



## FEDERACION LATINOAMERICANA DE BANCOS

### RESUMEN EJECUTIVO CHAT COMITÉ PREVENCIÓN LAVADO DE ACTIVOS

TEMA	LA CAPACITACIÓN COMO UNA HERRAMIENTA EN LA PREVENCIÓN CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS.
FECHA	Febrero 24 de 2005
DURACION	1 hora
MODERADOR	Luis Bernardo Quevedo- Presidente Comité

#### PARTICIPANTES

NOMBRE	APODO	ENTIDAD	PAIS
Virginia Muñoz	virggy	BANCO DE LA NACION ARGENTINA	Bolivia
Bernardo Quevedo	Berqueve	Banco de Bogota	Colombia
Ligia Lidieth Monge	li	Banco Crédito Agrícola de Cartago	Costa Rica
Norma Constanza Núñez	Norma C	Indexcol	Colombia
Julio Aguirre G.	JAG	Bladex	Panamá
CLAUDIA DIAZ-GRANADOS	FELABAN	FELABAN	Colombia
Benjamín Echegoyen Romero	Willy	Mibanco	Perú
RODOLFO ALCANTARA SUAREZ	ras	D.F.	México
Harald Levin Roca	uifbga	banco ganadero s.a.	Bolivia
Guiomar de Gasperi	guiomar PY	BANCO AMAMBAY SA	Paraguay
Hugo Bucaro	Guatemala	Guatemala	Guatemala
Norma Figueroa	naf	Banco Ahorro Nal y Serv Financier	México
Lilia Zelaya	LCASO	Banco Ficohsa	Honduras
fgv	fgv	banca m	México
Jorge Agüero Jiménez	JORAGUJI	Banco Crédito Agrícola de Cartago	Costa Rica
Leopoldo Barran Mijares	polo	Banamex	México
Filiberto Basurto	Fili	Banco Azteca	México
Edgar	london	Fiduciaria	Cuba
José R. Gómez Laurito	Josepe	Bancredito	Costa Rica

#### LA CAPACITACIÓN COMO UNA HERRAMIENTA EN LA PREVENCIÓN CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS.

##### Preguntas Preparatorias:

1. ¿ Existe como política interna de la Entidad el desarrollo de un plan de Capacitación?
2. ¿ Quién es el encargado de elaborar y ejecutar el plan de capacitación de Prevención y Control al Lavado de Activos ?

3. ¿ Con que periodicidad se ejecuta el plan capacitación ?
4. ¿ Existe Capacitación en Prevención al Lavado de Activos a los Funcionarios que ingresan a las Entidades ?
5. ¿ Existe una Capacitación dirigida (especializada) a cada cargo ?
6. ¿ Existen estrategias especiales de capacitación?
7. ¿ Se realizan vistas a oficinas? Con que periodicidad? ¿Qué metodología y criterios existen para seleccionar dichas oficinas?
8. ¿ Existen esquemas específicos de evaluación al conocimiento y aplicación de las políticas de Prevención y Control al Lavado de Activos?

### **DESARROLLO DEL CHAT**

1. ¿ Existe como política interna de la Entidad el desarrollo de un plan de Capacitación

#### **Berqueve**

Para el Banco de Bogota en Colombia es una política interna, como quiera que la capacitación se convierte en un instrumento fundamental que permite el desarrollo total de todas las herramientas de prevención de lavado de activos.

**JAG** Correcto, la ley panameña establece que por lo menos una vez al año se debe dar una capacitación a todo el personal.

#### **GuiomarPY**

En Paraguay es obligatorio la capacitación en este tema por disposiciones del Banco Central

#### **JAG**

La práctica que hemos notado es: (i) Capacitación genérica para todos, (ii) Capacitación específica para los departamentos de atención al cliente, comercial y de negocios.

#### **virggy**

En nuestro Banco continuamente nos actualizamos con relación al tema

#### **Berqueve**

Entonces entendemos que la regulación de cada uno de nosotros nos obliga a diseñar estrategias de capacitación a nuestros empleados, por lo menos una vez al año. Como lo estamos haciendo y quien es el encargado?

#### **GuiomarPY**

Nosotros realizamos cursos internos y externos, para todos en general y en forma especial a los oficiales comerciales

#### **GuiomarPY**

Nosotros lo realizamos a través del Comité de Cómplice en coordinación con Recursos Humanos

#### **Berqueve**

Como lo hacen ustedes, virggy y JAG?

**JAG**

La ley indica que el Banco debe capacitar a su personal en materia de "AML". Se debe entender que es el departamento de RRHH en colaboración del Oficial de Cumplimiento. Éste último es quien debe asegurarse que se haga.

**virggy**

En nuestro Banco el oficial de cumplimiento se actualiza y realiza el control, recibimos apoyo de nuestra Casa central en Buenos Aires

**Berqueve**

El equipo de colaboradores del oficial de cumplimiento no participa en la ejecución de los programas de capacitación?

**JAG**

La práctica es que el Oficial de Cumplimiento, conforme a todos los seminarios y cursos que asiste dicta la charla. Pero no es obligación que él la dicte.

**GuiomarPY**

En nuestro caso, SI , Auditoria y el Área de Operaciones colaboran en el desarrollo

**virggy**

En nuestro Banco participa la Gerencia y Jefaturas, tenemos una sola sucursal en esta ciudad

**JAG**

Seminarios y cursos que sean dictados fuera de la institución, sirven o se consideran como capacitación anual.

**Berqueve**

La participación del grupo de cumplimiento es vital ya que orientan y focalizan los temas relevantes a tratarse en la capacitación, así como el desarrollo de experiencias que permiten mejorar los controles.

**JAG**

Es correcto.

**Berqueve**

Guiomar estas de acuerdo?

**GuiomarPY**

Si es correcto

**virggy**

En nuestro Banco somos un reducido numero de empleados, lo que facilita el conocimiento de las normas, además nuestra clientela es reducida.

**Berqueve**

Consideran que la capacitación en forma anual sobre este tema tan importante es suficiente?

**GuiomarPY**

No, no es suficiente, nosotros lo hacemos trimestralmente en forma especial y tres veces al año

**Berqueve**

Norma estamos hablando sobre la periodicidad de la capacitación en AML a nuestros empleados, como lo hacen ustedes?

**virggy**

No es suficiente en forma anual, debería en forma continua

**Hubu**

La responsabilidad legal de la Coordinación de la capacitación del tema, es del Oficial de Cumplimiento, nosotros estamos dando capacitación mensual mediante Circulares Informativas y con videos en forma semestral

**Berqueve**

hubu, entonces ya entraron en el tema de la capacitación virtual, que interesante.

**naf**

Nosotros en un inicio lo estamos haciendo anualmente

**Hubu**

Si, ya que somos mas de 2,500 empleados entonces se tiene que buscar otro tipo de mecanismos para dar capacitación en forma permanente y práctica.

**Berqueve**

Para el banco de Bogota, la capacitación es permanente, ya que hemos desarrollado diferentes esquemas que nos permiten tener día a día a los funcionarios comprometidos con el tema

**JAG**

Sólo para quedar claro. La ley los obliga a hacerlo más de una vez al año.

**naf**

Hubu, el contenido de la capacitación y la logística en PLD y FAT la hacen ustedes o su área de capacitación interna colabora en el apoyo logístico

**Berqueve**

Guiomar, como entrenas a tus colaboradores

**Hubu**

Trabajamos conjuntamente con Recursos Humanos

**Berqueve**

Tenemos un plan de capacitación anual, pero tenemos una inducción adecuada para los funcionarios que ingresan a nuestras entidades?

**GuiomarPY**

Lo hacemos vía interna por la intranet, en forma interna también con videos, información que obtenemos vía Internet, por presentaciones que preparamos en power point . También en forma externa en cursos que se dictan aquí y en el exterior.

**virggy**

Cual es la inducción adecuada para funcionarios nuevos

**Hubu**

En los procesos de inducción también se tiene un modulo de LD, cuando empleados entran a la institución sin distinguir el puesto.

**Berqueve**

La inducción debe contener las políticas, procedimientos, código de conducta claros que ha determinado la entidad para evitar ser utilizada para canalizar recursos de actividades ilícitas.

**GuiomarPY**

RRHH se encarga de entregar al nuevo funcionario, toda la documentación como ser Leyes Manuales de Procedimientos, Informes etc. para su conocimiento. El Comité de Cumplimiento lo va asesorando si es un funcionario es especial

**naf**

Nosotros consideramos que debe haber una inducción en PLD y FAT para todos los empleados de nuevo ingreso y que es necesario profundizar en la inducción para los empleados que atiendan al público y que manejen o administren recursos.

**virggy**

De acuerdo

**GuiomarPY**

Estoy de acuerdo

**JAG**

Bien, lo que puedo resumir es: (i) La ley obliga una vez al año, (ii) El Oficial de Cumplimiento coordina con RRHH la capacitación anual y específica (Inducción a nuevos empleados, puestos claves, etc.), (iii) La práctica sana es capacitar más de una vez al año para mantener involucrados a todo el personal.

**Hubu**

Estamos de acuerdo

**naf**

OK

**virggy**

OK

**Berqueve**

Han diseñado programas de capacitación dirigida por cargo, es decir la responsabilidad y el rol que desempeña cada funcionario en el tema de LD.

**Hubu**

No, la capacitación es uniforme para todos, pero se hace el énfasis en la responsabilidad que cada quien tiene en su puesto.

**virggy**

La capacitación es para todos, dependiendo el sector mayor control

**GuiomarPY**

Si, especialmente a los comerciales que atienden a los clientes

**Berqueve**

Dentro de nuestro manual AML se establecen las responsabilidades por cargo, especialmente dirigida a la parte comercial,

**naf**

Nuestro programa de capacitación está enfocado para empleados de alto riesgo (atención a clientes y administración de recursos) y de bajo riesgo (administrativos, etc.), aunque la capacitación se les da sobre todas las medidas para el combate de LD y FAT en la aplicación de exámenes si se hace distinción entre empleados de alto riesgo, haciéndoles más riguroso el examen

**JAG**

Examen. Qué interesante? puedes explicarnos un poco más sobre el examen.

**Berqueve**

De acuerdo, infórmanos

**GuiomarPY**

Nosotros, al final de cada curso de capacitación tomamos también un examen que forma parte de la evaluación anual de cada funcionario

**JAG**

Lo haces el mismo día.

**Berqueve**

Y que hacen con los funcionarios que no pasan el examen?

**naf**

O evaluación, nuestra ley nos obliga a aplicar evaluaciones a nuestros empleados sobre los conocimientos adquiridos de la capacitación

**Hubu**

En nuestro caso, la Auditoría Interna hace exámenes al personal en forma periódica de las sucursales y en las oficinas centrales al personal administrativo, para verificar que están captando la información que se les remite.

**GuiomarPY**

Si el mismo día al final del curso, son preguntas relativas al desarrollo del programa

**Hubu**

Se avisa al Jefe inmediato, para dar retroalimentación y se hace de nuevo la prueba.

**GuiomarPY**

De esta forma conseguimos la concentración de los funcionarios durante el curso, ya que las preguntas se basan en los temas tratados, ha dado muy buenos resultados

**naf**

Nuestra ley nos menciona que debe de aprobarlos, aunque no indica la calificación, eso ya es interno y precisamente estamos trabajando en qué hacer si no aprueba un empleado, en un inicio se había pensado en repetir el examen hasta que lo aprobara ya que al final de cuentas lo importante es que se empapen de esto, pero esto a la larga se puede tomar sin seriedad por parte del empleado

**Berqueve**

Excelente, la evaluación sobre este tema, permite diseñar nuevas estrategias y detectar oficinas que presente problemas en la recepción de la información que les remitimos, lo cual nos permite actuar. Pero como motivamos a nuestros funcionarios para que apliquen las políticas AML?

**GuiomarPY**

Es una buena pregunta,

**naf**

Berqueve, esa es la pregunta, cómo involucrar a la organización en la importancia de observar las medidas anti PL y FAT

**JAG**

Básicamente, la motivación es a través de la verificación que hace AI de los controles establecidos para tal fin. La efectividad de los controles internos es calificado y de ahí su ajustes de salarios, bonos, etc.

**Hubu**

En teoría haciendo conciencia de las implicaciones que tienen tanto para ello como para la institución por los riesgos que implica el incumplimiento de las mismas.

**GuiomarPY**

Aquí controlamos el cumplimiento de los procedimientos además de los medios tecnológicos a través del informe que realiza Auditoria interna cuando audita las diferentes áreas, los evalúa y pone una calificación que se tiene en cuenta a nivel grupal y personal

**naf**

JAG, ¿no sé si entendí bien, ¿uno de los aspectos a evaluar al personal en el caso de tu organización es que los empleados tengan conocimiento de estas medidas?

**virggy**

Se instruye el riego para sus institución que es su fuente laboral

**Berqueve**

Este no es un trabajo de un solo día, requiere un proceso continuo involucrando principalmente a la fuerza comercial. si bien es cierto existe una regulación y unas sanciones, pero debemos ver el lado positivo brindándole a cada funcionario la seguridad que la entidad ha desarrollado políticas y procedimientos AML, es por eso que se hace necesario que el funcionario colabore con la aplicación de estas políticas lo que redunde en un mutuo beneficio.

**GuiomarPY**

Eso es algo que repetimos permanentemente, la importancia de la actitud personal de cada uno con respecto a este tema

**JAG**

Es correcto. naf, la evaluación del personal, involucra los buenos resultados en la AI.

**naf**

Suena muy interesante

**Berqueve**

Nosotros hemos diseñado varias estrategias de motivación a través de boletines propios del oficial de cumplimiento, artículos en la revista de publicación interna del Banco y aunque no me lo crean hemos desarrollado concursos sobre el tema.

**naf**

Berqueve ¿Otorgan algún incentivo en especial en el caso de los concursos?

**Hubu**

Por el momento, no tenemos ningún incentivo.

**Berqueve**

Claro, los concursos tiene el objetivo de refrescar conceptos, procedimientos y políticas y se hace para todos los funcionarios del Banco, por que hay que motivar la participación a través de premios, (viajes, cenas, premios, etc.)

**naf**

En el caso de Hubu, tal vez suene muy escéptica, ¿pero si hay buena respuesta de los empleados?

**naf**

Lo de los concursos se me hace interesante y divertido, desafortunadamente en mi organización no creo que haya presupuesto para ser tan espléndidos en los premios ¿alguna sugerencia más económica?

**Berqueve**

El tema de prevención requiere innovación y creatividad, si bien es cierto nos movemos en un marco legal, lo importante es que nuestros funcionarios lo conozcan y mas importante aun lo apliquen de acuerdo con lo establecido.

**Hubu**

La capacitación es de participación de carácter obligatorio, se tiene controles, manejando sanciones, pero en el caso de nuestro país, llevamos un para de año, por lo que todavía se está creando una cultura en este sentido. Todos los mensajes son de motivación, en el sentido de que es por su propio bienestar que se deben estar enterados y deben de cumplir.

**Berqueve**

Creo que ha sido muy beneficiosos para todos contar con este intercambio de experiencias, sin salirnos de la importancia que reviste el tema de que todos conozcamos y apliquemos las políticas y procedimientos AML. es interesante conocer las diversas estrategias

**FELABAN**

Mil gracias por su participación. Estos encuentros virtuales son en realidad productivos. Mandaremos el resumen del Chat a cada uno de ustedes en los próximos días

**Berqueve**

Muchas gracias a todos por su participación, nos contactaremos en el próximo CHAT