto de procesos que se detallan a continuación:

<b>Función Sustantiva</b>	<b>Procesos</b>
Establecer la orientación de la política general del Banco Popular	Gestión de pautas
Señalar las pautas generales que orienten las actividades del Banco	<i>Análisis del entorno socioeconómico</i>
	Gestión de pautas
Designar cuatro directores ante la Junta Directiva, conforme al artículo 15 de la Ley 4351 y sus reformas	Integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y sus órganos
Acreditar el ingreso de nuevos representantes a la Asamblea, según los criterios y requisitos que disponen la Ley y sus reglamentos.	Integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y sus órganos

<b>Función Sustantiva</b>	<b>Procesos</b>
Conocer del informe de labores y resultados del ejercicio anual de la Junta Directiva Nacional, informe general de la Auditoría General de Bancos, cuyas recomendaciones le serán vinculantes.	Gestión de informes
	Gestión de pautas
	Análisis del entorno socioeconómico
Integrar la Comisión Permanente de la Mujer.	Integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y sus órganos
Integrar el Comité de Vigilancia.	Integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y sus órganos
Designar el Directorio de la Asamblea	Integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y sus órganos
Definir y promover la filosofía de impacto social para garantizar una visión compartida en la gestión del CFBPDC.	Gestión de los valores y filosofía de impacto social
Definir y promover el modelo de indicadores de balance e impacto social del CFBPDC.	Gestión de indicadores de balance social
Conocer y resolver sobre situaciones atinentes al cumplimiento de funciones y responsabilidades de las personas electas y designadas para la ATTCFBPDC y de los funcionarios administrativos.	Identificación, análisis y resolución sobre situaciones atinentes al cumplimiento de funciones y responsabilidades
Desarrollar mecanismos que garanticen el cumplimiento de los lineamientos de aplicación de las pautas y orientaciones.	Gestión de pautas

<b>Función Sustantiva</b>	<b>Procesos</b>
Coordinar y liderar la ejecución de los procesos sustantivos y de apoyo de la ATTCFBPDC.	Mejoramiento continuo de los procesos
Designar los miembros del Tribunal Electoral de la ATTCFBPDC	Integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y sus órganos
Construir participativamente y acompañar los procesos de articulación y de acción de los sectores sociales representados en la Asamblea Plenaria.	Gestión del modelo de articulación sectorial
Desarrollar y promover procesos de investigación consulta y participación.	Gestión del modelo de investigación, consulta y participación
	Planeación de las sesiones consultivas
Promover y establecer procesos de coordinación y participación con las otras entidades organizacionales del CFBPDC en los temas estratégicos y operativos.	Gestión del modelo de articulación intra e interorganizacional
Divulgar y hacer visible el rol estratégico y los logros de la Asamblea hacia lo externo e interno del banco.	Gestión de programas de mercadotecnia Social y comunicación con los Sectores
Promocionar y desarrollar la equidad y la solidaridad social entre los diferentes sectores representados en la ATTCFBPDC	Gestión para la promoción y desarrollo de la solidaridad y equidad social
	Gestión del Comité de Vigilancia
	Gestión de la Comisión de la mujer
	Gestión de la Comisión de la mujer
Gestionar la sensibilización, formación y desarrollo de habilidades y competencias.	Sensibilización y desarrollo de habilidades y competencias

## 2. Cambios del entorno en el período 2006-2010: Ajustes en la normativa institucional y señalamientos de la Contraloría General de la República.



A principios de 2010 se emiten dos Decretos por el Poder Ejecutivo números 35687-MTSS del 6 de enero del 2010 y el 35717-MTSS del 6 de febrero del 2010 que a criterio del Directorio Nacional, violentan lo establecido en la Ley Orgánica del Banco Popular así como lo establecido en el informe DFOE-ED-4-2009 de la Contraloría General de la República.

### Antecedentes:

Históricamente el Poder Ejecutivo ha reglamentado el artículo 14 bis inciso c) de la Ley del Banco y se han emitido varios Decretos al respecto, de hecho, a partir del 2006, el Presidente Pacheco decretó que éste era un tema de funcionamiento interno del Banco Popular, por tanto debía ser éste quién hiciera su propio reglamento.

Con base en ese Decreto del Presidente Pacheco, el proceso de elección de delegados y de delegadas para el período 2006-2010, fue reglamentado por la Junta Directiva Nacional.

El período 2010-2014 iba a ser regulado con base en el reglamento vigente emitido por la Junta Directiva en el 2006, sin embargo, a finales del 2008, la Contraloría General de la República inicia un estudio en el Banco Popular a efecto de determinar si el Banco cumplía con los objetivos y fines para los que había sido creado.

De dicho análisis se determina que la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras como órgano máximo de control y fiscalización de la Institución había perdido el control de una de sus funciones, como era el proceso de acreditación de los nuevos Delegados y Delegadas a la Asamblea, esto por cuanto la reglamentación tanto del Poder Ejecutivo como la emitida por el propio Banco, establecía que dicho proceso lo realizaba una Comisión integrada por dos miembros de la Junta Directiva y dos miembros del Directorio, donde la presidencia la ejercía siempre uno de los miembros de la Junta Directiva.

Esto fue considerado como un problema que le hacía perder el control a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras de una de sus funciones establecidas por ley.

De ahí que la Contraloría General de la República giró una Instrucción al Banco Popular y específicamente a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, mediante la disposición contenida en el informe DFOE-ED-4-2009 para que dicha Asamblea sea la encargada de dirigir el proceso de acreditación de los nuevos representantes a la Asamblea, de conformidad con el artículo 14 bis de la Ley Orgánica del Banco Popular, así tendría a cargo el control directo del proceso de integración, en apego al marco legal vigente, la cual textualmente indicaba: *4.1.b) Al Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular (ATTBP). Efectuar las gestiones necesarias para que sea la propia Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras la que ejecute el proceso de acreditación de sus representantes, de conformidad con la disposición contenida en el artículo 14 bis, de la Ley Orgánica del banco. Asimismo, realizar las gestiones necesarias para se derogue cualquier otra normativa interna diferente a la establecida en la indicada disposición legal. Además, esta instancia debe establecer los controles pertinentes para que la participación de delegados por sector se ajuste al marco legal vigente...*

De igual forma le ordena minimizar el riesgo de posibles injerencias de los órganos representantes de los sectores en la asignación de delegados y delegadas, para procurar la proporcionalidad, no solo entre sectores sino a lo interno de cada uno de ellos, según los resultados del censo.

En resumen la Contraloría dispuso:

1. Devolverle la función en forma exclusiva a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadores representada en forma permanente por su Directorio Nacional. Siendo así, el Directorio podría o no nombrar alguna comisión para que se dedique en forma exclusiva a este proceso, bajo su exclusivo control y con el perfil indicado para poder llevar a cabo esta tarea.
2. Procurar que cada vez el proceso guarde en mayor medida el principio de proporcionalidad a lo interno de cada sector, lo cual se logra si las organizaciones sociales que remiten sus bases de afiliados, cuentan con la información desde la Asamblea de cuántos Delegados o Delegadas pueden nombrar según su base asociativa asegurando transparencia en el proceso.
3. Evitar la injerencia de órganos que no sean las organizaciones de base, en la designación de los Delegados, o sea, quienes deben nombrar a los Delegados y Delegadas son las organizaciones sociales que participaron en el censo y no otros entes de representación o de organización.

Para cumplir con este mandato, al Directorio Nacional se le dio como plazo el 1° de noviembre del 2009.

### Resumen de acciones realizadas en cumplimiento de la disposición:

1. El Directorio le consultó a la Contraloría mediante oficio DAT-393-2009 del 22 de julio del 2009 si debía promover cambios en el reglamento de integración así como actualizar el sistema de censo de tal forma que se pueda cumplir con los controles necesarios para que la participación de delegados se ajuste al marco legal indicando por organización y por sector cuál es la proporcionalidad según su base asociativa.
2. La Contraloría mediante oficio FOE-SD-0590 indica que efectivamente las medidas que están adoptando propician el cumplimiento de la disposición 4.1.b, en el sentido de que le corresponde al Directorio Nacional como órgano permanente de representación de la Asamblea, realizar todas las gestiones que correspondan para que la conformación de ese órgano se desarrolle conforme lo estipula el artículo 14 bis de la Ley de creación del Banco Popular.
3. El Directorio promovió una nueva redacción al reglamento de integración y lo remitió a la Comisión de Integración que estaba vigente, quien aprobó y a su vez remitió a Junta Directiva para su aprobación con carácter de reglamento y se inician además los ajustes al sistema censo.
4. La Junta Directiva el 5 de octubre aprobó en primera instancia el Reglamento, quedando el acuerdo firme el 22 de octubre.
5. En el tiempo establecido se le remitió el reglamento aprobado a la Contraloría.
6. El 6 de enero del 2010 el Poder Ejecutivo emitió un Decreto que anuló el Decreto del Presidente Pacheco y reglamentó el artículo 14 inciso c), derogando por tanto el reglamento aprobado por el Banco.

7. El 7 enero del 2010 se recibió respuesta de la Contraloría donde se daba por cumplida la disposición emitida por el ente contralor en el informe anteriormente mencionado.
8. El 2 de febrero el Poder Ejecutivo emitió un Decreto adicional al primero tratando de corregir algunos de los problemas detectados al primero y señalados desde la Asamblea, pese a no compartir por innecesario e inconsistente la emisión del Decreto de enero 2010.
9. El 16 de febrero el Directorio Nacional solicitó al señor Rodrigo Arias Sánchez, entonces Ministro de la Presidencia, la derogatoria de ambos decretos.
10. Se presentó a Sala Constitucional un recurso de amparo y otro contencioso al Tribunal Contencioso Administrativo. En ambos casos se puntualizaron las irregularidades de los Decretos del Poder Ejecutivo.
11. La Sala Constitucional solicitó que se presentara la acción de inconstitucionalidad a partir del Recurso de Amparo interpuesto.
12. La Sala Constitucional le dio curso a la acción de inconstitucionalidad y advirtió que cualquier nombramiento que se realizara podría quedar sin efecto en el momento en que se votara en definitiva la acción, igual advertencia hace el Tribunal Procesal Contencioso y Civil de Hacienda.
13. Se da por cerrado el proceso de actualización del sistema del censo por parte del Directorio Nacional, según la disposición de la Contraloría General de la República que dispuso establecer controles pertinentes para que la participación de delegados por sector se ajuste al marco legal vigente.

14. La Procuraduría General de la República en junio del 2010, en su respuesta al Tribunal Constitucional sobre la Acción de Inconstitucionalidad interpuesta, da la razón en los alegatos más importantes en el sentido de que no se respetó el debido proceso por parte del Poder Ejecutivo al dejar sin efecto la Comisión de Integración ya instalada según la reglamentación emitida por el Directorio Nacional y aprobada por la Junta Directiva del Banco Popular, textualmente indica *“El Poder Ejecutivo debió respetar los nombramientos correspondientes, difiriendo la entrada en vigencia de los nuevos Decretos o en su lugar instruir la realización de un procedimiento tendiente a anular los acuerdos relativos a la Comisión de Integración y, por ende, las designaciones recaídas a favor de los accionantes. Debió incluir una norma transitoria que regulara el tránsito entre el nuevo Reglamento que emitía y la situación que había sido creada en virtud de los reglamentos del Banco Popular”*.(pág. 18) De igual forma señala que se le están atribuyendo funciones al Ministerio de Trabajo por Decreto cuando debería ser por ley, así como que por Decreto se niega la reelección a los Delegados y Delegadas.

Estos han sido los cambios del ordenamiento jurídico que han afectado el quehacer institucional desde su Instancia máxima como es la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y que requiere de una continuidad a efecto de asegurar que sea la Asamblea a través de su Directorio Nacional la que realice la función establecida en la ley de acreditación de sus delegados y delegadas.

### **3. Principales Logros de Gestión relacionados con la Planificación Institucional.**

Se presenta en primer lugar el proceso que implicó la obtención de las pautas y orientaciones

# Descripción del proceso de construcción



## **El proceso de consulta: intercambio regional y sectorial**

Durante el año y medio que tardó el proceso consultivo para elaborar las nuevas Pautas de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, se logró considerar a los diversos territorios y regiones mediante la representación de sus delegados y delegadas, lo cual implicó articular los aportes recogidos salvando el contexto de cada lugar visitado y más avanzado el proceso, la particularidad sectorial -cuando se convocó a cada sector social para brindar sus aportes-. De este modo, la metodología presencial y la compilación de datos por región y por sector, logró generar participación real e insumos necesarios para derivar un documento central de *Pautas y Orientaciones Generales del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal*.

De este modo, se procedió de manera diferente a la práctica tradicional de elaborar proyectos en función única del Área Metropolitana sin tomar en cuenta la voz de los territorios, es decir, sus pobladores, en este caso vinculados a la entidad, al tratarse de los delegados y las delegadas. Igualmente, en la consulta sectorial se procedió conforme a un cronograma que reuniera a cada sector y de la forma más democrática, cada uno brindara todos los insumos posibles.

Al respecto, la clave del trabajo estuvo en el compromiso brindado por los delegados y delegadas de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras a lo largo de este proceso así como en la facilitación para expresar aportes desde cada territorio y cada sector. En este sentido, los diversos representantes no se conformaron con exteriorizar aportes generales sino consustanciales a cada Pauta, a saber: *Fomento de la Economía Social, Calidad en la oferta del Conglomerado, Gestión competitiva de la Institución, Desarrollo territorial y local* así como *Gestión Competitiva de la Institución*. Con la misma preocupación se fortalecieron los ejes estratégicos que *transversalizan* las Pautas y que son necesarios de posicionar durante los próximos años: Equidad de Género, Accesibilidad y Responsabilidad Ambiental.

## **A cada pauta, un marco social y una estrategia**

Habida cuenta de que las organizaciones sociales tienen un peso determinante en la inclusión de poblaciones vulnerables y en la coordinación de los esfuerzos locales y las ideas productivas, se hizo necesario reformular la primera pauta, la cual pasó de llamarse *El Desarrollo del sector de Economía social*, al *Fomento de Economía Social*, donde quedó establecido el compromiso de gestionar una economía más justa donde se supere la noción de “otro sector” para ir construyendo una nueva ruta con una economía inclusiva, donde las organizaciones de la economía social tienen un papel esencial en esta coyuntura de crisis, en la que los modelos tradicionales han resultado no ser la solución inclusiva para la población trabajadora.

La segunda pauta correspondía a *Instrumentos Financieros del Banco Popular y sus Subsidiarias*, la cual evolucionó a *Calidad en la Oferta del Conglomerado*, pues si bien los instrumentos financieros que provea el Banco y sus Sociedades Anónimas son parte de la operativa diaria, el concepto de *Conglomerado* involucra a todas las partes de un Gobierno Corporativo, y se justificó en la Pauta la necesidad paralela del acompañamiento no tangible al lado de los instrumentos financieros. Claramente, la práctica ha demostrado que el acompañamiento empresarial es clave para el emprendedurismo y la incidencia local.

La tercera pauta anterior de *Modernización de la administración y la mayor eficiencia institucional* pasó a ser la *Gestión competitiva de la Institución*, pues la gestión implica tanto los conceptos de eficiencia y eficacia así como los diversos recursos –entre ellos el tecnológico- que se requieren para enfrentar con acierto la nueva normativa económica y legal así como los intereses social a que responde la Entidad. De este modo, se definió la pauta como una necesaria gestión integral que debe unir ramas diversas para aumentar la competitividad y que no trabaje sobre elementos aislados.

La cuarta pauta, que se denominaba *Políticas bancarias para el desarrollo regional*, se contempla ahora como *Desarrollo territorial y local*, pues si bien la incidencia local es inherente al rol que cumple el Banco Popular en la sociedad, en ocasiones las políticas no han sobrepasado el papel para concretar el desarrollo de las comunidades, de ahí que se priorizó en reformular el papel de las Juntas de Crédito Local –el cual debe ser preponderante- unido a la articulación con las organizaciones sociales de cada zona. De este modo, se planteó una verdadera bancarización que incluya el conocimiento y la articulación local.

Finalmente, surgió una quinta pauta, la cual responde a la necesidad manifestada en Asambleas Plenarias de Delegados y Delegadas así como en los diversos Órganos de la ATTBPDC, de darle un lugar prioritario a temas que no deben esperar y que merecen un aporte tangible del Banco a fin de darle un lugar justo a las poblaciones vulnerables. De ahí que la nueva pauta del *Papel del Conglomerado como Entidad para el desarrollo* se compromete a fortalecer la equidad de género, la accesibilidad y la responsabilidad, en la medida de que para que haya desarrollo sostenible, es infaltable fortalecer dichos ejes mediante políticas concretas y proyectos permanentes. Sin embargo, queda claro que el objeto social del Banco no lo desvincula de su obligación de ser transparente y eficaz en la rendición de cuentas, sino que por el contrario, debe responder con mayor auto exigencia a la población para la cual fue creado y para la cual no existía una opción natural que la acogiera.

### **Una gran aspiración para un Banco único**

Nueve años después de haber sido aprobadas las pautas anteriores, las cinco nuevas pautas siguen procurando colaborar de forma profunda a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva en un entorno que exige la mayor excelencia unida al compromiso social. Estas pautas con sus respectivos Valores y Principios marcan otro inicio, pues se adaptan a la coyuntura actual procurando

contemplar las inequidades sociales así como las necesidades e inquietudes de la población trabajadora; en esa proporción, la guía imperdible del presente documento ha sido **beneficiar a la población trabajadora y contribuir a mejorar su calidad de vida.**

Las acciones en las cuales se vinculan las nuevas Pautas y lineamientos con los esquemas de Gestión Estratégica como parte del alineamiento de las Pautas con los planes estratégicos y operativos. Inicialmente el proceso se inicia con la presentación de la nueva versión de Pautas en la Comisión de Pautas de Junta Directiva Nacional y el acuerdo tomado al respecto:

*Acuerdo de la Comisión de Cumplimiento de Pautas de la ANTT, No. 20-2010 Sesión No. 4-2010 de fecha 22 de abril del 2010 que indica:*

*“Solicitar a la Administración que instruya al Proceso de Gestión Estratégica, a fin de que en coordinación con el Directorio de la Asamblea de los Trabajadores y las Trabajadoras presente una propuesta de plan de acción que contemple las actividades, los responsables y el cronograma para la implementación de las nuevas pautas y orientaciones, aprobadas por la Asamblea Nacional de los Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, según la comunicación del acuerdo No.01-LIX de la Sesión Plenaria Extraordinaria, celebrada el 27 de marzo del 2010.*

*Dicha propuesta debe presentarse para la próxima sesión de esta Comisión”.*

En virtud de lo anterior se establecen los contenidos de un plan de acción por parte de la Administración del Banco para la implementación de las nuevas Pautas, ante el cual la Asamblea de Trabajadores deberá mantener un adecuado control a efecto de que se logre una adecuada implementación durante el periodo 2011-2014:

Nombre de tarea	Duración	Nombres de los recursos
<b>PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACION DE LAS NUEVAS PAUTAS Y ORIENTACIONES ANTT</b>	0 días	
<b>PROGRAMA DE DIVULGACION Y COMUNICACIÓN INTERNO</b>	<b>22 días</b>	<b>ANTT,Gestión Estratégica,Comunicación Corporativa</b>
<b>Diseñar la campaña de divulgación y comunicación interna</b>	<b>22 días</b>	<b>Unidad de Comunicación Corporativa,ANTT</b>
Publicación de las nuevas pautas y orientaciones en la Intranet	2,5 días	Unidad de Comunicación Corporativa,ANTT
Campaña de comunicación por cada una de las pautas a través de un JPG enviado por correo masivo	5 días	Unidad de Comunicación Corporativa,ANTT
Presentación de las nuevas pautas y orientaciones de la ANTT a las Jefaturas, Gerentes de Centros de Negocio y Sociedades	10 días	ANTT,Gestión Estratégica,Comunicación Corporativa,Proceso de Mercadeo
Entrega de las nuevas pautas y orientaciones a las Jefaturas y Gerentes de Centros de Negocios (en formato digital, incluye un resumen ejecutivo, la presentación y documento completo).	10 días	Unidad de Comunicación Corporativa; Mercadeo Estratégico,ANTT
Análisis con los encargados de elaboración de planes estratégicos y planes tácticos del contenido de las	2 días	ANTT,Encargados Planes Estratégicos y Planes Tácticos
Análisis de las Jefaturas con sus funcionarios del contenido de las nuevas pautas y orientaciones	5 días	Jefaturas del Conglomerado,ANTT
<b>PROGRAMA DE DIVULGACION Y COMUNICACIÓN EXTERNO</b>	<b>15 días</b>	<b>ANTT,Gestión Estratégica,Comunicación Corporativa</b>
Identificación de Grupos de Interés clave	1 día	ANTT,Gestión Estratégica,Comunicación Corporativa,
<b>Diseñar la campaña de divulgación y comunicación externa</b>	<b>15 días</b>	<b>Unidad de Comunicación Corporativa; Mercadeo Estratégico,Directorio ANTT</b>
Publicación de las nuevas pautas y orientaciones en el Sitio Web del Banco	5 días	Unidad de Comunicación Corporativa; Mercadeo Estratégico
Conferencia de prensa y campo pagado para comunicar las nuevas pautas y orientaciones	5 días	Unidad de Comunicación Corporativa; Mercadeo Estratégico
Envío de correo masivo a los clientes del Banco comunicando las nuevas pautas	5 días	Unidad de Comunicación Corporativa; Mercadeo Estratégico
Comunicado Formal de pautas (impreso y digital) a los Entes Reguladores y Supervisores, Gobierno Central y ONGs.	5 días	Unidad de Comunicación Corporativa; Mercadeo Estratégico,Directorio ANTT
Comunicado Formal de pautas (impreso y digital) a Entes con lo que el Banco tiene Alianzas Estratégicas.	5 días	Unidad de Comunicación Corporativa; Mercadeo Estratégico,Directorio ANTT
<b>INCORPORACIÓN DE LAS NUEVAS PAUTAS Y ORIENTACIONES EN EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN</b>	<b>30 días</b>	<b>DDHO; Subproceso Aprendizaje y Crecimiento</b>
Actualización del programa de inducción con las nuevas pautas y orientaciones	10 días	DDHO; Subproceso Aprendizaje y Crecimiento
Identificación de la población del Banco sin inducción	5 días	DDHO; Subproceso Aprendizaje y Crecimiento
Realizar proceso de inducción con el nuevo programa	15 días	DDHO; Subproceso Aprendizaje y Crecimiento

Nombre de tarea	Duración	Nombres de los recursos
<b>ELABORACIÓN DE LOS PLANES TÁCTICOS PARA EL 2011 CON BASE EN LAS NUEVAS PAUTAS</b>	<b>149 días</b>	<b>Áreas Técnicas y Gestión Estratégica</b>
<b>Elaboración del Plan de Negocios 2011 según las nuevas pautas</b>	<b>144 días</b>	
Remisión de la "Metodología para la Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Negocios 2011"	3 días	Proceso Gestión Estratégica
Elaboración de Planes Comerciales por Banca	10 días	Áreas de Negocio
Formulación de Objetivos, Metas, Estrategias de Direcciones Regionales y Direcciones de Banca (PAO-Presupuesto)	6 días	Áreas de Negocio
Redacción del borrador de Plan de Negocios 2011, con base en las nuevas pautas	19 días	Subgerencia General de Negocios
Inclusión de PAOs de las áreas de negocio en SIPRE	6 días	Áreas de Negocio
Proceso de Negociación PAO - Presupuesto SGN-Direcciones (Presupuesto)	4 días	Gerencia General Corporativa, Subgerencias y Direcciones
Remisión del borrador a Gestión Estratégica y Dirección Diseño y Producción y Proceso de Mercadeo	1 día	Subgerencia General de Negocios
Devolución del borrador con las observaciones pertinentes PGE, DDP	1 día	Proceso Gestión Estratégica
Redacción del documento final del Plan de Negocios 2011	5 días	Subgerencia General de Negocios
Remisión a la Gerencia General del Plan de Negocios 2011, para revisión	1 día	Subgerencia General de Negocios
Gerencia General Corporativa revisa Plan de Negocios 2011	3 días	Gerencia General Corporativa
Remisión a la Gerencia General del Plan de Negocios 2011, Ajustado	3 días	Proceso Gestión Estratégica
Revisión del borrador del Plan de Negocios 2011 con respecto al tema del alineamiento de las nuevas pautas	3 días	ANTT
Remisión a la JDN del Plan de Negocios 2011	1 día	Gerencia General Corporativa
Inclusión de ajustes al Plan por recomendaciones de la JDN	22 días	Subgerencia General de Negocios
Proceso de Divulgación del Plan de Negocios	31 días	Subgerencia General de Negocios
<b>Elaboración del Plan de Capacitación 2011 según las nuevas pautas</b>	<b>144 días</b>	<b>Subproceso de Capacitación</b>
<b>Elaboración del Plan de Mercadeo 2011 según las nuevas pautas</b>	<b>144 días</b>	<b>Proceso Mercadeo Estratégico</b>
<b>Elaboración del Plan de la Oficialía de Cumplimiento 2011 según las nuevas pautas</b>	<b>144 días</b>	<b>Proceso Oficialía de Cumplimiento Corporativo</b>
<b>Elaboración del Plan Táctico de Tecnología de Información 2011 según las nuevas pautas</b>	<b>144 días</b>	<b>Dirección de Tecnología de Información</b>
Elaboración de los Planes Anuales Operativos 2011 según las nuevas pautas	109 días	Subproceso Presupuesto

El Plan incluye los mecanismos de impacto de las pautas como estrategia de control interno para la alineación de las pautas con los planteamientos estratégicos y operativos.

Nombre de tarea	Duración	Nombres de los recursos
<b>EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE LAS NUEVAS PAUTAS Y ORIENTACIONES</b>	<b>32 días</b>	<b>Gestión Estratégica; Comité Memoria Sostenibilidad, ANTT</b>
Medición del impacto de las nuevas pautas a través de la Memoria de Sostenibilidad (Indicadores GRI + Otros)	5 días	Comité de Memoria de Sostenibilidad, ANTT
Recopilación de los resultados por indicador en las diferentes áreas	5 días	Gestión Estratégica, ANTT
Elaboración de la Memoria de Sostenibilidad 2010	7,5 días	Comité de Memoria de Sostenibilidad, ANTT
Comunicación de la Memoria de Sostenibilidad 2010 (GRI B+) aprobada por JDN	2,5 días	Comité de Memoria de Sostenibilidad, ANTT
Medición del impacto de las nuevas pautas a través del informe de Evaluación del cumplimiento de objetivos y metas del PEC, con corte a diciembre 2010	32 días	Gestión Estratégica

### **3.1. Principales Logros de Gestión relacionados con la Planificación de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.**

Conviene aclarar que como Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras tenemos nuestro propio planeamiento operativo.

Es así como, este Directorio ha tenido la discusión sobre sus principales funciones como norte de su gestión. Tal y como se explica en otro apartado de este informe, la estructura organizativa de la ATTBPDC funciona actualmente por procesos, traduciéndose en un fortalecimiento de nuestra labor, conllevando por supuesto una incidencia relevante en los planes operativos que elaboramos anualmente. En los últimos años la planificación operativa estuvo estrictamente ligada a los objetivos y productos de cada proceso, ello constituye un gran logro para éste órgano al fortalecerse una gestión más sistemática y proactiva.

De hecho, uno de los procesos definidos se titula: “*Gestión del Plan Anual Operativo y Presupuesto*”, dada la relevancia que este Directorio le da a esta labor, integrándolo con personal que posee una gran experticia y de características interdisciplinarias, que aseguran productos de mayor calidad y mejor posicionamiento de nuestra labor en la Institución.

Para este Directorio entrelazar la planificación a los resultados concretos de los procesos de la ATTBPDC constituye nuestro principal logro, dado que en el pasado se aplicaba un enfoque de avances anuales, pero nos pareció que era necesario establecer la retroalimentación y los ligámenes entre las diferentes acciones y/o proyectos para dar un enfoque más integral y orgánico.

En este mismo sentido se ha sido vigilante de los plazos y procedimientos establecidos en la Institución para el proceso de formulación de los planes anuales operativos. Con ello queremos decir que se ha tenido una participación activa en reuniones, capacitaciones, consultas, etc., para asegurarnos de que se cumpla

con todos los requerimientos solicitados y podamos concluir con la elaboración de planes operativos que van a ser respuesta a las necesidades de nuestros delegados y delegadas. En este sentido la Institución establece el respectivo cronograma para su formulación, sentándose responsables, requerimientos y plazos; ante lo cual hemos actuado en tiempo y eficientemente.

De igual forma se lleva un monitoreo del Plan operativo, de forma trimestral, rindiéndose los informes respectivos. Para este órgano es un logro mencionar que hemos cumplido en un 100 % nuestros planes, salvo en una oportunidad en que no se pudo cumplir una meta debido a razones fuera de nuestro control, lo que refleja nuestra actuación estrictamente apegada a la planificación y nuestro permanente monitoreo de su ejecución y exigencia de cuentas al personal de apoyo.

### **Administración de los Recursos Financieros asignados durante la Gestión**

De conformidad con lo mandatado por la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras (ATTBPDC) se le asignan una serie de funciones, en su calidad de máximo órgano de orientación estratégica y política. Para el cumplimiento de dichas funciones confluyen una serie de recursos; siendo los financieros uno de los componentes necesarios para el cumplimiento de su razón de ser.

Es así como de conformidad como lo indica la normativa interna y externa en esta materia, a la Asamblea se le asignan anualmente los recursos financieros para su gestión. Para dicha asignación la ATTBPDC realiza un proceso interno de autoevaluación, así como de discusión sobre los grandes proyectos y orientaciones estratégicas que visualiza para su inmediata gestión. El planeamiento estratégico ha posibilitado la visualización de planes operativos que posibilitan el acercamiento progresivo y sistemático a los grandes proyectos y/o funciones. Planeamiento que se relaciona estrictamente con la asignación de los recursos presupuestarios.

En los procesos de negociación de la asignación presupuestaria se ha sujetado a las necesidades reales de un órgano que requiere de los insumos básicos para su gestión y el apego a la realidad institucional, es así como, en los últimos tres años el Directorio Nacional ha promovido y asumido una política de contención de gasto, dadas las difíciles condiciones económicas y sociales que atraviesa nuestro país, las cuales repercuten, como es lógico, en una institución como el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Ahora bien, el Directorio Nacional presupuesta, aprueba y administra una serie de partidas relativas a sus funciones, tales como: brindar capacitación a los delegados y delegadas, elaboración e impresión de documentos y resoluciones varias, productos alimenticios para atención de sesiones plenarias, etc.

A continuación se detallan los montos presupuestarios aprobados por el Directorio Nacional, en los últimos años de su gestión. Como se puede apreciar el monto ha tenido reducciones que giran alrededor de los 22 y 12 puntos porcentuales, a excepción del presente año en que se impulsaron una serie de proyectos relevantes para éste órgano que generó un leve aumento del doce por ciento.

**MONTOS PRESUPUESTARIOS APROBADOS  
POR EL DIRECTORIO NACIONAL**

<b>AÑO</b>	<b>MONTO PRESUPUESTARIO</b>	<b>PORCENTAJE DE VARIACIÓN</b>
2006	212.299.000,00	
2007	174.433.345,64	-22
2008	155.550.447,78	-12
2009	138.925.000,00	-12
2010	151.448.064,55	12
2011	130.358.051,25	-18

FUENTE: Elaboración propia.

Importante aclarar que los recursos presupuestarios relativos al tema salarial de las y los colaboradores de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, forman parte del presupuesto ordinario anual, sin embargo están regidos por las políticas de recursos humanos institucionales y por la Convención Colectiva, por tanto son establecidos y administrados por el área respectiva y este Directorio no tiene ingerencia alguna.

Ahora bien, la administración de los recursos financieros, que define éste órgano, ha sido asumido en estricto apego a las directrices institucionales y la normativa aplicada en la materia. Se ha utilizado el software institucional que permite un adecuado control y responsabilidad en su uso, dado los diferentes niveles de

autorización y revisión que se incluyen, asimismo año a año hemos rendido cuentas de nuestra gestión en esta materia y se han vertido puntualmente informes semestrales de la ejecución presupuestaria.

De igual forma, se ha sido vigilante de los niveles de ejecución presupuestaria de nuestros recursos financieros, pudiéndose citar como ejemplo:

- Año 2009 en que se tuvo una ejecución del 81,44 % de nuestro presupuesto.
- En el primer semestre del presente año dejamos nuestra gestión con una ejecución del 39%.

Concluimos este apartado manifestando que hemos actuado estrictamente apegados a la normativa, políticas y procedimientos institucionales, pero ante todo resguardando los intereses de los delegados y delegadas de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y con claridad meridiana de que se trata de fondos públicos que demandan un uso racional, eficaz y eficiente.

#### **4. Proyectos relevantes en el ámbito institucional y de la Asamblea**

A través de múltiples esfuerzos en las vías que detallamos a continuación hemos logrado tener una Asamblea proactiva en temas relevantes que se dirigen a planteamientos afines a una Banca Ética y a un esfuerzo conjunto, propios de una Institución con visión social.

#### **AVANCES HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE BANCA ÉTICA**

A través de múltiples esfuerzos hemos logrado consolidar una Asamblea con incidencia en los temas relevantes que definen los planteamientos afines a una Banca Ética y a un esfuerzo conjunto, propios de una Institución con visión social.

## FRUTOS DE NUESTRA GESTIÓN

**I. Reforzamos la identidad del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, con un enfoque de Banca Ética a través de la construcción colectiva del tejido social, con impacto social, económico y ambiental.**



- Rescatamos los Valores y Principios propios del Banco Popular, establecidos desde su creación.
- Reforzamos la línea estratégica de la Institución según su naturaleza a través de las Pautas y Orientaciones Generales.
- Se realizó una gestión coordinada basada en la definición explícita de los roles de las tres

Instancias establecidas por Ley en la Institución: Asamblea, Junta Directiva y Administración.

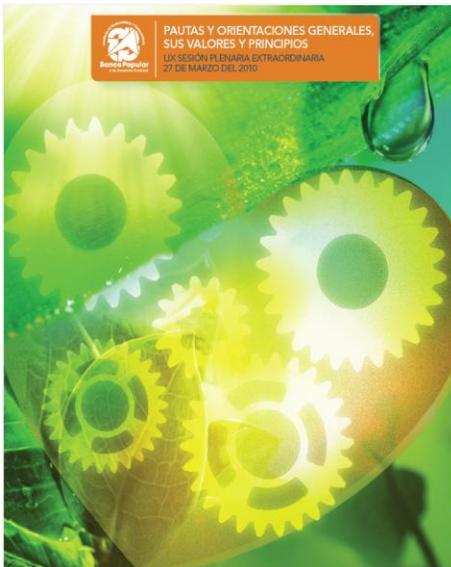
- Resaltamos el accionar social de la Institución a través de las Pautas y especialmente, en su quinta Pauta.
- Generamos transparencia en la información.
- Incorporamos la rendición de cuentas en nuestras Pautas.



- Construcción de la Política de Igualdad y Equidad de Género y la definición de planteamientos claves para el proceso de seguimiento e implementación de la Política.

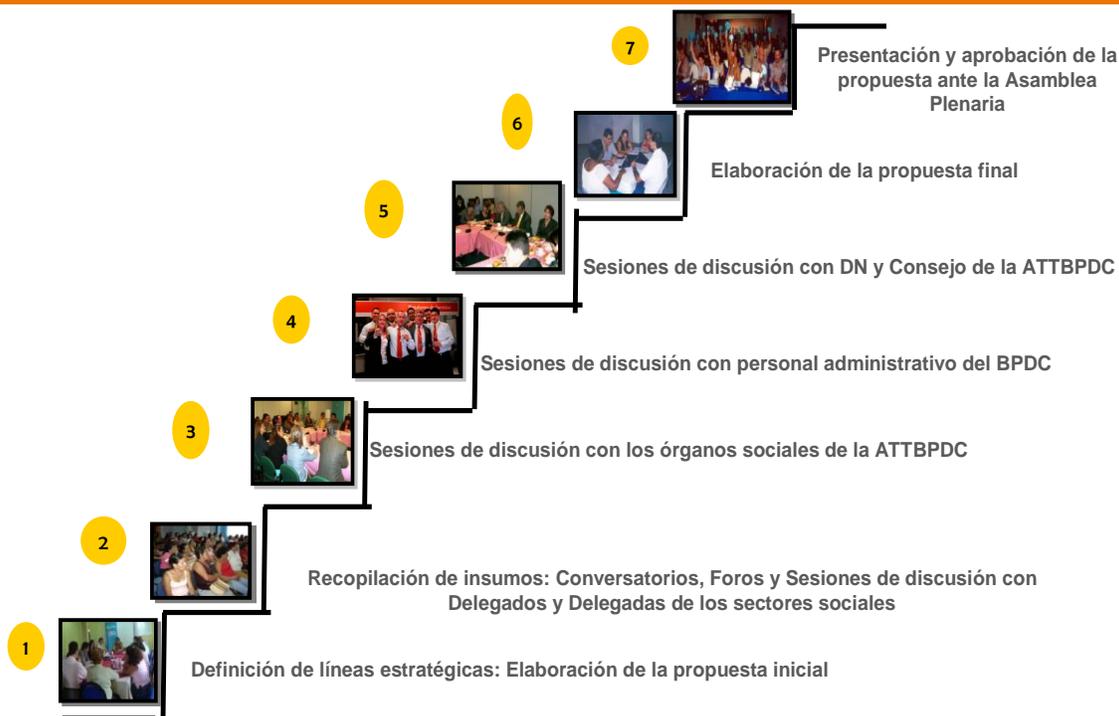
- Incidimos decisivamente en la incorporación del tema ambiental en la agenda institucional.
- Incorporamos el tema de la accesibilidad como prioridad institucional.
- Mayor acercamiento entre la Asamblea con sus Delegados y Delegadas a través de un proceso de comunicación planificada, oportuna y veraz.
- Defensa de la autonomía y del papel estratégico de la Asamblea y de los sectores sociales en el proceso de integración de esta instancia.

## **II. Fortalecimos las Pautas y Orientaciones Estratégicas, y creamos la quinta Pauta mediante un proceso de construcción colectiva.**



- Retroalimentamos las Pautas y Orientaciones Generales, con aporte multisectorial, interregional y especializado.
- Fortalecimos dichas Pautas incorporándoles marco ético y filosófico.
- Desarrollamos un proceso altamente participativo que involucró los Órganos de la Asamblea (Consejo, Directorio Nacional, Comité de Vigilancia y Comisión Permanente de la Mujer), exdelegados y exdelegadas, colaboradores y colaboradas de la institución y aliados estratégicos.
- Generamos un proceso de gestión del conocimiento para la construcción de Pautas a través de procesos de capacitación en temas estratégicos, conversatorios y talleres.

# Proceso de Construcción Colectiva



**Mediante la aprobación de las Pautas, nos propusimos transversalizar los ejes de género y accesibilidad**

- Definición de lineamientos en pro de la igualdad y equidad de género en la cultura institucional, con especial énfasis en la gestión del talento humano, en la relación con proveedores y en la prestación de productos y servicios financieros.
- Orientamos para que el BPDC propicie un acceso equitativo de los productos y servicios financieros innovadores y de conformidad con las características de los grupos vulnerables.

## Elaboración de 5 Pautas

Pauta IV:  
El papel del CFBPDC  
como entidad para el  
desarrollo



Pauta I:  
Fomento del  
Sector de Economía  
Social



Pauta II:  
Calidad en la oferta  
del CFBPDC



Pauta IV:  
Desarrollo local y  
territorial



Pauta III:  
Gestión competitiva  
de la Institución



### III. Diagnosticamos las necesidades de capacitación de los delegados y delegadas

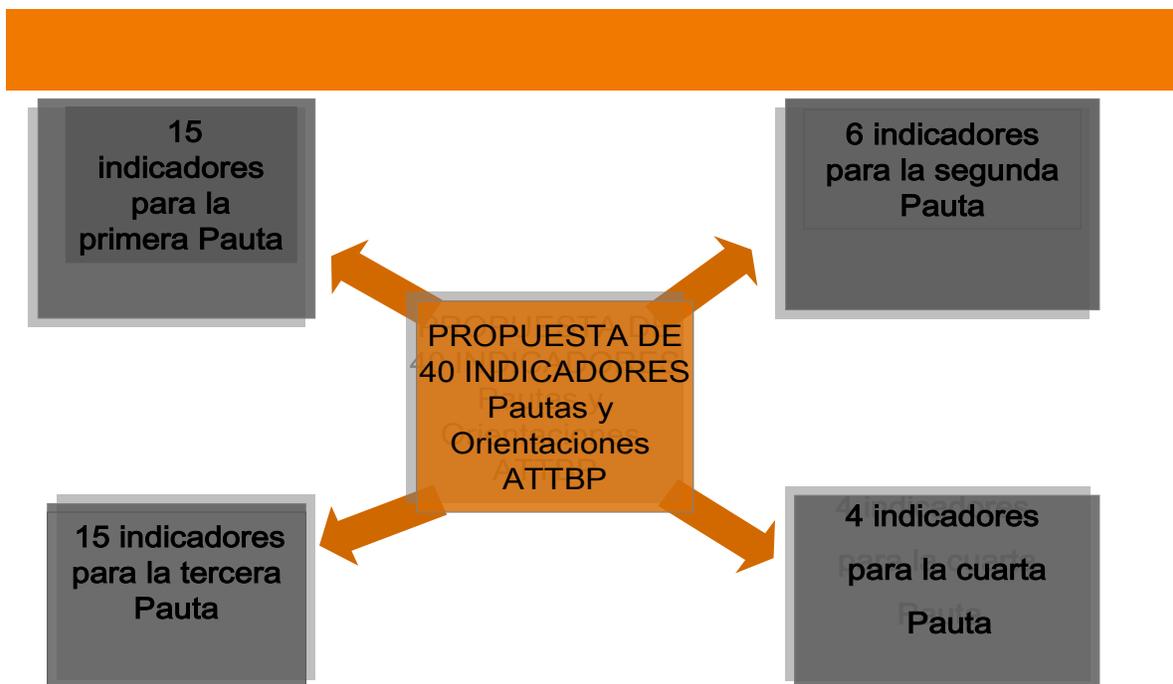


- Analizamos las necesidades de capacitación de los Delegados y Delegadas, con una visión de futuro y quedó aprobada la malla curricular y el Plan de Capacitación para el periodo 2010-2014.
- Desarrollamos con empresas especializadas, instrumentos de capacitación interactiva y virtual.

- Capacitación a Delegados y Delegadas en temas estratégicos tales como: ambiente, género, accesibilidad, banca de desarrollo, microfinanzas, economía social, balance social, entre otros.

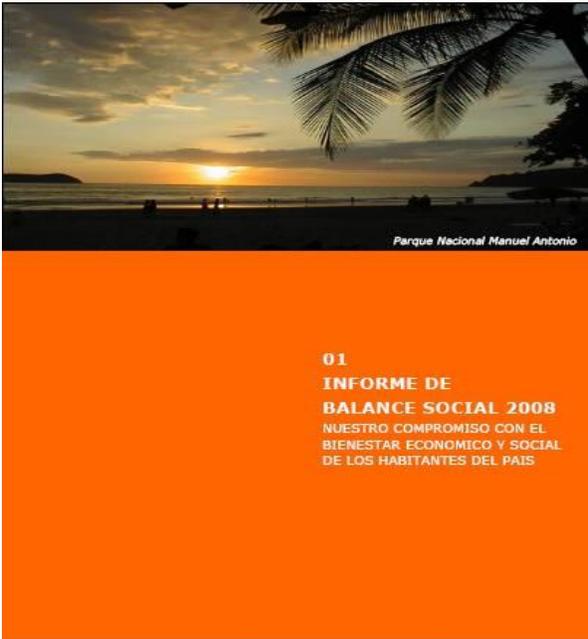
#### IV. Establecimos los indicadores base para la elaboración del informe de Balance Social.

- Incidimos en los procesos de construcción para la definición de indicadores de Balance Social, postulando inicialmente 40 indicadores señalados por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.



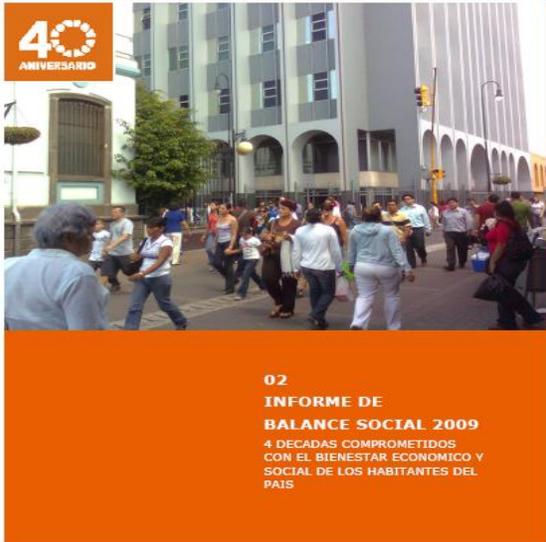
A la fecha se han emitido dos informes de Balance Social por la Institución para los años 2008 y 2009 y complementariamente se participa en una Comisión Institucional encargada de desarrollar el informe de sostenibilidad bajo la metodología Global Report Initiative (GRI) la cual pretende evaluar el impacto de la institución en las áreas social, económico y ambiental.

**Desarrollo de 2 Informes de Indicadores de Balance Social 2008 y 2009**



Parque Nacional Manuel Antonio

**01**  
**INFORME DE**  
**BALANCE SOCIAL 2008**  
NUESTRO COMPROMISO CON EL BIENESTAR ECONOMICO Y SOCIAL DE LOS HABITANTES DEL PAIS



**40**  
ANIVERSARIO

**02**  
**INFORME DE**  
**BALANCE SOCIAL 2009**  
4 DECADAS COMPROMETIDOS CON EL BIENESTAR ECONOMICO Y SOCIAL DE LOS HABITANTES DEL PAIS



**Banco Popular**  
y de Desarrollo Comunal

## FOMENTO DE LA METODOLOGÍA *GRI* MEDIANTE UN INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD



### PERFIL DEL BANCO

- Datos básicos
- Estructura organizativa
- Distribución geográfica
- Nuestro negocio
- Marcas comerciales
- Índices financieros sostenibles



### LA SOSTENIBILIDAD EN EL BANCO POPULAR

- Misión, visión y valores
- Códigos y políticas
- Gestión de la Sostenibilidad
- Banco Popular y sus grupos de interés
- Proceso de elaboración de la memoria



### CLIENTES: Compromiso con el bienestar social de los habitantes del país

- Apoyo para enfrentar la crisis financiera
- Inclusión financiera
- La voz de nuestros clientes
- Las sonrisas de nuestros clientes
- El valor de la confianza
- Transparencia y principios éticos de la publicidad



## FOMENTO DE LA METODOLOGÍA *GRI* MEDIANTE UN INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD



### FINANZAS SOSTENIBLES

- Cumplimiento normativo y supervisión
- Administración del Riesgo
- Desempeño financiero
- Opinión Auditoría Externa
- Aporte de las Sociedades Anónimas a las utilidades



### UN BANCO DIFERENTE PARA LA SOCIEDAD COSTARRICENSE

- Caracterización de ahorrantes
- Alcances Consultorio Empresarial
- Nuestros créditos a MIPYMES
- Administración del Ahorro Obligatorio
- Nuestros fondos especiales
- Distribución de la oferta crediticia



### NUESTRO TALENTO HUMANO

- La familia Banco Popular
- Desarrollo profesional y gestión del conocimiento
- Beneficios que motivan
- Nuevo amanecer
- Igualdad y equidad de género
- Calidad de vida laboral
- Compromiso con el ambiente y la comunidad
- Libertad de asociación
- Comunicación organizacional
- Equipos de mejora institucional



### NUESTRO COMPROMISO CON EL AMBIENTE

- Nuestra política ambiental
- Nuestro Modelo de Gestión Ambiental
- Carbono Neutral... Nuestro compromiso
- Compromiso público con iniciativas ambientales



**V. Establecimos una estructura por procesos con sus respectivos procedimientos para dar respuesta a las necesidades de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.**

- Consolidamos una estructura organizativa de la Asamblea acorde con su rol estratégico, así como el papel de los órganos sociales que la componen.
- Institucionalizamos la estructura organizativa por procesos, estableciendo equipos, procedimientos y resultados en función de la gestión estratégica de la Asamblea.
- Capacitamos al equipo técnico y administrativo para adecuar la estructura al nuevo funcionamiento por procesos.





## **VI. Defendimos la autonomía el objeto social y la institucionalidad.**



- Nos articulamos con los sectores sociales para dejar clara nuestra posición ante el proyecto de Ley de Capitalización del Banco Central (encaje mínimo legal).
- Se respondió contundente y articuladamente con los sectores ante la injerencia externa y defendimos nuestra autonomía institucional.

Participamos activamente con los sectores en plataformas de defensa de la institucionalidad nacional, tales como las 10 Medidas, el Foro de la Responsabilidad Social del Cuido y el Foro de la Mujer Rural

## **VII. Democratización del proceso de integración de la Asamblea y del nombramiento de los delegados y las delegadas**

- Afianzamos el rol fiscalizador de la Asamblea.
- Logramos mayor participación de las organizaciones dentro del proceso de acreditación.
- Se Modernizó el proceso de integración a través de un sistema automatizado que permite mayor seguridad y transparencia del proceso.
- Tratamos de velar en lo que tuvimos control, por el cumplimiento del marco legal vigente, conforme a la Ley Orgánica y a pronunciamientos de la Contraloría General de la República.

**Banco Popular**  
y de Desarrollo Comunal

**Sistema de Censo**

11/08/2010 12:15:54

Censo > Mantenimientos > Sectores

**Mantenimiento de Sectores**

Censo

- Generales
- Mantenimientos
- Procesos
- Consultas y Reportes

Cerrar

**Sectores**

Código del Sector

Nombre del Sector

Código	Nombre
<a href="#">ARTES</a>	Artesanal
<a href="#">ASOCI</a>	Asociaciones del Magisterio Nacional
<a href="#">AUTOG</a>	Cooperativas de Autogestión
<a href="#">COMUN</a>	Comunal
<a href="#">COOPE</a>	Cooperativas Tradicionales
<a href="#">PROFE</a>	Profesional
<a href="#">SINCO</a>	Sindical Confederado
<a href="#">SINNO</a>	Sindical No Confederado
<a href="#">SOLID</a>	Solidarista
<a href="#">TRABI</a>	Trabajadores Independientes

1

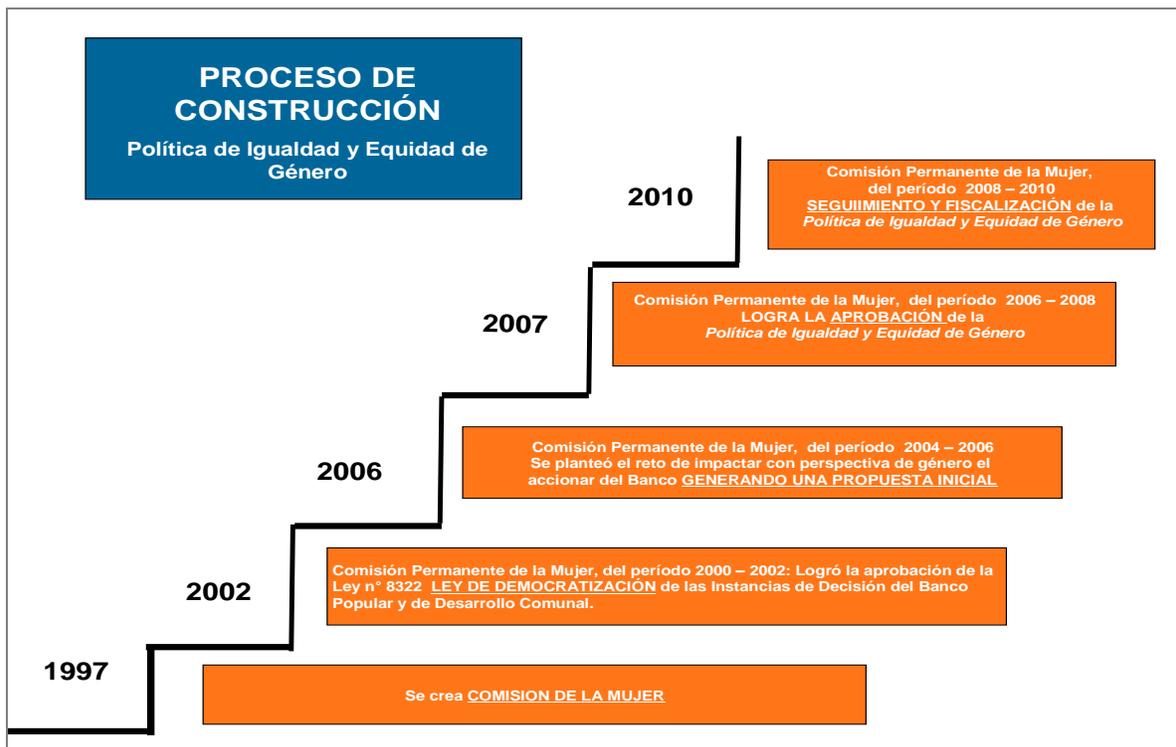
## COMISIÓN PERMANENTE DE LA MUJER

### I. VELAMOS POR LA INCORPORACIÓN DE LA VISIÓN DE GÉNERO EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL.



- Concretamos una *Política de Igualdad y Equidad de Género*, la cual tiene como objetivo transverzalisar la perspectiva de género en la gestión institucional, así como la definición de mecanismos para su rendición de cuentas.
- Acercamiento de la Comisión con los sectores sociales, con el fin de conocer la situación de la perspectiva de género en sus agendas, siendo uno de sus resultados concretos la realización del primer diagnóstico de la situación de género en los sectores sociales.

- Sistematizamos a través de un proceso participativo, la experiencia, los avances y los retos del periodo correspondiente a esta Comisión, el cual sirva como un instrumento de transferencia de conocimiento y buenas prácticas para la renovación de las lideresas de este órgano.
- Elaboramos un instrumento que regula la participación en eventos de capacitación, el cual servirá como modelo para ser implementado en los órganos de la Asamblea y a los Delegados y Delegadas.



## COMITÉ DE VIGILANCIA

### CONSTRUYENDO LINEAMIENTOS PARA UN BANCO INCLUSIVO



- Generamos una alianza estratégica con la Fundación Justicia y Género, con el objetivo de construir un proceso intensivo de capacitación que nos permitiera acercarnos a la realidad de grupos discriminados o excluidos de la vida económica y social del país.
- Establecimos los pilares para construir la *Política de Accesibilidad y No Discriminación en los Servicios Bancarios*.
- Participamos activamente en el proceso de transversalización del tema de accesibilidad en las Pautas y Orientaciones Generales y su marco ético y filosófico, así como también en la definición de los Indicadores de Balance Social.

### LOS DESAFÍOS QUE VISIONAMOS PARA EL FUTURO

- **Defensa institucional:** ampliar los niveles de autonomía del BPDC, la Asamblea y los sectores sociales, a través de la modificación de la Ley Orgánica y la movilización sectorial.
- **Pautas y Orientaciones Generales:** velar para que las Pautas recientemente aprobadas sean interiorizadas por la Administración, así como la generación de instrumentos de seguimiento y fiscalización acorde a éstas.
- **Promoción de la Economía Social:** fortalecer las redes y relaciones con las organizaciones sociales para valorar el impacto generado por la oferta

institucional en la generación de empleo decente, distribución equitativa de la riqueza y en el desarrollo local.

- **Rendición de Cuentas:** establecer espacios y los niveles para la rendición de cuentas y recibir aportes de los sectores sociales que permitan dar a conocer la gestión institucional y su aporte social, económico y ambiental a los y las habitantes del país.
- **Indicadores:** velar para que los informes de Balance Social y Sostenibilidad se complementen, de tal forma que la Institución pueda demostrar su aporte al desarrollo de la población trabajadora.
- **Procesos:** consolidar la estructura organizacional basada en procesos, superando formas tradicionales de trabajo, así como la generación de metodología y mecanismos para evaluar la gestión.
- **Transversalización del tema de género:** el BPDC cuente con un plan de acción integral y su implementación derive no sólo en la gestión del talento humano, sino también en la prestación de los productos y servicios y en la relación con proveedores. Así como también, propiciar una mayor reflexión en los sectores sobre su estado en materia de género.
- **Transversalización del tema de accesibilidad:** culminar el proceso de construcción colectiva de la Política de Accesibilidad y su plan de acción.
- **Comunicación:** fortalecer los espacios de acercamiento entre la Asamblea, Delegados y Delegadas, sectores sociales con el propósito de potencializar y evaluar la red social y la mercadotecnia social.
- **Capacitación:** generar procesos e instrumentos innovadores y creativos que propicien una mayor participación y compromiso de Delegados y Delegadas en las actividades de capacitación, así como desarrollar mecanismos de evaluación que retroalimenten la gestión.