



ESTE MES EN FARO

1 **SOCIALIZACIÓN A LA MEDIDA**

2 **EL RIESGO POR DAÑO REPUTACIONAL Y SU IMPACTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA (PARTE I)**

3 **NOTICIAS**

4 **GENTE**

4 **RED LATINOAMERICANA DE CUMPLIMIENTO**

5 **CONFIDENCIALES**

3 **RECOMENDADOS**

EDITORIAL

SOCIALIZACIÓN A LA MEDIDA

En editoriales pasadas hemos abordado el tema de la cultura de las organizaciones. En términos sencillos, se puede influir enormemente en la cultura cuando la organización (i) conoce claramente sus valores; (ii) los transmite y protege a través de los elementos, piezas, documentos, etc., que utiliza; y (iii) usa esos valores y elementos para ayudar a formar las opiniones de su equipo. Esto es lo que solemos llamar valores, artefactos e impresiones, respectivamente.



El trabajo de quienes están a cargo de la función de cumplimiento normativo es guiar estas piezas para incidir positivamente en el comportamiento del equipo.

Se escribe en dos renglones, pero no es especialmente sencillo; en particular porque formar las impresiones de nuestro equipo requiere de trabajo fino que se ajuste a las necesidades de los miembros de la organización.

Pero, en cuestiones de ética y valores, es difícil encontrar una organización en la que todos los miembros tengan el mismo grado de formación y entendimiento de las normas y de la ética. Aquí nos vuelve a ser muy útil el trabajo de Lawrence Kohlberg (1971), quien estudia la forma en que las personas perciben su mundo y aprenden de él. Kohlberg propone ver el desarrollo humano —nuestra capacidad de entender el mundo social e interactuar con él— como un camino de tres etapas: la etapa preconvencional, la convencional y la posconvencional.

Nivel I. Preconvencional

En este nivel, conocemos las palabras «bueno» y «malo», pero solo en función de las consecuencias que tienen en el mundo material o de la importancia que le dan quienes tienen el poder. Esas consecuencias pueden entenderse fácilmente bajo la relación desobediencia/castigos u obediencia/premios. Es común que en esta etapa no nos concentremos mucho en el valor de nuestros actos, sino en simplemente buscar recompensas y —en especial— evitar consecuencias desagradables.

Nivel II. Convencional

En este nivel, empezamos a preocuparnos por cuidar y satisfacer las expectativas de nuestro grupo inmediato (familia, amigos, compañeros, etc.), sin preocuparnos mucho por las consecuencias materiales. Nos suele importar mucho cumplir con nuestras propias expectativas (ser quiénes decimos

qué somos) y la lealtad a nuestro sistema inmediato, al grado de justificarlo y encontrar formas de identificarnos con nuestro grupo. Aquí puede ser más importante «quedar bien» con la autoridad y seguir reglas sin cuestionarlas.

Nivel III. Posconvencional

Por último, aquí nos concentramos en encontrar nuestros valores y principios morales y éticos; es la etapa más filosófica de nuestras vidas. En esta etapa, solemos concentrarnos en encontrar valores que sean justos, buenos, adecuados, valiosos, etc., sin importar el criterio de la autoridad, las reglas y/o la dirección que siga nuestro grupo social. Aquí empiezan a ser más importantes los principios que parecen ser aplicables universalmente, como el imperativo categórico de Kant, por ejemplo.

Estas etapas de desarrollo suelen estar alineadas con las etapas de crecimiento físico y la edad. Sin embargo, esto no es necesariamente cierto. ¿Cuántas veces hemos escuchado decir cosas como «Eso funciona en Suecia o Alemania, pero [nuestro país] no está listo para eso»? Sin saberlo, nos estamos refiriendo a estas etapas. Ese grado de «preparación» de los países se refiere a la etapa de desarrollo moral que es común en su población.

En el caso de las empresas, también es aplicable y será muy importante el criterio de la oficial o el oficial de cumplimiento, quien deberá hacer una evaluación preliminar para conocer el nivel de desarrollo de su público y de los miembros de la organización.

¿Significa esto que debemos tratar a los empleados como niños?

De ninguna manera. Simplemente sugerimos que los esfuerzos de capacitación van a ser mucho más efectivos si están enfocados a la capacidad que tiene cada grupo de hacerlos propios; de asumirlos e «internalizarlos».

¿Cómo luciría esto en la vida real?

Cuando nos presentemos ante una organización que tiene poca o nula experiencia en el conocimiento y aplicación de normas de cumplimiento —normas que genuinamente buscan incidir positivamente en el comportamiento y actitudes de la organización— será más adecuado abordar la socialización de artefactos (capacitación) desde una perspectiva más elemental, explicando claramente las conductas que son inaceptables en la organización y prohibiéndolas explícitamente con la advertencia de sanciones.

Referencias

Kohlberg, L., 1971. Stages of moral development. s.l.:s.n.

Cuando nuestra organización tenga algo de conocimiento y experiencia en aplicar estas normas, será más útil y provechoso involucrar al equipo en el proceso de entendimiento de estas normas y, en especial, en evaluarlas críticamente. Aquí buscaremos que el equipo (i) entienda el contenido de las reglas; y (ii) pueda explicar por qué son valiosas desde la perspectiva de la ética, la moral, los valores, etc.

Finalmente, cuando nuestra organización tenga amplia experiencia en este tipo de sistemas, nuestro trabajo deberá concentrarse en principios más abstractos. Aquí las leyes de nuestros respectivos países no nos permitirán ponernos muy filosóficos, así que es probable que debamos mantener un código de conducta que enumere y prohíba conductas. Sin embargo, en organizaciones de este tipo es más productivo reconocer esos códigos, pero buscar que los propios miembros escojan el valor y los motivos para cumplir con estas normas. No significa que la empresa les permita escoger si las cumplen o no; significa que ellos tendrán el criterio suficiente para entender si las normas son valiosas o no, y los motivos por los que las cumplen, al margen de cualesquiera sean las consecuencias, sanciones, etc.

**MICHEL
LEVIEN**
DIRECTOR
RED LATINOAMERICANA
DE CUMPLIMIENTO

Conclusión

Las empresas deben encontrar el modo de formar su propia cultura deliberadamente. Normalmente esto se logra a través de los mensajes —tácitos o explícitos— que dan a sus miembros, pero aquí sugerimos que, también, depende de la forma en que se dan estos mensajes. Debemos evaluar la realidad cultural de la organización y la experiencia que tengan con sistemas de cumplimiento normativo. En función de esa evaluación podremos decidir si optamos por un modelo de reglas firmes con sanciones firmes; de comprensión de las normas y de sus consecuencias; o de valores abstractos y consideraciones éticas. Como en muchos otros ejercicios de cumplimiento normativo, lo que buscamos son resultados palpables y medibles, claro; pero el solo hecho de hacer estos ejercicios en la organización trae su propio valor.



EL RIESGO POR DAÑO REPUTACIONAL Y SU IMPACTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA (PARTE I)

La confianza y la ética en los negocios son la base del comercio, dado que las relaciones contractuales se soportan en el principio de buena fe, y estos atributos son los que construyen la buena reputación de una empresa en un mercado, al suministrar bienes o servicios idóneos que sean acordes con lo que ofrece.

Es importante destacar que, uno de los conceptos más importantes dentro de una organización, es la reputación, pues ésta se basa en la percepción que genera para los grupos de interés una determinada empresa, lo cual, en caso de ser negativa, puede afectar las ventas y en consecuencia la rentabilidad al reducir el flujo de caja esperado en un negocio.

La reputación debe ser considerada como un activo empresarial intangible y estratégico, ya que genera reconocimiento en la sociedad y permite la diferenciación de una compañía con sus competidores en el mercado.

En consecuencia, la reputación no sólo debe ser contemplada por el oficial de cumplimiento al momento de determinar y gestionar los riesgos de la compañía, sino que debe ser parte de la estrategia del gobierno corporativo, ya que ésta fortalece una marca y reduce el costo de endeudamiento al incrementar el valor de una acción y al generar confianza al sector financiero, con lo que puede obtener menores tasas de financiamiento y preservar o mejorar los índices de liquidez.

Es por esta razón que, debe trabajarse de forma constante en todos los cargos y roles de la empresa para mantener una buena reputación, y no recibir impactos negativos en los estados financieros derivados de situaciones como fraudes,

comportamientos antiéticos, abuso de poder y deficiente servicio a los clientes, entre otros.

Para lograr dicho objetivo, se hace necesario establecer parámetros de medición que permitan determinar si la compañía tiene la capacidad de satisfacer las expectativas de los grupos de interés obteniendo rentabilidad. Una de las formas para medir la reputación son los rankings que hacen las empresas especializadas. Entre estos se pueden destacar el índice MERCO (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa), que mide e investiga, de acuerdo a la Norma ISO 20252 y al código de conducta ICC/ESOMAR; el IGR (Índice Global de Reputación) realizado por el Centro Nacional de Consultoría, que mide la reputación a partir de un plan de trabajo y una serie de encuestas; y, REPTRACK, el cual es un modelo de medición cuantitativo soportado en siete dimensiones y veintidós indicadores que permiten calcular la reputación de una empresa con base en entrevistas a los grupos de interés.

Así las cosas, debe concientizarse a todos los trabajadores de la importancia de este riesgo dentro de la organización, con el fin de detectar y prevenir situaciones que afecten de forma negativa la percepción de la sociedad sobre la empresa.

Por este motivo, se debe establecer una planificación estratégica que logre garantizar que la empresa puede mitigar el impacto que llegue a tener sobre su imagen por una situación que consiga dañar su reputación, limitando con esto, las pérdidas económicas que se podrían experimentar derivadas de la ocurrencia del hecho generador del riesgo.

**MARÍA ALEJANDRA
MONTES**
ABOGADA, ESPECIALISTA EN DERECHO
ECONÓMICO PRIVADO Y MAGISTER
EN DERECHO ADMINISTRATIVO
VOLUNTARIA DEL INSTITUTO ANTICORRUPCIÓN
ALEJAMONTES10@HOTMAIL.COM



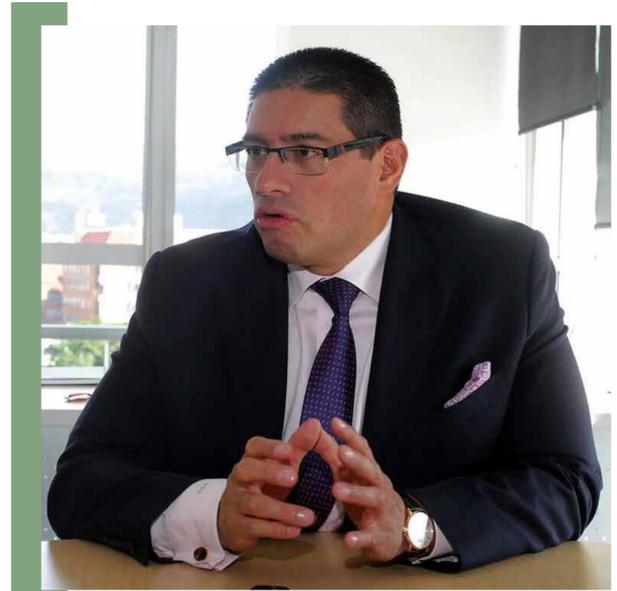
SECCIÓN DE NOTICIAS

AL DÍA

ACUSAN A EXPRESIDENTE DE CAFESALUD POR CORRUPCIÓN EN CONTRATOS PARA ATENDER PACIENTES CON CÁNCER

La Fiscalía General de la Nación acusó formalmente a Guillermo Grosso Sandoval, exgerente de la antigua EPS Cafesalud, y a los representantes legales de dos Institutos Prestadores de Salud (IPS), Luis Enrique Flórez y José Luis Mayorca. Según la entidad judicial, estas personas estarían involucradas en malos manejos de los recursos de la salud y de ofrecer dádivas en contratos que se firmaban para la atención de pacientes con cáncer.

SEGUIR **LEYENDO** 



Guillermo Grosso Sandoval



CONTRALORÍA ABRE INVESTIGACIÓN FISCAL POR INVERSIONES DE ECOPETROL EN EL PERÚ, QUE PUDIERON OCASIONAR UN PRESUNTO DAÑO PATRIMONIAL DE \$2,4 BILLONES

La Contraloría General de la República abrió una investigación fiscal por un presunto daño patrimonial por más de 615 millones de dólares (2,4 billones de pesos colombianos), resultado de un negocio que realizó Ecopetrol en el Perú por la compra del 50% de la propiedad accionaria de la sociedad *Offshore International Group* (OIG) en el año 2008 y la venta de la misma en el año 2021 por menos del 5% de lo que pagó en la compra.

SEGUIR **LEYENDO** 

GLENCORE SE DECLARA CULPABLE EN CASO DE CORRUPCIÓN

Glencore Plc, empresa de minería y materias primas, se declaró culpable por cargos relacionados con soborno y manipulación de precios en Brasil, Reino Unido, Estados Unidos, Venezuela, y algunos países africanos, por los cuales tendrá que pagar cerca de 1,500 millones de dólares. Igualmente, enfrenta investigaciones en Suiza y los Países Bajos.

SEGUIR **LEYENDO** 



El Fiscal General de EE. UU., Merrick Garland (C), organiza una conferencia de prensa con socios encargados de hacer cumplir la ley, en el Departamento de Justicia en Washington, DC, EE. UU.



Eduardo José González

IMPUTAN FISCALMENTE AL DIRECTOR DE GESTIÓN DEL RIESGO POR PRESUNTA CORRUPCIÓN EN PANDEMIA

La Contraloría General de la República imputó fiscalmente al Director General de la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo, Eduardo José González, y otros directivos de la entidad por presunta corrupción en las ayudas humanitarias durante la pandemia. González deberá responder por 5.703 millones de pesos.

SEGUIR **LEYENDO** 

SECCIÓN GENTE

HABLEMOS DE INTEGRIDAD

Entrevista de Michel Levien, director de la Red Latinoamericana de Cumplimiento, a Xavier García, director de Talento Humano de Frontera Energy Corp. Colombia

Michel Levien: Gracias estimado Xavier por concedernos esta entrevista para Faro.

Usted es el director de Talento Humano de Frontera Energy Corp. Colombia, una de las empresas afiliadas a la Red Latinoamericana de Cumplimiento, que más se ha destacado por su cultura ética a escala mundial durante los años 2021 y 2022, por lo cual lo felicitamos.

Por favor, coméntenos sobre los reconocimientos internacionales que ha recibido Frontera en estos años y qué importancia e implicaciones tienen ellos para la empresa y sus grupos de interés y la sociedad colombiana.

Xavier García: Llevamos casi 5 años trabajando con convicción para hacer de Frontera una empresa ejemplar en sus prácticas de negocio. Por ello hemos sido reconocidos por dos años consecutivos por *Ethisphere* dentro del grupo de empresas más éticas del mundo ("*2021 and 2022 World Most Ethical Companies*"). Este es un signo de que estamos trabajando conforme a nuestro propósito corporativo, que plantea que queremos alcanzar el éxito en la exploración y explotación de hidrocarburos, siempre de manera ética y con base en nuestros valores. En el ámbito colombiano recibimos el Sello Oro de Equipares, el cual es un reconocimiento a las mejores políticas y prácticas en equidad de género, que otorga el Ministerio de Trabajo con el apoyo del PNUD. Fuimos la primera empresa en la industria en llegar a este nivel. También fuimos reconocidos por *Great Place to Work Institute* como una de las mejores empresas por su trabajo en favor de las mujeres. Creemos que promover la equidad de género en una industria tradicionalmente masculina es un reto y una oportunidad.

Las implicaciones de estos reconocimientos son muy positivas. Nos generan un círculo virtuoso de confianza, mejores resultados, credibilidad, mejor ambiente laboral, pertenencia y retención de empleados. En todos los ámbitos, nos permiten celebrar nuestros logros y también aprender continuamente cómo mejorar.

ML: ¿Qué rol ha desempeñado el área de Talento Humano en estos logros de Frontera? ¿Cuáles han sido sus mayores desafíos en la formación de una cultura de integridad empresarial y cómo los han enfrentado?

XG: Apoyamos la reestructuración del área de Cumplimiento y la revisión de los perfiles del equipo para enfocar su rol hacia uno más estratégico. A partir de esto hemos trabajado en conjunto en que la organización apropie los valores de Frontera y el Código de Conducta. Somos invitados permanentes al Comité de Ética de Frontera para aportar la perspectiva cultural y laboral al analizar cualquier incidente. Trabajamos en equipo en la gestión de los retos éticos que se presentan y en el mejoramiento de procesos (ej. selección, desarrollo, cargos críticos, la inclusión del componente ético en la evaluación de desempeño, compensación y capacitación de los empleados).

El mayor desafío ha sido unificar la cultura ética dentro de un entorno muy diverso y complejo. Lo hemos logrado conectando los valores personales con los valores corporativos y como fundamento del relacionamiento y la toma de decisiones, a través de talleres como Ser Frontera, un Ser con Propósito (enfocados en ética y transparencia).

ML: ¿Tienen en Frontera una forma de articulación entre las áreas de Talento Humano, Sostenibilidad y Ética y Cumplimiento, entre otras? Si la tienen, ¿Cómo se realiza y qué importancia ha tenido para obtener

resultados tan positivos, que han hecho posible que la empresa sea reconocida como una de las más éticas del mundo?

XG: Sí. Las áreas de Talento, Cumplimiento, Sostenibilidad y Salud, Medio ambiente y Seguridad Industrial (HSE) tienen una articulación clarísima:

1. Trabajamos los objetivos estratégicos de la compañía de forma alineada y coordinada bajo la estrategia ASG. Las dimensiones social y de gobierno son trabajadas de manera articulada.
2. La definición e implementación del modelo de cultura y liderazgo de Frontera contiene elementos de ética y sostenibilidad. Los valores de Frontera son Respeto, Integridad, Compromiso y Sostenibilidad. La capacitación está fundamentada en estos valores, así como la gestión del desempeño, remuneración y desarrollo.

ML: ¿Cuáles son los desafíos que ha tenido Frontera en el relacionamiento con las comunidades en los territorios donde actúa? En particular, ¿cómo resuelven las tensiones entre el Derecho Fundamental a la Consulta Previa Libre e Informada de las poblaciones étnicas y los proyectos de la empresa?

XG: Nuestra área de relaciones con la comunidad, se encarga directamente de este tema, el cual tiene muchos desafíos, entre otros: (i) Manejo de las expectativas en los territorios, donde muchas veces las comunidades esperan de las empresas operadoras la resolución de necesidades básicas que son competencia del Estado; (ii) El deseo de satisfacción pronta de las necesidades, versus nuestra forma de relacionarnos con los grupos de interés en el territorio, enfocándonos en la sostenibilidad y en apoyar verdaderamente al desarrollo de tejido social y económico; (iii) El manejo de la percepción sobre la industria a través de los años. La industria es hoy muy consciente de su responsabilidad y capacidad de impacto positivo en territorio.

En cuanto a las consultas, Frontera actúa en un marco de debida diligencia. El respeto y la promoción de los derechos humanos son la base de nuestro actuar y con eso en mente enfocamos nuestros esfuerzos para asegurar el Derecho Fundamental a la Consulta Previa Libre e Informada en cada uno de nuestros proyectos. Cumplimos la Ley cuidadosamente, y primero está la consulta que el avance de cualquier proyecto. Escuchamos a la comunidad, siempre aseguramos el respetar su identidad étnica y procuramos apoyar equitativa y efectivamente sus proyectos.

ML: Por favor, Xavier, denos un mensaje final para las empresas miembros de la Red y los oficiales de cumplimiento en Colombia.

XG: La transformación cultural de Frontera ha sido producto del compromiso de toda la organización desde su junta directiva, la alta dirección y los empleados. Las empresas que trabajan con un propósito y convicción en hacer las cosas bien, generan un impacto positivo tanto al interior de la empresa y sus resultados como en todos sus grupos de interés. Tenemos la oportunidad de transferir mejores prácticas y generar círculos virtuosos. En Frontera todos somos Influenciadores de Integridad.



**XAVIER
GARCÍA**
DIRECTOR TALENTO HUMANO
FRONTERA ENERGY CORP.

**MICHEL
LEVIEN**
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 cuenta con 42 compañías afiliadas de diferentes sectores de la economía. El Instituto Anticorrupción ejerce su Secretaría Técnica. 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/>

Reseña de la reunión del mes de mayo de 2022

El *Networking* para oficiales de cumplimiento: tips para mejorar sus relaciones interpersonales y aumentar su influencia

Cortesía de María Alejandra Montes, Abogada y voluntaria del Instituto Anticorrupción

El 24 de mayo de 2022 se realizó la quinta reunión de miembros del presente año. El tema principal fue el relacionado con el networking para oficiales de cumplimiento y los respectivos tips para mejorar las relaciones interpersonales y aumentar su influencia. La reunión fue dirigida por Michel Levién, director del Instituto Anticorrupción y de la Red Latinoamericana de Cumplimiento. La conferencista invitada fue Adriana Peralta Ramos, CEO y Fundadora de Ethics Compliance Bureau, de México, quien compartió con los miembros de la Red su experiencia y conocimiento relacionados con el tema.

Adriana hizo énfasis en la importancia de desarrollar una marca personal que nos identifique como individuos con el fin de ser una referencia en el mercado. Lo anterior permite conocer nuevos contactos y abrir puertas a nuevas oportunidades. Pero, para construir una marca personal exitosa, se debe lograr una conexión con los interesados, pues no sólo se trata de reflejar los logros y una excelente hoja de vida, sino también de transformar la vida de las personas para que estas sean mejores y exitosas en temas de compliance.

Adicionalmente, Adriana resaltó que el trabajo del oficial de cumplimiento gira en torno de la ética y que es importante tener un estilo de vida íntegro y

transparente, pues debemos ser genuinos en cada una de nuestras actuaciones, para generar un cambio cultural de compliance.

Por otra parte, es importante innovar y buscar el crecimiento continuo para fortalecer nuestra marca personal. Para esto, debe conocerse bien cómo funciona y opera el negocio para el cual se trabaja, ya que el oficial de cumplimiento no debe ser sólo un control, sino debe ser una influencia para la organización, que genere respeto y empatía. El oficial de cumplimiento debe generar confianza a la organización, y brindar su conocimiento de forma generosa a través de publicaciones e interlocución con los interesados de forma natural, manteniendo siempre su humildad.

Finalmente, la función del cumplimiento debe ir más allá del marco legal para complementarse con otras áreas de la empresa como lo son la financiera o la de recursos humanos. Esto conlleva a que dicha función sea desarrollada por profesionales con una visión amplia y estratégica. Por esta razón, se requiere que el oficial de cumplimiento se capacite constantemente con el fin de tener una visión más sólida e íntegra de las necesidades de la organización.



SECCIÓN CONFIDENCIAL

Nos contaron que el 17 de junio cierra el plazo para participar en la quinta versión del Reconocimiento de Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible organizado por Pacto Global. Al igual que en años anteriores, esperamos que, en los próximos meses, algunas de nuestras empresas sean destacadas en dicha iniciativa.

Aunque ha pasado un tiempo considerable desde la modificación del Capítulo X de la Circular Básica Jurídica, que regula lo referente a SAGRILAFT, una de las principales preocupaciones de los Oficiales de Cumplimiento continúa siendo el impacto en el mercado de los requisitos exigidos para cumplir ese rol. La gran pregunta es: ¿Suma o resta valor?

EVENTOS Y OPORTUNIDADES LABORALES

Holdings BPO

#trabajosíhay

HoldingsBPO una empresa dedicada a servicios de gestión de riesgo, busca profesionales para desempeñar cargos en el área de monitoreo de medios adversos e investigaciones.

Conocimiento de:

- Normas y políticas de cumplimiento de la industria bancaria y de pagos, políticas y procedimientos de gestión de riesgos y manejo de fraudes

Educación y entrenamiento:

- Título asociado en Administración de Empresas o Finanzas
- Certificados / calificaciones profesionales relacionadas

Otros requerimientos:

- Habilidades comprobadas de comunicación escrita y verbal en el idioma nativo e inglés.

Envía tu CV a: contacto@holdingsbpo.com

ESTAMOS CONSTRUYENDO UN FUTURO SOSTENIBLE

Una de las empresas **más éticas del mundo 2022** por segundo año consecutivo
Instituto Ethisphere

Sello Oro Equipares en 2021 por nuestra **cultura con equidad de género**
Ministerio del Trabajo de Colombia y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

Uno de los **mejores lugares para trabajar para las mujeres** en 2022
Instituto Great Place to Work

Honoris Esmeralda en 2022 por nuestros **esfuerzos en seguridad, salud y protección del medio ambiente**
Consejo Colombiano de Seguridad

FRONTERA ENERGY

NUESTROS MIEMBROS



RECOMENDADOS

FARO

SERIE: EL PARAÍSO

Serie colombiana que narra la corrupción y la violencia en épocas electorales, dirigida por Eduardo Muñoz y ganadora de la convocatoria del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del año 2021. La serie cuenta la realidad Latinoamericana relacionada con los procesos electorales y la falta de límites para obtener el poder.¹

VER TRAILER 



CORRUPTION WAHALA – UN CUENTO COTIDIANO

La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) estrenó película animada para inspirar a la juventud. Una serie de actores, músicos, escritores, periodistas, académicos y empresarios nigerianos de renombre se reunieron para involucrar a los ciudadanos en el diálogo nacional contra la corrupción; resultado de esto, nace el cortometraje animado que resume los hallazgos clave.²

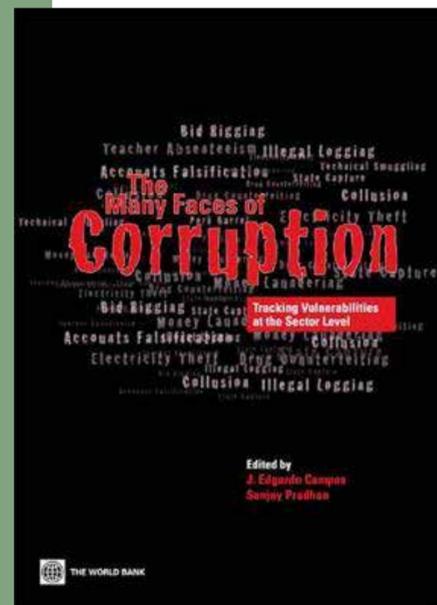
VER TRAILER 



THE MANY FACES OF CORRUPTION: TRACKING VULNERABILITIES AT THE SECTOR LEVEL (LAS MUCHAS CARAS DE LA CORRUPCIÓN: SEGUIMIENTO DE LAS VULNERABILIDADES A NIVEL SECTORIAL)

EDGARDO CAMPOS & SANJAY
PRADHAN
2007

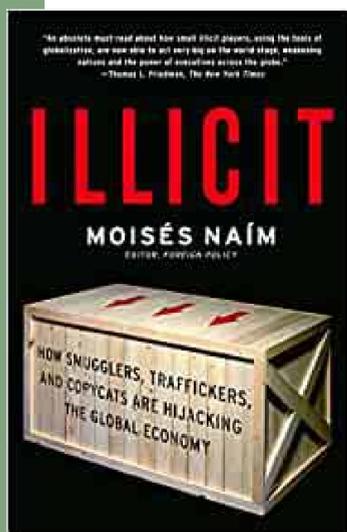
Los autores exploran el uso de hojas de ruta de prototipo para identificar las vulnerabilidades de la corrupción. Sugieren algunas señales de alerta y proponen medidas correctivas útiles en cada uno de los sectores estudiados y de las funciones del sector público que son propensas a la corrupción. Numerosos expertos técnicos se han unido para desarrollar un enfoque útil para diagnosticar y abordar la corrupción.³



ILLICIT: HOW SMUGGLERS, TRAFFICKERS, AND COPYCATS ARE HIJACKING THE GLOBAL ECONOMY (ILÍCITO: CÓMO TRAFICANTES, CONTRABANDISTAS Y PIRATAS ESTÁN CAMBIANDO EL MUNDO)

MOISÉS NAÍM
2006

El libro presenta una investigación innovadora sobre cómo el comercio ilícito está cambiando el mundo mediante la transformación de las economías, la política y la captura de gobiernos. Moisés Naím revela el funcionamiento interno de las organizaciones criminales y muestra por qué es tan difícil y necesario contenerlas.⁴



1 <https://www.youtube.com/watch?v=24DgHUIRcdk>

2 https://www.unodc.org/unodc/frontpage/2020/August/corruption-in-nigeria_-unodc-premiered-animated-movie-to-inspire-youth.html

3 <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6848>

4 <https://www.amazon.com/-/es/Mois%C3%A9s-Na%C3%ADm/dp/1400078849>



Suscribirse al
mail

Escribanos a:

faro.boletin@gmail.com

Website

www.redcump.org



Síguenos

 @Redlatcump

 Red Latinoamericana
de Cumplimiento



Comité editorial

Rafael Enciso Patiño, Director

Michel Levien

María Fernanda Salcedo

Mitty Valenzuela Cofré