RED LATINOAMERICANA
DE CUMPLIMIENTO

FARO
LUCES DE INTEGRIDAD

BOLETÍN Nº 30 – NOVIEMBRE /2021

ESTE MES
EN FARO

1 **EDITORIAL**: CCO DEL INGLÉS '*CHIEF COMPLIANCE OFFICER*'... PERO PARA MÍ, '*CULTURE AND COMPLIANCE OFFICER*'

2 RETOS DEL PROGRAMA (Y DEL OFICIAL) DE CUMPLIMIENTO. PARTE I. **EL COMPROMISO INSTITUCIONAL**

3 CONFIDENCIAL

4 NOTICIAS

5 GENTE

6 ESPACIO PUBLICITARIO

7 RECOMENDADOS FARO

EDITORIAL

CCO DEL INGLÉS '*CHIEF COMPLIANCE OFFICER*'... PERO PARA MÍ, '*CULTURE AND COMPLIANCE OFFICER*'

Seguro que, en alguna corporación muy avanzada, líder en gobierno corporativo e inteligencia emocional, existe la posición del 'Oficial de Cumplimiento y Cultura'; sin embargo, yo todavía no me he encontrado ninguno...

Aunque nuestra posición, o nuestra descripción de cargo no lo incluya, no tengo dudas de que el Oficial de Cumplimiento es uno de los principales responsables de la cultura en una organización.

Al fin y al cabo, muchos de nosotros lideramos funciones de 'Ética y Cumplimiento' o elaboramos y divulgamos el 'Código de Conducta' en nuestras organizaciones... ¿Cómo juzgamos si una acción es éticamente correcta si no la enmarcamos dentro de una cultura? ¿Cómo definimos ese Código de Conducta sin compararlo con un ideal de cultura corporativa esperada?

Soy un fiel defensor del '*tone-at-the-top*' y creo que el principal responsable de definir y liderar la cultura es el director general, pero la cultura la definimos todos los empleados cada día, con nuestras decisiones y nuestro ejemplo.

Independientemente de quien defina la cultura, ¿quién cree usted que es el guardián de la Cultura corporativa? Yo no tengo ninguna duda de que el Oficial de Cumplimiento tiene la responsabilidad de responder y escalar cualquier desviación respecto a la cultura deseada o esperada. No es raro ver a la alta dirección más enfocada en los resultados financieros que en la cultura o los comportamientos. Y no solo hablo de corrupción, hablo de cultura del miedo, hablo de comportamientos extremos con el equipo, hablo de hacer lo correcto de la forma correcta, incluso aunque no existiera irregularidad legal.

Llevo mucho tiempo predicando que la profesión y responsabilidades del Oficial de Cumplimiento no paran de crecer, ya no vale con ser un buen abogado con nociones de blanqueo de capitales y corrupción, ahora también hay que ser un experto en riesgos, en procesos corporativos, en medio ambiente, en temas sociales... y, sobre todo, en Cultura.

Algunos ya habrán leído la famosa frase atribuida a Peter Drucker que dice que "La cultura se come como desayuno a la estrategia" y mientras que muchas de nuestras organizaciones tienen departamentos de estrategia y organizan talleres para definir la estrategia... ¿Cuántas organizaciones no prestan suficiente atención a la cultura?

La Cultura se entiende como los valores y creencias que caracterizan un grupo. Y la cultura corporativa normalmente se define a través de la misión, la visión y los valores de la organización. Pero la realidad es que la cultura corporativa se desarrolla orgánicamente y a lo largo del tiempo, en función de las decisiones, la personalidad y los comportamientos de los empleados. La cultura se desarrolla durante los almuerzos y cafés, la cultura se desarrolla durante las discusiones difíciles, durante la ejecución de proyectos o en la resolución de un conflicto. La cultura se define con el ejemplo y con las acciones.

Muchas veces hemos dicho que grandes corporaciones han caído por casos de corrupción o conductas irregulares. Mi interpretación es distinta, esas organizaciones cayeron por no tener la cultura adecuada para anticiparse y corregir esas conductas irregulares. Esas organizaciones recorrieron un largo camino alejándose de lo correcto; sin darse cuenta lo incorrecto se convirtió en lo natural y, con el paso del tiempo, lo incorrecto pasó a convertirse en su cultura.

> Es ahí donde el rol del Oficial de Cumplimiento y su posicionamiento en la organización le convierten en un guardián privilegiado de la cultura, en el 'Oficial de Cultura y Cumplimiento'.

Es nuestra obligación identificar, gestionar y reportar estas desviaciones de la cultura en cuanto las observemos para evitar que evolucionen de episodios aislados a establecerse como cultura.

Con esto, quiero terminar pidiéndoles que no corran a reportar rumores, discusiones o comportamientos esporádicos irregulares a sus juntas. Somos humanos y todos tenemos momentos buenos y malos, lo importante es que escuchemos bien a la organización y le midamos el pulso cultural de una forma continua; que estemos alerta. Cuando sea necesario reportar desviaciones culturales lo sabremos, será una colección de comportamientos, multitud de ejemplos... cuando llegue ese momento es importante que estemos preparados y que tengamos la confianza y el respaldo adecuado para reportarlo y gestionarlo adecuadamente.

JACOBO
CALDERÓN
Director de Auditoría en Mubadala Health

RETOS DEL PROGRAMA (Y DEL OFICIAL) DE CUMPLIMIENTO. PARTE I
EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

El compromiso institucional de una organización hace referencia al enunciado inicial que afirma el apego a sus valores, principios, estrategias o conductas definidas y a las que se aspira, de parte de aquellos factores de interacción presentes y futuros. Entre ellos destacamos a su junta directiva, accionistas, empleados, autoridades, aliados comerciales, entre otros.

Adicionalmente, se entiende como la empatía que tiene un empleado hacia una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un colaborador hacia su empresa, sus principios y el "ADN" de la misma. La sensación de estar en un lugar en donde confluyen sus valores y principios.

¿Por qué esto es importante y forma parte de la primera mirada al camino de la implementación de un programa de cumplimiento?

Para quienes tenemos el noble oficio de promover líneas de acción bajo las cuales las compañías logren asegurar sus responsabilidades legales e institucionales frente a temas éticos, normativos o de transparencia, es común partir de identificar este compromiso, o crearlo e incluirlo, en los códigos de conducta, valores institucionales o compromisos específicos ante asuntos trascendentales como la transparencia y buenas prácticas empresariales.

Sin embargo, para los empleados, directivos y contrapartes no siempre es visible la sinergia que existe entre este atributo, las prácticas corporativas, la cultura organizacional y (algo que en lo personal haré continuo énfasis) "El Modelaje" de sus líderes.

Para las áreas de RR.HH., Gerentes Generales y Oficiales de Cumplimiento, estos principios TIENEN que ser zonas comunes de valores compartidos que no admiten distorsión y que son promovidos como una estrategia vivencial de la compañía. Puede sonar evidente la relación, pero la experiencia nos muestra organizaciones que viven y promueven compromisos contra la corrupción, el soborno, el lavado de activos, donde no necesariamente el verbo y la conducta de sus líderes "vibran" con la misma frecuencia. Esto es serio y debemos, desde nuestra trinchera, identificarlo y abordarlo.

> "Damos consejos, pero no inspiramos la conducta adecuada."
> François de La Rochefoucauld

Dentro de un programa de cumplimiento existen pilares básicos para el desarrollo de las actividades que buscan acreditar medidas demandadas por la ley o la normativa interna. Los planes de comunicación y entrenamiento son vehículos fundamentales para impulsar la cultura que se aspira desarrollar, o incluso, las transformaciones que se pretende realizar.

En este sentido, es esencial la visibilidad de los líderes de la compañía difundiendo (y modelando) los lineamientos clave de ese compromiso institucional. Su participación en eventos públicos, gremiales, sus comunicaciones, publicaciones en redes sociales, logran convertir el verbo en acción para otros.

La percepción de tener a un líder con extraordinarias competencias técnicas y comportamentales que impulsa resultados comerciales satisfactorios es plausible. Incorporarle a ese modelo los atributos de entender y vivir acorde a los principios éticos que profesa, puede ser el factor inspirador que mueva a una compañía (y todos sus grupos de interés) del estadio de la productividad y eficiencia al de ser además, un referente global de coherencia y compromiso institucional.

ENRIQUE GOTERA
Compliance Officer
Samsung Electronics

SECCIÓN CONFIDENCIALES

En nuestra edición del mes pasado les contamos que Luz Elena Díaz había asumido el rol de Directora de Cumplimiento del Grupo Energía Bogotá (GEB) en compañía de los mejores coequiperos. En esta oportunidad, les contamos que uno de ellos es Luis Rodolfo Hernández, miembro de nuestro Consejo Asesor y Ex Oficial de Cumplimiento del Grupo Summum, quien ahora se desempeñará como Gerente de Monitoreo de GEB. Para él nuestros mejores deseos en esta nueva etapa.

Por otra parte, Liliana Durán, Directora de Asuntos Corporativos de Summum Projects, asumirá el liderazgo interno de los asuntos relativos a ética y cumplimiento al interior de su organización. Por ese motivo, le damos la bienvenida y le ofrecemos nuestro apoyo y respaldo en este nuevo rol.

SECCIÓN DE
NOTICIAS
AL DÍA

SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO CREARÁ DIVISIÓN QUE AYUDARÁ A EVITAR MULTAS A EMPRESAS

El Superintendente de Industria y Comercio, Andrés Barreto González, anunció en el Foro Global Compliance IV, que a partir del año 2022, se creará la Dirección de Cumplimiento dentro de la entidad. La Dirección permitirá fomentar la cultura de la competencia, hacer análisis basado en riesgos susceptibles de una investigación y prestar acompañamiento a las empresas. Así mismo confirmó que, la Dirección de Cámaras de Comercio, pasará a formar parte de la Superintendencia de Sociedades.

SEGUIR **LEYENDO**

EL FISCAL BARBOZA HIZO EL ANUNCIO ESTE FIN DE SEMANA DESDE CARTAGENA DE INDIAS. FOTO: FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

FISCALÍA CREA GRUPO PARA INVESTIGAR ACTOS DE CORRUPCIÓN EN ÉPOCA PREELECTORAL

El Fiscal General de la Nación, Francisco Barbosa, anunció que pondrá en marcha una unidad especializada de investigación que se encargará de revisar los presuntos actos de corrupción en la contratación pública que se presente en época preelectoral en el país, comenzando en la región del Caribe. El equipo estará liderado por el Director Especializado contra la Corrupción.

SEGUIR **LEYENDO**

DESTITUYEN DEL CARGO E INHABILITAN POR 15 AÑOS A JUEZ VINCULADO EN CASO HYUNDAI

La Comisión Nacional de Disciplina Judicial destituyó del cargo e inhabilitó por un término de 15 años a Reinaldo Huertas, Juez Sexto Civil del Circuito de Bogotá, que estuvo implicado en el escándalo de corrupción por recepción de sobornos en el caso Hyundai. Huertas recibió un soborno de aproximadamente 700 millones de pesos, con el fin de favorecer al empresario Carlos Mattos en un proceso judicial para quedarse con la representación exclusiva de la marca Hyundai en Colombia.

SEGUIR **LEYENDO**

JUEZ REINALDO HUERTAS, INVOLUCRADO EN CASO HYUNDAI
FOTO: COLPRENSA

FOTO: JUAN PABLO RUEDA, ET

SANCIONAN A KIMBERLY CLARK Y SU FAMILIA POR MALAS PRÁCTICAS DE COMPETENCIA

La Secretaría General de la Comunidad Andina determinó sancionar a las empresas: Colombiana Kimberly Colpapel, Kimberly Clark de Ecuador, Productos Familia y Productos Familia Sancela de Ecuador, por infringir normas de competencia en el mercado de papeles. En la Resolución 2236 se establece la multa de 17,1 millones de dólares al Grupo Kimberly Clark y de 16,9 millones de dólares para el Grupo Familia.

SEGUIR **LEYENDO**

SECCIÓN GENTE

HABLEMOS DE INTEGRIDAD

Entrevista de Camilo Enciso, Director de la Red Latinoamericana de Cumplimiento a Diego Pérez, Oficial de Cumplimiento de Holdings BPO

Camilo Enciso: Gracias Diego, por aceptar esta entrevista para Faro. Holdings BPO se afilió recientemente a la Red Latinoamericana de Cumplimiento. Por favor, cuéntanos: ¿A qué se dedica la empresa? ¿En dónde está su casa matriz? ¿En cuántos países actúa y cuáles son sus actividades más importantes en Colombia?

Diego Pérez: Gracias a ti Camilo y a todo el equipo de la Red Latinoamericana de Cumplimiento por la labor tan importante que desempeñan para el país. Holdings BPO se dedica a implementar, ejecutar y auditar sistemas de gestión de riesgo para compañías financieras, y aunque tenemos clientes locales, en su mayoría son extranjeros. Nuestra casa matriz se encuentra ubicada en Pereira-Risaralda, en todo el corazón del eje cafetero. Contamos con usuarios en 10 países y nuestras actividades en Colombia más relevantes se condensan en la implementación y ejecución de los sistemas de gestión de riesgo de nuestros clientes, adaptándolos a las legislaciones y reglamentaciones colombianas.

CE: ¿Cuáles son las expectativas de la empresa como nuevo miembro de la Red? ¿Qué beneficios espera obtener de ella y qué podría aportar Holdings BPO - desde su área de cumplimiento - a las empresas afiliadas?

DP: Nuestras expectativas son claras: buscamos estar a la vanguardia en cumplimiento y gestión del riesgo, y por ello, estar actualizados en temas de interés nacional económico-financiero, en materia de integridad empresarial y buen gobierno corporativo, pues van de la mano con nuestro objetivo esencial. Consideramos que nuestra experiencia con clientes de industrias de alto riesgo, como lo es la industria de generación de contenidos digitales y billeteras electrónicas, será útil en el proceso de inclusión de estos actores a la economía del país ante el indiscutible rol que desempeña la tecnología en la actualidad.

CE: ¿Desde cuándo eres el Oficial de Cumplimiento de la empresa? Háblanos un poco de tu formación académica y profesional y cuéntanos: ¿Cómo, siendo tan joven, llegaste a esa posición? ¿Cuáles son los desafíos más importantes que has tenido que enfrentar hasta ahora y cómo lo has hecho?

DP: Desde hace tres años me desempeño como el líder del equipo de cumplimiento para Holdings BPO. He tenido la oportunidad de ejercer como profesional en sectores enriquecedores como el de los hidrocarburos y la cátedra e investigación para la educación superior, encaminándome al área del cumplimiento; así es como la vida me llevó a converger con los ideales de Holdings BPO. La dificultad para operar en un país sin cultura de cumplimiento ha sido un desafío; y aunque hemos avanzado bastante y vamos en dirección correcta, nuestra idiosincrasia como colombianos no hace fácil la adopción de valores como la ética, la transparencia y la integridad en el sector financiero. Considero que mi experiencia en la academia ha sido importante para una correcta transferencia de conocimiento y valores.

CE: Algo poco común: el CEO de Holdings BPO, Christian Mejía, ha participado desde la afiliación de la empresa a la Red en varias de sus reuniones mensuales. ¿Qué importancia le das a ese hecho y qué implicaciones tiene para el desarrollo del área de cumplimiento de la empresa?

DP: Ese tipo de acciones por parte de Christian, definen la filosofía y el compromiso que tiene Holdings BPO y nosotros como talento humano, con respecto al cumplimiento y el gobierno corporativo. Tanto así que, hemos desarrollado con éxito programas internos de capacitación para nuestros colaboradores, convirtiéndose en uno de los servicios más apreciados por nuestros clientes. Dentro de nuestras premisas, predomina aquella que reza: "La cultura en cumplimiento, debe ser transversal a toda la estructura organizacional y operativa de la compañía".

CE: ¿Qué importancia le das al desarrollo y uso de tecnologías vinculadas a la Inteligencia Artificial, para el mejor desempeño de las funciones en el área de cumplimiento?

DP: Su importancia es superlativa. En la actualidad estamos experimentado el surgimiento y la consolidación de las FINTECH y, como experiencia propia, uno de nuestros principales clientes es una billetera electrónica, con la cual estamos desarrollando varios proyectos para hacer más eficientes procesos de monitoreo de transacciones y segmentación de riesgos operativos.

CE: En concreto: ¿Con qué herramientas tecnológicas cuenta el área de cumplimiento que tú diriges, para el desempeño de sus funciones?

DP: Dentro de nuestra operación diaria, contamos con herramientas operativas y predictivas para la segmentación y calificación de riesgos, el monitoreo de transacciones en tiempo real y la detección y comparación facial dentro del proceso de *onboarding*.

CE: Por favor, ya casi finalizando el año 2021, danos un mensaje de tu parte, para los miembros de la Red.

DP: El mensaje que quiero hacer llegar a ustedes está cargado principalmente de agradecimiento. Son un grupo de profesionales con principios éticos y operativos sobresalientes. Gracias por permitirnos ser parte de este proyecto.

DIEGO
PÉREZ
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
HOLDINGS BPO

CAMILO
ENCISO
DIRECTOR
RED LATINOAMERICANA
DE CUMPLIMIENTO

RED LATINOAMERICANA DE CUMPLIMIENTO

La Red Latinoamericana de Cumplimiento fue creada en diciembre de 2017 como respuesta a la necesidad de numerosas empresas y entidades de elevar sus estándares en materia de cumplimiento. La Red es un espacio de discusión, intercambio de experiencias y buenas prácticas, y está conformada por los oficiales de cumplimiento de las organizaciones miembro. Hasta la fecha la Red está conformada por 36 compañías de diferentes sectores de la economía. El Instituto Anticorrupción ejerce la Secretaría Técnica de la Red. La Red desarrolla diversas actividades, incluyendo reuniones mensuales de discusión e intercambio de conocimientos, difusión de noticias, estudios, metodologías y documentos elaborados por especialistas. También realiza talleres y sesiones de capacitación.

*Para más información sobre la Red Latinoamericana de Cumplimiento y sus actividades consultar:
https://redcump.org/

EVENTOS Y OPORTUNIDADES LABORALES

Desde el próximo número del Boletín FARO, las empresas miembros de nuestra Red Latinoamericana de Cumplimiento podrán publicar de manera gratuita, sus eventos y convocatorias en materia de cumplimiento, gobierno corporativo y afines.

¿Cómo pautar?

1. Ingrese al portal web exclusivo para miembros
2. Seleccione la pestaña FARO
3. Haga clic en Pautar con FARO
4. Diligencie el formulario y ¡listo!

Si tiene dudas y/o comentarios, pueden escribirnos a
redlatcump@gmail.com

*Aplican términos y condiciones

NUESTROS MIEMBROS

BAT COLOMBIA · VALOREM · ODINSA · DaVita · sura
POLI Politécnico Grancolombiano · BELCORP (LBEL, ésika, CYZONE) · SIEMENS Ingenuity for life · Abbott · Telefónica
TGI Grupo Energía Bogotá · Racafé · PORSCHE COLOMBIA · ABB · PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.
soyyo · Minesa · DIAGEO · Coca-Cola · BAVARIA
Industria Licorera de Caldas · Banco de Bogotá · RISKS INTERNATIONAL S.A.S. "Trabajamos para facilitar decisiones seguras" · MORELCO UNA EMPRESA DE CUMBRA · SAMSUNG
HOLDINGS BPO · OPAIN S.A. · grupo éxito · fedepalma · Grupo Energía Bogotá
HITACHI · ABB · FRONTERA ENERGY · LOTERÍA DE BOGOTÁ La que más billetes da · hocol · SUMMUM · She is Foundation

RECOMENDADOS FARO

DOCUMENTAL
MCMILLIONS
2020

El documental cuenta la historia de una estafa que llegó a los 24 millones de dólares a lo largo de 12 años (entre 1989 y 2001). En 1987 la cadena de comidas rápidas McDonald's decidió lanzar una promoción basada en los juegos de mesa Monopoly, en los cuales los jugadores podrían ganar dinero y autos reales. Para evitar fraudes, McDonald's contrató la compañía Simon Marketing para hacerse cargo del concurso, sin embargo el jefe de seguridad de la compañía aprovechó un error en el protocolo de seguridad para sustraer las piezas más valiosas[1].

VER **TRAILER**

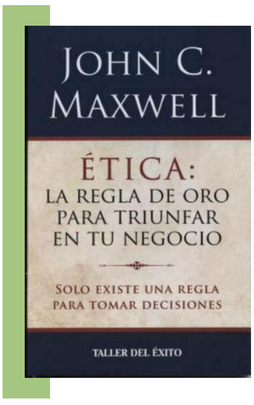
SERIE
BARON NOIR
2016

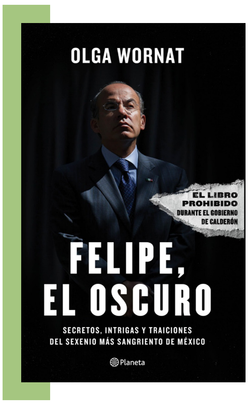
La serie muestra la lucha política de Philippe Rickwaert en Francia dentro de su partido y fuera de él, luego de que fuera sacrificado a favor del candidato presidencial de izquierda con el objetivo de garantizar su elección. Rickwaert comienza su venganza por medio de engaños y corrupción[2].

VER **TRAILER**

LIBRO
ÉTICA: LA REGLA DE ORO PARA TRIUNFAR EN TU NEGOCIO
John C. Maxwell
2015

El reconocido experto en liderazgo y administración, John C. Maxwell, muestra cómo la ética es un valor universal que aplica tanto en lo personal como en el mundo de los negocios, calificándola como la Regla de Oro. Esta Regla brinda un ambiente perfecto para construir un negocio exitoso para todos, con resultados positivos para clientes, inversionistas, colegas, etc[3]





LIBRO
FELIPE, EL OSCURO: SECRETOS, INTRIGAS Y TRAICIONES DEL SEXENIO MÁS SANGRIENTO DE MÉXICO
Olga Wornat
2020

Olga Wornat, periodista investigativa, presenta la historia del ex presidente mexicano Felipe Calderón, evidenciando los fraudes, casos de corrupción, enriquecimiento ilícito, favores a familiares y amigos, protección a carteles y actos criminales en los cuales se vio envuelta su administración.[4]

1 Youtube, 2021, https://www.youtube.com/watch?v=Zosbu_iaqrU **(consultado el 25 de octubre de 2021)**
2 Youtube, 2021, https://www.youtube.com/watch?v=B5StyW2Gg7c **(consultado el 25 de octubre de 2021)**
3 Amazon, 2013, https://www.amazon.com/-/es/Ram-Charan/dp/1422144054#customerReviews **(consultado el 25 de octubre de 2021).**
4 Amazon, 2019, https://www.amazon.com/dp/1108492894?tag=uuid10-20 **(consultado el 25 de octubre de 2021)**

Suscribirse al mail

Escríbanos a:

faro.boletin@gmail.com

Website
www.**redcump**.org

Síganos

@Redlatcump

Red Latinoamericana de Cumplimiento

Comité editorial

Rafael Enciso Patiño, Director
Camilo Enciso Vanegas
María Fernanda Salcedo