



“ÉTICA, CORRUPCIÓN Y COMPLIANCE”

Presentado por:

Candelario Santana Soriano

***Vicepresidente de la Asociación de Oficiales
de Cumplimiento de Panamá (ASOCUPA)***

República de Panamá

Abril de 2023



PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS

- A. Generales**
- B. Específicos**

DEFINICIÓN DE ÉTICA

La palabra ética proviene del griego ethikos (“carácter”). Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad.

Por lo tanto, cuando alguien aplica una sentencia ética sobre una persona, está realizando un juicio moral. La ética, pues, estudia la moral y determina cómo deben actuar los miembros de una sociedad. Es entonces, la ciencia del comportamiento moral.

Como disciplina de la filosofía estudia el comportamiento humano y su relación con las nociones del bien y del mal; además de valores, el deber y el bienestar común.

ÉTICA EN EL ENTORNO PROFESIONAL

En el entorno profesional, no hace referencia sólo a la moral, sino al cumplimiento de las normas, a los valores que deben ser incorporados por las organizaciones e integrados a la propia vida.

Es allí donde entra en juego otro elemento importante, LA INTEGRIDAD, que está compuesta no sólo por el cumplimiento de las normas, sino también en la educación en valores.

MORAL

Proviene del término *moris* (“costumbre”). Se trata de un conjunto de creencias, costumbres y normas de una persona o de un grupo social, que funciona como una guía para actuar. Es decir, la moral orienta acerca de qué acciones son correctas (buenas) y cuales son incorrectas (malas).

El conjunto de normas morales es denominado como moralidad objetiva (existen como hechos sociales más allá de que el sujeto decida acatarlas). En cambio, los actos a través de los cuales la persona respeta o viola la norma moral conforman la moralidad subjetiva.

VALORES

Viene del latín “*valere*” lo que significa “ser fuerte”. Este vocablo alude a todos aquellos principios que le permiten a los seres humanos mediante su comportamiento realizarse como mejores personas; es decir son esas cualidades y creencias que vienen anexadas a las características de cada individuo y que ayudan al mismo a comportarse de una forma determinada.

Los valores posibilitan la determinación de nuestras prioridades, y ayudan a encaminar la vida del ser humano a una autorrealización; estas creencias permiten elegir al hombre entre una situación u otra.

ÉTICA EMPRESARIAL

La ética empresarial comprende todos aquellos valores, normas y principios que se reflejan en la cultura de la empresa. Ese código de ética empresarial rige la práctica cotidiana influyendo tanto en sus bases productivas como en la relación que la empresa establece con sus clientes, proveedores y trabajadores, con el objetivo de ejercer un impacto positivo en la sociedad.

Y, ¿LA ÉTICA EN EL SERVICIO PÚBLICO?

CÓDIGOS DE ÉTICA

El código de ética es un **documento compuesto por una serie de normas, reglamentos y valores** que han sido establecidos para regular los comportamientos y actitudes de las personas que forman parte de un mismo contexto, bien sea con respecto a una profesión, organización o empresa.

CÓDIGO DE ÉTICA

=

+ TRANSPARENCIA
- CORRUPCIÓN

CORRUPCIÓN

Según la Real Academia Española (RAE):

1. f. Acción y efecto de corromper o corromperse.
2. f. Deterioro de valores, usos o costumbres.
3. f. En las organizaciones, especialmente en las públicas, práctica consistente en la utilización indebida o ilícita de las funciones de aquellas en provecho de sus gestores.



“Abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes, dineros o pagos en especie, en servicios o beneficios a cambio de acciones, decisiones u omisiones”

Paula Andrea Hernández

Curso de Gestión del Riesgo de Corrupción, Pacto Global Colombia. Julio 2020

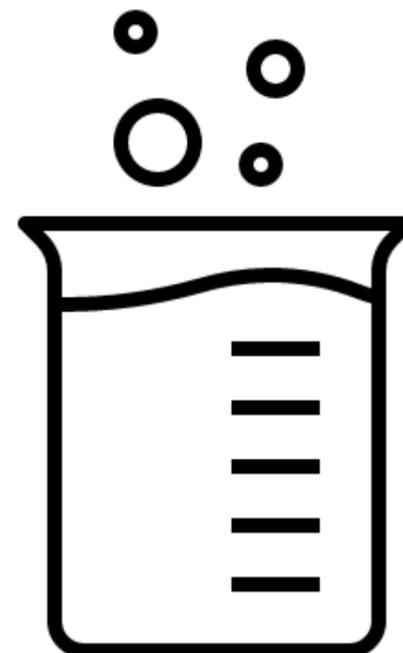
Existencia de una
relación de
Confianza o Poder

Desvío del
Poder

Obtención de un
beneficio
particular



CORRUPCIÓN



CAUSAS DE LA CORRUPCIÓN

- Inexistencia de Políticas y/ o reglamentación sobre el particular
- Deficiencia, inexistencia o debilidad en los sistemas de control y supervisión
- Falta de Transparencia
- Falta de equilibrio entre los poderes del estado
- Falta de integridad
- Bajo riesgo en su comisión, ya que las ganancias son atractivas frente a las sanciones
- Baja tasa de detección dentro de las entidades
- Falta de conocimiento de los distintos tipos y formas de la corrupción

CATEGORÍAS DE LA CORRUPCIÓN

Según la naturaleza del actor:

Pública y Privada

Según la cantidad de actores:

Unipersonal o Pluripersonal

Según su frecuencia:

Ocasional
Sistemática
Endémica

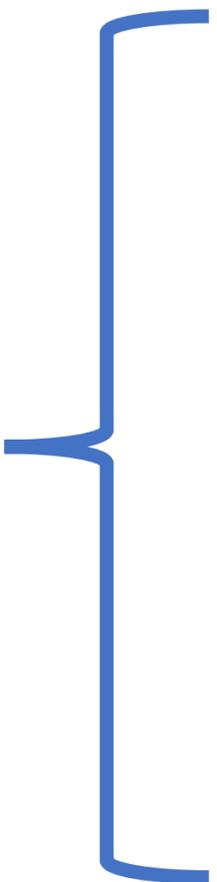
Según el papel del Actor:

Activa o Pasiva

Según el ámbito donde se desarrolla:

Legislativa, Judicial,
Electoral, etc.

TIPOS DE CORRUPCIÓN



- SOBORNO
- COLUSIÓN
- TRÁFICO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA
- TRÁFICO DE INFLUENCIAS
- MALVERSACIÓN DE FONDOS
- FRAUDE
- EXTORSIÓN
- NEPOTISMO
- CONFLICTO DE INTERÉS

MARCO NORMATIVO

Internacional:

- Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC) de la OEA - 1996
- Convención de la Lucha contra el Soborno Internacional - 1997
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC) – 2003

Nacional:

- Código Penal
- Ley 6 de 2002, que dicta normas para la transparencia en la Gestión Pública, establece la acción de Habeas Data y dicta otras disposiciones.
- Ley 316 de 2022, que regula situaciones de conflicto de interés en la función pública.
- Ley 23 de 2015, que adopta medidas para prevenir el BC/Ft/FPADM y dicta otras disposiciones.

¿QUÉ ES COMPLIANCE?

El Compliance o cumplimiento normativo nace de necesidad de establecer procedimientos adecuados para garantizar que todos sus integrantes cumplen con las normas.

Consiste en establecer las políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que una entidad desarrolle sus actividades conforme a la normativa vigente y a las políticas y procedimientos internos, promoviendo una cultura de cumplimiento entre sus empleados, directivos y agentes vinculados.

El Comité de Basilea define el “Compliance” como una función independiente que identifica, asesora, alerta, monitorea y reporta los riesgos de cumplimiento en las organizaciones, es decir, el riesgo de recibir sanciones por, sufrir pérdidas financieras o pérdidas de reputación por incumplimientos de las leyes aplicables, las regulaciones, los códigos de conducta y los estándares de buenas prácticas

La ISO 19600 de 2014, “Sistemas de Gestión de Compliance” es la norma internacional utilizada para la gestión del cumplimiento y sus obligaciones.

Según World Compliance Association, el Compliance Corporativo, tiene el siguiente esquema:

1. Contexto de la Organización, compuesto por :

- Legislación
- Normativa
- Reglamentos
- Buen Gobierno Corporativo
- Ética y Transparencia

2. Riesgos y Oportunidades:

- Identificación
- Prevención
- Gestión
- Respuesta

OBLIGACIONES DEL COMPLIANCE

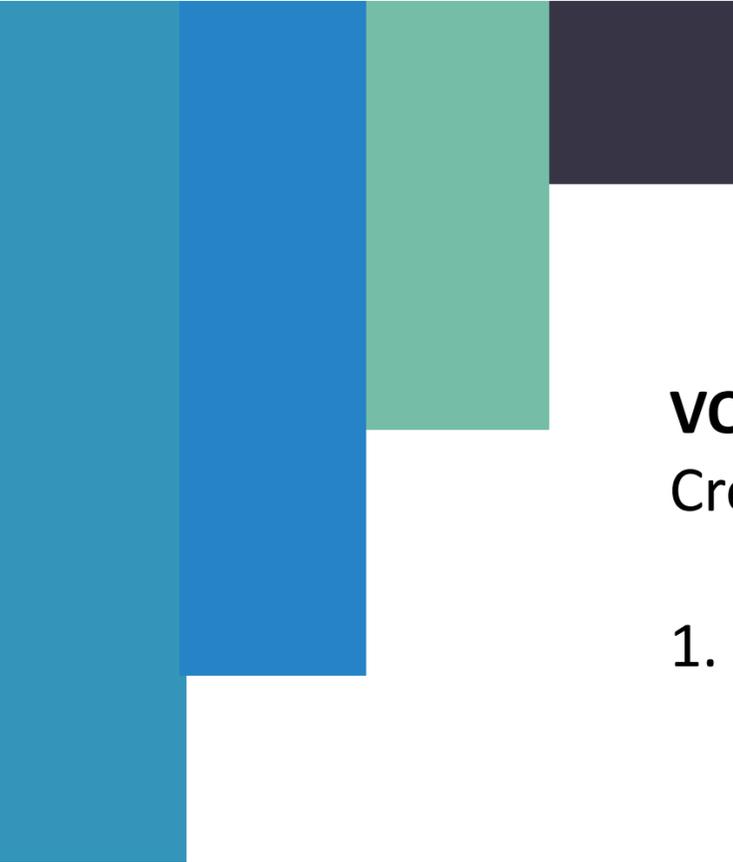
ESTATALES:

Impuestas por el Estado y emanan de su poder como ente generador de normas:

1. La Constitución
2. Los Tratados internacionales
3. Las Leyes
4. Los Mandatos Judiciales

LEX MERCATORIA

Ley de los mercados, emana de los usos propios de cada mercado y es aceptada como válida por aquellos que componen cada mercado. Forma parte del *Soft Law*; la encontramos presente en distintas manifestaciones como son: los usos y costumbres de comercio internacional, los Incoterms, las normas ISO, los contratos tipos, entre otros ejemplos.



VOLUNTARIAS:

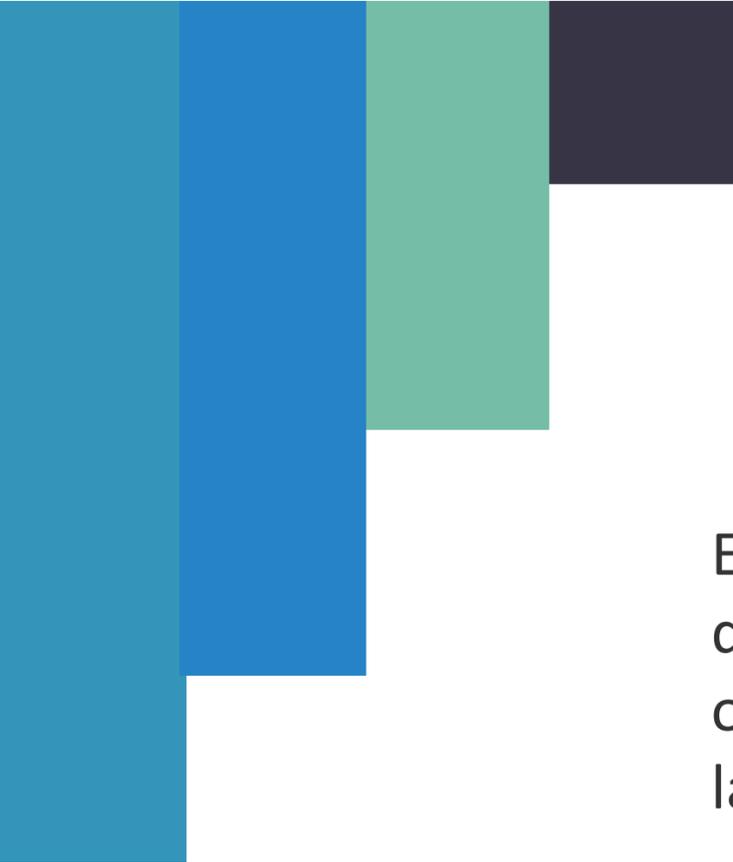
Creadas por el propio sujeto (empresa o entidad):

1. Normativa Interna: Se basa en dimensión, actividades, productos y servicios.
 - Documentos que desarrollan políticas, normas, procedimientos, etc.
 - Define la operativa, incluye formularios y formatos
 - Sirve como evidencia operativa
2. Código de Ética

FUNCIÓN DEL COMPLIANCE

Según el Comité de Basilea de cumplimiento normativo es: "Una función independiente que identifica, asesora, alerta, monitorea y reporta los riesgos de cumplimiento en las organizaciones, es decir, el riesgo de recibir sanciones por incumplimientos legales o regulatorios, sufrir pérdidas financieras o pérdidas de reputación por fallas de cumplimiento con las leyes aplicables, las regulaciones, los códigos de conducta y los estándares de buenas prácticas (juntos "leyes, reglas y estándares")".

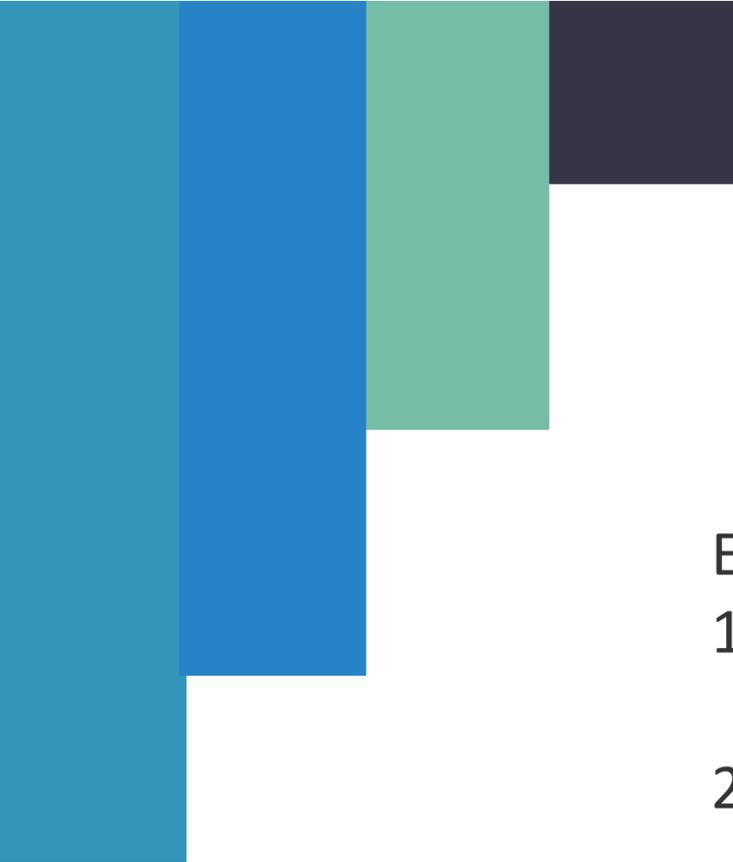
Por tanto, por Compliance debemos entender la función específica que permite a las empresas -a través de procedimientos adecuados, como políticas, identificar gestionar los riesgos de incumplimiento de las obligaciones regulatorias, mitigar los riesgos legales y sancionatorios.



EL COMPLIANCE EN EL SECTOR PÚBLICO

El Compliance en el sector público no se debe limitar a la prevención de delitos y la lucha contra la corrupción, sino que además debe enfocarse en la optimización de la gestión pública, controlar la economía y finanzas y mejorar la calidad de los servicios.

La adopción de un programa de Compliance por parte de las entidades y organismos del sector público contribuiría a mejorar la cultura del cumplimiento y lograr una mejor gestión y control interno sobre sus procesos y procedimientos, determinar a qué riesgos de cumplimiento están más expuestos, para diseñar medidas más adecuadas y efectivas que logren prevenir la comisión de ciertos delitos.



EL COMPLIANCE EN EL SECTOR PÚBLICO

En la actualidad cobra especial relevancia por:

1. Creciente interés de la sociedad por el cumplimiento normativo del sector público.
2. Progresiva sensibilización de la sociedad ante el fenómeno de la corrupción.
3. Existe una progresiva tendencia a la responsabilidad penal de las personas jurídicas.
4. La exigencia de transparencia en la gestión pública.
5. En nuestro país con la reciente aprobación de leyes en seguimiento de lo antes planteado, p.e. Ley de Conflicto de Interés.

SISTEMA DE COMPLIANCE

El sistema de cumplimiento normativo resulta de especial utilidad en la actual sociedad globalizada, en la que las relaciones entre agentes internacionales se encuentran interconectadas. La cultura de la integridad que trae consigo el Compliance tiene repercusiones en todos los aspectos de la empresa: en el Gobierno corporativo, en el área de riesgos, en el área de finanzas, en el área de legal y también en el departamento comercial.

Tipos de Sistemas de Compliance:

1. Genéricos o Superestructuras – ISO 19600:2015
2. Específicos – atacan ciertas áreas de la organización. Pe.
 - Compliance Penal
 - Compliance Corporativo
 - Compliance Anticorrupción

Cada entidad debe diseñar a su medida, su sistema de gestión de Compliance.

BENEFICIOS DE LOS SISTEMAS DE COMPLIANCE

La correcta implementación de este programa traerá consigo grandes beneficios como son:

- Promoción de la confianza
- Incremento de competitividad
- Disminución de Riesgos
- Prevalencia de la transparencia en la entidad.

Los objetivos específicos de esta política son los siguientes:

- Proteger el buen nombre y la reputación de la entidad, sin que esto interfiera indebidamente en la relación con los usuarios.
- Establecer controles y normas legales, operativas y éticas en la entidad, con el fin de evitar el uso indebido de las operaciones en ella.
- Concientizar y capacitar al personal sobre la importancia de estos objetivos a fin de evitar los riesgos de operaciones sospechosas.



ELEMENTOS CLAVES DE UN SISTEMA DE COMPLIANCE

- Establecimiento de una cultura de cumplimiento
- Creación de Mapas de Riesgo
- Medidas de Vigilancia y Controles Internos
- Canales de Denuncia
- Programas de auditoría

IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE COMPLIANCE

Tomando como referencia la norma ISO 37001 sobre sistemas de gestión, la correcta implementación de un Sistema de compliance incluye:

1. Conocimiento del Contexto
2. Partes Interesadas o grupos de interés
3. Cultura ética
4. Liderazgo
5. Roles y Responsabilidades
6. Políticas de Compliance
7. Designación de un Órgano de Compliance
8. Personal especialmente expuesto
9. Procesos de Debida Diligencia
10. Identificación y Evaluación de Riesgos
11. Definición de Controles Mitigantes
12. Cláusulas contractuales
13. Implementación de Canales de Denuncia
14. Formación
15. Reportes

COMPLIANCE Y ENFOQUE BASADO EN RIESGO

¿Cuáles son las tareas del Compliance?

- Previene: Riesgos, evitando su materialización y mitigando su impacto.
- Detecta: Las posibles deficiencias, a fin de mitigar riesgos.
- Informa: A la Alta Dirección.

¿Qué es el enfoque basado en Riesgos?

- Varias líneas de defensa
- Identificación, valoración y monitoreo de riesgos

GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

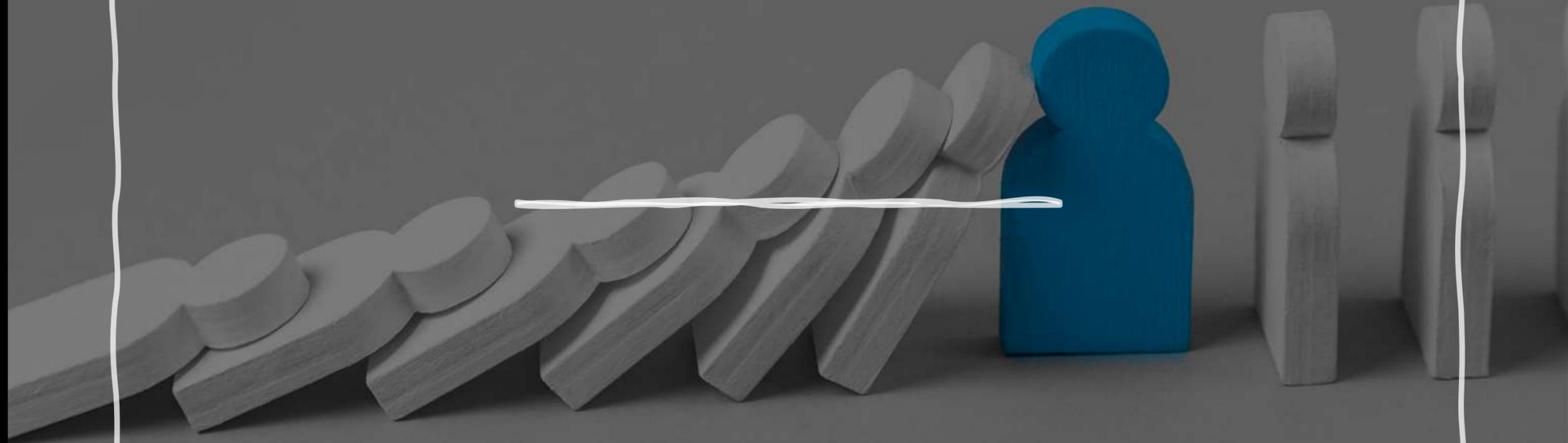
1 PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA
Hágalo bien la primera vez mediante
la Gestión Operacional
Función de áreas de Negocios y Apoyo

2 SEGUNDO LÍNEA DE DEFENSA
Monitoreo
Función de Riesgo

3 TERCERA LÍNEA DE DEFENSA
Verificación
Función de Auditoría

LEY 23 DE 2015: ENFOQUE BASADO EN RIESGOS

CONCEPTO DE RIESGO



SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGO

RIESGO	CAUSAS	CONSECUENCIAS
Posibilidad de ocurrencia de aquella situación que pueda entorpecer el normal desarrollo de las funciones de la entidad y le impidan el logro de sus objetivos.	Se refiere a las situaciones, elementos o factores que pueden generar el riesgo identificado.	Corresponde a los posibles efectos ocasionados por el riesgo, los cuales se pueden traducir en daños de tipo económico, social, administrativo, entre otros

SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGO CORRUPCIÓN

Riesgo de Corrupción:

Posibilidad de que por acción u omisión, haciendo uso indebido de determinados recursos, se cause un grave impacto al Estado o a particulares, para la obtención de un beneficio propio.



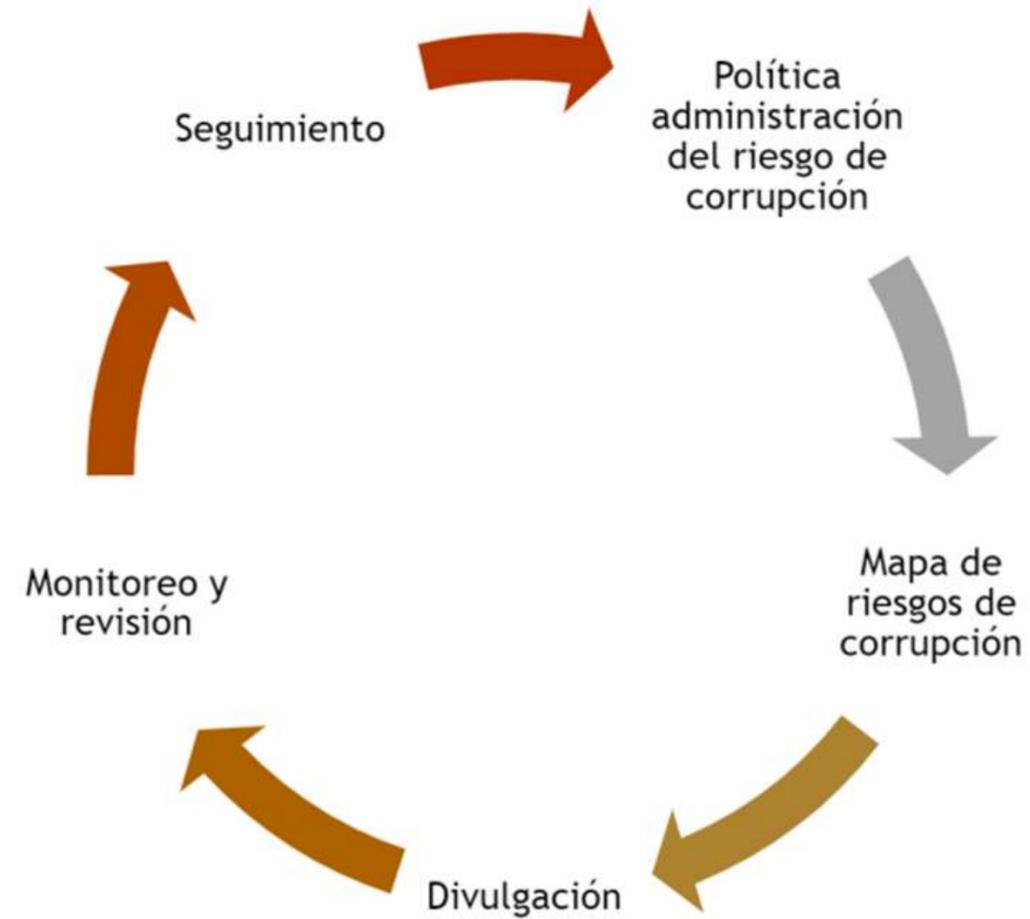
Gestión del Riesgo de Corrupción:

Actividades de la entidad para identificar, evaluar y controlar el riesgo de corrupción

SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGO CORRUPCIÓN



SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGO CORRUPCIÓN



AMBIENTE DE CONTROL INTERNO

El ambiente de control interno se refiere al entorno que influye en los integrantes de una organización y en el control de sus actividades. Este ambiente es la base de la administración de riesgos corporativos, pues proporciona disciplina y estructura, además, impacta en todos los componentes de la gestión de riesgo.

Los componentes del sistema de Control Interno son:

- a. Administración del riesgo: Incluye la asignación de responsabilidades y la adecuada gestión del riesgo (identificación, evaluación, control y monitoreo)
- b. Apetito al riesgo: Determinación a los que se expondrá la entidad.
- c. Compromiso de la alta Dirección: Es necesaria la sensibilización y compromiso de las altas esferas.
- d. Integridad y Valores Éticos definidos.
- e. Estructura Organizacional: Existencia de las instancias correspondientes según sea el caso.
- f. Estándares de Recursos Humanos: Establecer políticas de contratación, formación y entrenamiento.

EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO (AUDITORÍA)

Características del Programa de Auditoría Interna

Debe estar dotado de un presupuesto adecuado.

Debe llevarse a cabo con independencia y efectividad.

Debe ajustarse al tamaño, complejidad, alcance de las actividades, perfil de riesgo y tecnología de la entidad.

Debe ser llevado por especialistas en materia de prevención, con experiencia comprobada.

OBJETIVOS PRINCIPALES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

- Proveer seguridad razonable, salvaguardar los activos y lograr una adecuada organización administrativa y eficacia operativa.
- Adecuada identificación, mitigación y establecimiento de políticas de administración de aquellos riesgos que enfrenta la entidad.
- Prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes, abusos, conflictos de interés y demás actos de corrupción dentro de la entidad.
- Prevenir los delitos del Blanqueo de Capitales, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
- Procurar el cumplimiento de las disposiciones legales y de todo el ordenamiento jurídico vigente y aplicable.

EJEMPLOS DE METODOLOGÍAS PAR LA EVALUACIÓN DE SISTEMAS DE CONTROL INTERNO

METODOLOGÍA COSO:

Marco Integrado que permite a cualquier organización aumentar y mantener –de forma efectiva y eficiente– un sistema de control interno que incrementa la probabilidad de cumplir los objetivos de la organización y de adaptarse a los cambios operativos y de negocio del entorno.

El Marco Integrado describe las relaciones entre los objetivos (a que aspira la entidad), los componentes necesarios para alcanzar dichos objetivos y los principios relevantes, además de los conceptos fundamentales relacionados con los componentes.



METODOLOGÍA COSO

El objetivo del Marco de Control Interno, publicado por COSO, es “apoyar a la dirección a mejorar el control en la organización” y “proporcionar herramientas para mejorar la capacidad para supervisar el control interno”

Además, evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo la alta dirección y el consejo, según corresponda.

Sus Objetivos son:

- **Establecer** una definición común del Control Interno, es decir, **un Marco de Referencia.**
- Proporcionar a la organización el marco para que pueda **evaluar su Sistema de Control**, para establecer oportunidades de mejora.
- Ayudar a las esferas decisorias a **mejorar el Control de las Actividades.**

COSO

Desarrollo
de componentes



1. Ambiente de control:

- Estructura Organizacional
- Políticas administrativas
- Ética Institucional
- Valores de la Compañía
- Filosofía Administrativa

2. Evaluación de Riesgos:

- Identificación
- Análisis
- Tratamiento

3. Actividades de Control:

Se refiere a las políticas y procedimientos que trazan las acciones adecuadas para gestionar los riesgos.

5. Monitoreo:

Tiene varias fases:

- Establecer las bases del proceso
- Diseñar el proceso
- Implementación del proceso

4. Información y Comunicación:

Los principios relacionados con este componente son los siguientes:

- Obtención y generación de **información relevante** para el funcionamiento del control interno.
- **Comunicación interna** de información para el funcionamiento del control interno.
- **Comunicación externa** con terceros.



Retos y Expectativas para el COMPLIANCE como disciplina



Información de Contacto:

Candelario Santana Soriano

+507 6550-3458

csantana@premiumstrategypa.com

*Quedo atento a
sus Preguntas*

*¡Muchas gracias
por su atención!*