



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**La necesidad de la implementación del Programa de
Compliance en el ámbito público y privado**

AUTOR:

Niama Rivas, Melanie Gabriela

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPUBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Falconí Peet, Roberto Enrique

Guayaquil, Ecuador

15 de Septiembre del 2022



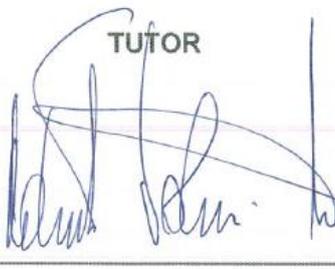
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Niama Rivas, Melanie Gabriela**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. 

Falconi Peet, Roberto

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Niama Rivas, Melanie Gabriela**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **La necesidad de la implementación del Programa de Compliance en el ámbito público y privado**, previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2022

LA AUTORA:

f. _____

Niama Rivas, Melanie Gabriela



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Niama Rivas, Melanie Gabriela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **La necesidad de la implementación del Programa de Compliance en el ámbito público y privado**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2022

LA AUTORA:

f. _____
Niama Rivas, Melanie Gabriela

INFORME URKUND

URKUND ➔ Abrir se

Documento	TESIS MELANIE NIAMA RIVAS REVISION URKUND.docx (D143674937)
Presentado	2022-09-06 09:44 (-05:00)
Presentado por	roberto.falconi@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	REVISION DE TRABAJO PARA URKUND Mostrar el mensaje completo

1% de estas 18 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
⊕ Categoría	Enlace/nombre de archivo
⊕	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL / D111973307
⊕ Fuentes alternativas	
⊕ Fuentes no usadas	

📄 🔄 ⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⚠️ 0 Advertencias. 🔄 Reiniciar 📄 Compartir

TUTOR

f. 

Falconi Peet, Roberto

f. 

Niama Rivas, Melanie Gabriela

Autora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado la sabiduría y fuerza necesaria para cumplir con el presente trabajo y con toda la carrera universitaria.

A mis padres, Lilian y Vladimir, quienes han confiado plenamente en mí y me han apoyado durante toda mi vida.

A mi familia, en especial a mi abuelita Emma, quien ha depositado en mí toda su confianza y amor.

A mis hermanos, Emily y Vladimir, quienes han sido pilares fundamentales en mi vida, y quienes, con su compañía, la vida ha sido más llevadera.

A todos mis amigos, que han hecho que mi vida se llene de felicidad. Especialmente Daniela y José David (Mono), sin quienes, sin lugar a duda, no hubiera podido llegar a este momento.

A toda persona que creyó y cree en mí, gracias por su apoyo e inspiración.

DEDICATORIA

A mi familia, por apoyarme e inspirarme a ser mejor cada día.

*A cualquier persona a la que llegue a sus manos el presente trabajo, espero
sea de ayuda.*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)

OPONENTE

f. _____

Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS

DECANO

f. _____

Ab. MARITZA REYNOSO GAUTE, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA



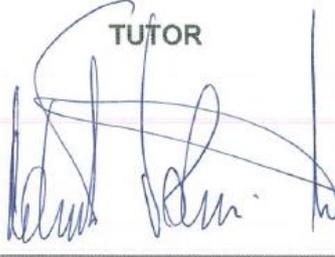
**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: A-2022
Fecha: 15 de septiembre del 2022**

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **La necesidad de la implementación del Programa de Compliance en el ámbito público y privado** elaborado por la estudiante **Niama Rivas, Melanie Gabriela**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **DIEZ (10)** lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.

TUTOR



f. _____
Falconi Peet, Roberto

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
1. Capítulo 1: El fenómeno de Compliance.....	4
1.1 Definición del Programa de Compliance.....	4
1.2 Elementos del Programa de Compliance.....	5
1.2.1 ISO 37301:2021	7
1.2.2 <i>Tone at the top</i>	9
1.2.3 <i>Oficial de Cumplimiento</i>	10
1.3 Beneficios del Programa de Compliance	12
2. Capítulo 2: Necesidad de la implementación del Programa de Compliance	14
2.1 Programa de Compliance en el sector público	14
2.1.1 <i>Ética pública</i>	14
2.1.2 <i>Compliance para combatir la corrupción</i>	16
2.2 Programa de Compliance en el sector privado	19
2.2.1 <i>Gobierno Corporativo</i>	19
2.3 Problemas para la implementación del Programa de Compliance en el sector público y privado	23
2.3.1 <i>Falta de normativa</i>	23
2.3.2 <i>Limitación de recursos económicos</i>	24
CONCLUSIONES	26
RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29

RESUMEN

A lo largo del presente trabajo de titulación, se explicarán y detallarán los componentes del programa de compliance, y los beneficios que pueden obtener aquellas organizaciones que implementen su gestión en las administraciones. Son varios los beneficios que se obtienen con la correcta implementación de un Programa de Compliance que vaya acorde con las necesidades de cada empresa. Así, la organización visualizará al Compliance como una ventaja para crecer jerárquicamente en la compañía, y no se lo verá como una imposición a cumplir.

Un buen Programa de Compliance se desarrolla en torno a las necesidades de cada empresa, ya sea esta pública o privada. Por lo tanto, según lo investigado y de acuerdo a lo expuesto a continuación, no se puede definir objetivamente un listado de elementos que componen al Programa, pero si existen directrices, y componentes básicos esenciales, que se deben establecer en todos los modelos para una correcta gestión de Compliance.

Finalmente, se concluirá el presente trabajo ofreciendo ciertas recomendaciones con el objetivo de inducir a las empresas a implementar los programas de cumplimiento.

Palabras Claves: *compliance, ética, gobierno corporativo, prevención, riesgos*

ABSTRACT

Throughout this degree work, the components of the compliance program will be explained and detailed, and the benefits that organizations that implement their management in administrations can obtain. There are several benefits that are obtained with the correct implementation of a Program of Compliance that is in accordance with the needs of each company. Thus, the organization will see Compliance as an advantage to grow hierarchically in the company, and it will not be seen as an imposition to comply with.

A good Compliance Program is developed around the needs of each company, whether public or private. Therefore, according to what was investigated and according to what is stated below, a list of elements that make up the Program cannot be objectively defined, but there are guidelines and essential basic components that must be established in all the models for a correct Compliance management.

Finally, this work will conclude by offering certain recommendations with the aim of inducing companies to implement compliance programs.

Key word: *compliance, ethics, corporate governance, prevention, risks*

INTRODUCCIÓN

Según fuentes doctrinarias, la práctica de compliance tiene su origen en el common law, en el derecho anglosajón, específicamente el 20 de diciembre de 1977 con la promulgación de la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), o Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, emitida por el Congreso de Estados Unidos luego del escándalo de Watergate¹. El objetivo principal de la norma es fijar prácticas y directrices encaminadas con evitar y sancionar actos de corrupción empresarial con negocios internos o externos.

Es desde aquella fecha que se comienzan a expandir los criterios para que los demás países acojan buenas prácticas empresariales. Es tanto así que, las prácticas de anticorrupción han dado la vuelta al mundo, llegando a América Latina, en el que se busca hacer un llamado a todas las instituciones, ya sean públicas o privadas, que avoquen conocimiento de la exposición al cometimiento por parte de cualquiera de sus colaboradores a delitos y/o conductas antiéticas que pueden resultar en perjuicios económicos o penales para dichas instituciones.

El Programa de Compliance nace como un sistema de prevención, de cumplimiento normativo que permite que los administradores, y todos los integrantes de las compañías, realicen su mejor esfuerzo para mitigar riesgos con el objetivo de evitar multas o sanciones, que pueden reproducirse en daños reputacionales a los productos, marcas, o imagen corporativa con respecto a la empresa en la que operan. Asimismo, permite conocer las obligaciones legales que deben de cumplir, y las posibles sanciones a las que pueden verse expuestos en caso de incumplimiento.

Con respecto a las compañías del sector privado, el Programa de Compliance se configura como un índice de alto cumplimiento normativo que, en muchas ocasiones, repercute en la reputación de las empresas, puesto

¹ Escándalo político ocurrido en Estados Unidos de América en la década de los 70, en el cual se dio a conocer sobre el robo de información en las oficinas de Watergate en Washington D.C., que en ese momento era la sede del Partido Demócrata de aquel país.

que, a un mayor grado de cumplimiento de las normas, existe un grado mayor de confianza hacia dicha empresa y los productos y/o servicios que ofrece, otorgándole así una beneficio con respecto de los demás competidores.

En el ámbito público, la implementación de un buen y fuerte Programa de Compliance tiene una relevancia superior según lo considerado dentro del presente trabajo de titulación puesto que, como es de conocimiento público, en la sociedad del sector público empresarial latinoamericano, y con especial relevancia el ecuatoriano, se adolece de una enfermedad conocida desde ya hace muchos años, la corrupción.

Lo que busca la práctica de compliance es ejercer buenas prácticas, y establecer principios y valores que ayuden a mitigar los riesgos implícitos en el actuar de las organizaciones, sin embargo, como se explicará a lo largo del presente trabajo, las empresas públicas y privadas suelen omitir la implementación del Programa debido al arduo trabajo que implica, o a su vez, la mala implementación del mismo conlleva la realización de conductas antiéticas que afectan el desarrollo y reputación de la organización.

DESARROLLO

1. Capítulo 1: El fenómeno de Compliance

1.1 Definición del Programa de Compliance

Para empezar el presente trabajo, y para un correcto entendimiento del tema, se considera necesario establecer una definición lo que se considera como Programa de Compliance, entendiéndose como tal a un “conjunto de políticas y estrategias previstas por cada empresa para prevenir, detectar y evitar prácticas de corrupción dentro de su estructura” (Corporate Compliance Survey, 2005, p. 1759).

Ruiz & Pozo Torre (2019) establecen que la palabra *compliance* es de origen inglés, proveniente del verbo *to comply* o *to comply with*, que se traduce al español en *cumplir* o *cumplir con*. Explican que en el sector empresarial/corporativo, la denominación tiene una mayor relación al cumplimiento normativo de la legislación vigente, y de las normas internas que mantenga cada empresa, ya sean estas de carácter ético, financiero, de prevención, entre otros.

La World Compliance Association (WCA)² considera al programa de compliance como un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptadas por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos³.

Adicionalmente, el Comité de Basilea⁴, establece al 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 incumplimientos legales o regulatorios, sufrir pérdidas financieras o pérdidas de reputación por fallas de cumplimiento con las leyes

² Asociación Internacional sin ánimo de lucro formada por profesionales y organizaciones interesadas en el mundo del “compliance”.

³ <https://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>

⁴ Organización mundial que reúne a autoridades internacionales de supervisión bancaria.

aplicables, las regulaciones, los códigos de conducta y los estándares de buenas prácticas”.

Como podemos ver, las definiciones citadas por los diferentes autores coinciden en que el programa de compliance sirve para identificar riesgos con el objetivo de prevenir sanciones en las empresas, implementando programas y sistemas de integridad con el objetivo de construir una cultura ética corporativa que contribuya con el buen gobierno empresarial.

1.2 Elementos del Programa de Compliance

Un buen Programa de Compliance se desarrolla en torno a las necesidades de cada empresa, ya sea esta pública o privada. Por lo tanto, según lo investigado y de acuerdo a lo expuesto a continuación, no se puede definir objetivamente un listado de elementos que componen al Programa, pero si existen directrices, y componentes básicos esenciales, que se deben establecer en todos los modelos para una correcta gestión de Compliance.

Alain Casanovas Ysla (Legal Compliance, 2013) establece que el primer paso para definir un Programa de Compliance en una empresa, es que sus administradores, o altos cargos jerárquicos, delimiten el objetivo que se quiere conseguir con la implementación del Programa. Esto permitirá conocer cuáles son las acciones que deben realizar todos los colaboradores de la compañía para alcanzar esa finalidad, así como también, esclarecerá cuáles conductas van en contra del objetivo. Se explica la necesidad y lo primordial de establecer el objetivo de forma precisa, ya que, de lo contrario, será difícil imponer un alto nivel de conducta ética en toda la organización.

Consecuentemente, con la finalidad establecida claramente, y marcados los parámetros de conducta aceptados en la empresa, se deben establecer métodos de supervisión que permitirán confirmar si aquella finalidad a alcanzar con el Programa de Compliance ha sido correctamente difundida y entendida entre los colaboradores, para que así, se puedan *aplicar* debidamente los medios definidos para lograr el objetivo.

Lo explicado anteriormente corresponde a una pauta básica inicial para la implementación de un buen Programa, por lo tanto, para complementar lo

definido por Alain Casanovas Ysla, nos referimos a continuación al doctrinario Adán Nieto Martín (2015) el cual, en su obra *Manual de Cumplimiento Penal en la empresa*, otorga una directriz general para una buena gestión del compliance:

- Análisis de riesgos y controles: Se considera al análisis de riesgos como uno de los pilares básicos dentro del Programa de Compliance, ya que, con un correcto ejercicio de evaluación se podrá determinar los riesgos a los que están expuestas las empresas, dependiendo del mercado en donde se desenvuelvan. Asimismo, este método permitirá levantar controles que mitiguen aquellos riesgos identificados, que serán específicos para cada caso en particular, con el fin de evitar daños a la compañía.
- Código de conducta y políticas de la empresa: Nieto Martín explica que, el sistema de compliance necesita directrices de actuación, es decir, debe ofrecer a la organización una forma de comportamiento a seguir, que, si bien en algunos casos pueda ser ambiguo, esta se complementa con políticas específicas de la empresa para los casos en que se requiera.
- Capacitación y difusión: con el Programa de Compliance lo que la empresa busca es alcanzar un determinado objetivo a través de buenas prácticas corporativas, por lo tanto, resulta esencial que para fomentar cultura en la organización se establezca de forma primordial la herramienta de capacitación; esto permitirá a los empleados conocer y aprender lo necesario para cumplir correctamente el Programa.
- Mecanismos de detección y sanción: sobre este elemento, se explica la indispensabilidad de que el Programa vaya de la mano con un sistema de detección, que se traduce a actividades de investigación internas y canales de denuncias dentro de una organización, para que de esta forma se puedan conocer las

acciones que atentan contra los valores de la empresa, y, en caso de comprobarse alguna, se puedan sancionar administrativamente a los causantes.

- Documentación: este elemento se lo considera quizá uno de los más importantes, pues, al documentar las actividades realizadas en torno al Programa de Compliance se deja evidencia de la trazabilidad del sistema. La documentación puede consistir en actas de juntas de los órganos de compliance, los controles levantados para mitigar riesgos, auditorías realizadas al programa, entre otros.

Como podemos ver, los elementos para una buena implementación y gestión del Programa de Compliance consisten en métodos empleados que sirvan a las diferentes organizaciones para la prevención y detección de los riesgos a los que están expuestos; controles para su mitigación; y, sanciones para los casos que ameriten, recordando siempre que lo que se busca es aprender del error para ejercer una mejor prevención en el futuro.

1.2.1 ISO 37301:2021

La Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés)⁵ conocida mundialmente como el organismo creador de directrices y de normas internacionales de buenas prácticas corporativas, a las cuales las empresas pueden adquirir su certificación voluntariamente, elaboró en abril de 2021 una norma para el *sistema de gestión de compliance*, la cual anula y reemplaza a la anterior norma ISO 19600:2014⁶.

La ISO 37301:2021 tiene por objetivo "ayudar a las organizaciones a desarrollar y difundir una cultura positiva de compliance, teniendo en cuenta

⁵ International Organization for Standardization

⁶ ISO 19600 trataba sobre el Sistema de Gestión de Compliance, en el cual su enfoque principal consistía en la detección de riesgos relacionados al incumplimiento de obligaciones legales. La norma recopilaba un conjunto de recomendaciones y directrices para cualquier clase de organización, sin importar su tamaño o naturaleza, sin embargo, a diferencia de muchas otras normas ISO, no permitía su certificación.

que una gestión eficaz y sólida de los riesgos relacionados con compliance debería considerarse como una oportunidad para perseguir y aprovechar" (Comité Técnico ISO/TC 309, 2021, p. 2). Esta se distingue por definir los requisitos para una buen Programa de Compliance; y, por proporcionar directrices para la correcta implementación y mejora del mismo.

El modelo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar)⁷ es el sistema que adopta la ISO 37301 para explicar los elementos para una correcta gestión de compliance:



Fuente: Norma ISO 37301-2021

Como podemos ver, la norma ejemplifica las diferentes actividades y requisitos que se deben realizar de forma continua dentro de una organización para una correcta implementación del Programa, que consisten

⁷ Este modelo fue introducido por Walter Shewhart en su obra el "Control económico de la calidad de productos manufacturados".

elementalmente en lo previamente explicado, sin embargo, en la ISO 37301 se destaca la importancia del liderazgo dentro del Programa de Compliance.

Se explica que, es fundamental el alto compromiso desde los altos mandos ya que del mismo dependerá que el *sistema* se implemente en la organización de una forma correcta, y que persista en el tiempo. Se exige a los líderes responsabilidad absoluta sobre la gestión de compliance, para que así, ejerciendo las actividades que se recomiendan, la organización pueda alcanzar los objetivos planificados.

1.2.2 *Tone at the top*

En concordancia con lo explicado anteriormente, Raúl R. Sacconi y Gustavo L. Morales Oliver (2018), en su obra “Tratado de Compliance” explican que *tone at the top*⁸ debe ser el primer elemento del Programa de Compliance.

El término se populariza después de varios escándalos corporativos ocurridos en Estados Unidos, lo que llevó a que el Congreso del mismo país se cuestione sobre el rol de los líderes de las organizaciones. Se aprobó la Ley Sarbanes-Oxley de 2002, con la cual se exigió un mayor rango de responsabilidad y compromiso para los altos mandos y administradores de las diferentes organizaciones. Lo que se buscaba era que aquellos directivos promuevan e incentiven una buena cultura corporativa, una cultura que cumpla con los principios éticos y de cumplimiento a lo establecido en la ley.

Asimismo, luego en el año 2010, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) emitió una Guía de Buenas Prácticas, en la que se promovía que las empresas cuenten con un programa de cumplimiento dentro de su administración. En esta guía se establecía al “tono en la parte superior” como punto inicial para la implementación del Programa.

Entonces, podemos entender como *tone at the top* dentro del Programa de Compliance como aquel elemento primordial desde el cual nace la iniciativa

⁸ Tono en la parte superior.

de establecer buenas prácticas corporativas y una cultura ética y de integridad dentro de la organización. Los altos directivos son los llamados a promover el cumplimiento de las normas desde un punto de vista que beneficie a la empresa, y de difundir el mensaje para los demás colaboradores, estableciendo una tolerancia cero hacia situaciones que pongan en riesgo a la Compañía.

Sin embargo, es importante mencionar que, si bien la iniciativa nace desde lo superior, se necesita que cada integrante de la empresa se comprometa con el Programa de Compliance, es decir, con el cumplimiento de conductas adecuadas que conlleven a beneficios propios y para la empresa en la que se colabora.

1.2.3 Oficial de Cumplimiento

El *compliance officer* u oficial de cumplimiento (OC), es la persona encargada del desarrollo del Programa de Compliance en la compañía, es el “dueño” y el responsable del cumplimiento de las actividades encaminadas a alcanzar el objetivo determinado por cada empresa. Asimismo, es el supervisor del programa, el cual se encarga de asegurar la efectividad del mismo para que de esta forma se disminuya el riesgo en las organizaciones.

La asignación de este cargo constituye todo un desafío para la persona que lo ejercerá, ya que, como se mencionó previamente, esta tendrá toda la responsabilidad sobre la correcta y adecuada gestión del Programa de Compliance, la cual tendrá que responder ante los Directivos de las compañías.

Kleinhempel (2018) plantea que los desafíos más evidentes para todos los oficiales de cumplimiento son los que se explican en el siguiente listado:

- Los OC deben incentivar en los empleados de las organizaciones el cumplimiento de temas éticos y legales. Deberá balancear ambos tópicos y hacer comprender al trabajador que las actividades que realizan día a día van de la mano con lo ético y lo legal, para esto, el OC deberá

comprender la finalidad de las actividades para tomar las decisiones adecuadas.

- El OC debe ser ejemplo para la toma de decisiones, de esta forma, será guía para los demás colaboradores y así incentivará que sea buscado para apoyar u ofrecer soluciones de ser necesario.
- El siguiente desafío va de la mano con el anterior, ya que, el OC deberá inspirar confianza a los colaboradores, para que, en caso de problemas o malas noticias que se deban comunicar a sus respectivos jefes, estos puedan hacerlo sin sentir que tendrán alguna consecuencia negativa. Constituye un desafío ya que, lo que se busca es la rápida comunicación de los riesgos para conseguir rápidas y efectivas soluciones a problemas a tiempo, pero, en caso de que no suceda de esta forma, se puede mal interpretar que el OC ha fallado y que el desafío se convirtió en consecuencia.

Por lo anterior, se puede establecer entonces que el oficial de cumplimiento tiene un objetivo específico, que es el de contribuir con el desarrollo del Programa de Compliance. Esto lo realizará mediante el reforzamiento de una cultura ética corporativa que permitirá proteger a la compañía de futuros riesgos que puedan implicar alguna sanción legal.

Asimismo, Kleinhempel (2018) señala que “el CO [compliance officer] necesita que su rol esté claramente definido y que cuente con los recursos humanos y financieros adecuados. Esto le permitirá cumplir con el amplio espectro de responsabilidades que generalmente se le asignan” (p.203).

El rol de OC supone un cargo primordial dentro de la gestión del compliance, por lo tanto, supone que el que ocupe la posición deberá tener un importante cargo jerárquico para que tenga la capacidad de imponer sus decisiones y recomendaciones. Esto implica que, el cargo sea ejercido por una persona que cumpla con características especiales, por ejemplo, que cuenta con experiencia de administración, que tenga un entendimiento

suficiente sobre el negocio que desarrolla la empresa, que sea reconocido por su conducta apegada a la ética y el cumplimiento, entre otras importantes. Es menester reconocer que, el OC tendrá un altísimo grado de responsabilidad, por lo que es primordial que la persona comprenda las consecuencias que pueden presentarse en caso de un mal rendimiento.

1.3 Beneficios del Programa de Compliance

A lo largo del presente trabajo, se ha mencionado fehacientemente que la correcta implementación y buena gestión del Programa de Compliance en una organización, permite obtener numerosos beneficios. El conocimiento de todas las normas de legal cumplimiento para la empresa evita que existan posibles sanciones o multas por infracciones en su actuación. Así mismo, es beneficioso la detección de los riesgos y el levantamiento de controles de los mismos, ya que así se evita la materialización de los mismos, disminuyendo el nivel de riesgo de la compañía.

Sin embargo, existe una mayor cantidad de beneficios para aquellas organizaciones que tomen la iniciativa de implementar el Programa de Compliance en su actividad diaria. En el presente trabajo se ha tratado de definir las ventajas más relevantes en el siguiente listado que se explica a continuación:

- Prevención de delitos al identificar los riesgos que puedan ocasionar el cometimiento de los mismos por parte de los colaboradores, o de terceros con los cuales la empresa mantenga relaciones comerciales.
- Reducción de la responsabilidad penal/civil de las personas jurídicas en muchos países. En Ecuador, con la reforma del Código Orgánico Integral Penal⁹ se establece como atenuante de pena a los sistemas de cumplimiento que cumplan con los requisitos detallados en el artículo 49 de mencionada norma.

⁹ Registro Oficial Suplemento 392 de 17 de Febrero del 2021.

- Detección temprana de conductas antiéticas, o de malas prácticas realizadas por colaboradores de la empresa.
- Permite identificar riesgos respecto a los terceros que mantienen relaciones comerciales con la compañía, evitando así contratar con alguien que pueda acarrear una responsabilidad para la organización.
- Cumplimiento con estándares internacionales de buenas prácticas corporativas, que aporta a la seguridad empresarial.
- Aumenta la probabilidad de que las organizaciones recluten más talento calificado, ya que las empresas con cultura ética están mejor posicionadas para atraer buenos recursos humanos mientras tienen bajas tasas de rotación.
- Genera confianza con respecto a los demás competidores del mismo mercado transparentando las transacciones comerciales que se realicen, disminuyendo así la incertidumbre que se tiene al momento de contratar con una empresa.
- Mejora de la reputación de la compañía, lo que se traduce a una mejor visibilidad de la misma. Para el caso de las compañías privadas, este beneficio puede contribuir con la captación de clientes lo que permite que aumenten las ganancias de la empresa.

Son varios los beneficios que se obtienen con la correcta implementación de un Programa de Compliance que vaya acorde con las necesidades de cada empresa, en particular, el efecto positivo más evidente es la oportunidad de mejora que tienen los empleados con respecto a su rendimiento, pues el mismo definirá su trayectoria en la compañía. Así, la organización visualizará al Compliance como una ventaja para crecer jerárquicamente en la compañía, y no se lo verá como una imposición a cumplir.

2. Capítulo 2: Necesidad de la implementación del Programa de Compliance

2.1 Programa de Compliance en el sector público

Como se explicó anteriormente, la finalidad del Programa de Compliance es la prevención del cometimiento de conductas antiéticas, y dentro de las compañías del sector público, la conducta antiética más común, y de mayor repetición, es la corrupción, la cual conlleva responsabilidad penal a la persona jurídica de derecho privado en nuestra legislación ecuatoriana.

Ahora bien, desde los años 70 se ha venido llamando “ética pública” a lo que se conoce comúnmente como cumplimiento normativo, o programa de compliance, para definir los programas de cumplimiento dentro de las empresas públicas. En 1977, posterior a la promulgación de la *Foreign Corrupt Practices Act*, se firmó la *Ethics in Government Act* la cual nace como resultado del escándalo producido por Watergate (Nieto, 2002).

La implementación de un programa de compliance dentro de una administración pública se haría con el único fin de prevenir actos corruptos que afectan la reputación nacional de cada país, pues, mientras que a cada organización de carácter privado se le imponen actividades que reduzcan el riesgo del cometimiento de delitos, las empresas públicas no realizan acciones para disminuir el riesgo evidente que atraviesan día a día.

Para que las empresas públicas adopten las políticas que conllevan los programas de cumplimiento, es necesario que tomen conciencia de la autorregulación que implica, es decir, que conozcan verdaderamente lo que es la implementación de un buen programa de compliance dentro de su administración, y los beneficios que pueden obtener, así como de las sanciones que pueden materializarse debido a la inobservancia al programa.

2.1.1 Ética pública

Luego de los escándalos en la administración pública que tuvieron lugar en los años 90 en Reino Unido, el informe Nolan aparece para establecer

normas de conducta para la vida de la administración pública en Reino Unido. Se establece la necesidad de “potenciar medidas de autorregulación, que incrementen los controles internos de cada organización” (Nieto, 2018, p.352).
A

Entre las formas de autorregulación que podrían existir, tenemos a la promulgación de un código de ética dentro la organización, el cual sirve como base y eje central para delimitar el actuar de los funcionarios públicos. En el código se establecerán las normas de conducta a las que deben ceñirse los trabajadores, así como las sanciones que se impondrían en el caso de que ocurra una falta a este. Es necesario que se establezcan sanciones debido a que de esta forma se incentiva el cumplimiento del código de ética y se manda un mensaje tácito a la organización de que no se tolerarán conductas antiéticas.

Asimismo, con el objetivo de ejercer una correcta prevención de delitos por medio de la autorregulación, se deberían establecer dentro de las organizaciones, políticas que vayan en contra de actos corruptos o de cualquier otro delito en los que pudieran verse envueltos. Según lo estudiado por Adán Nieto Martín, las prácticas en contra de la corrupción se basan en controles internos, que pueden ser ejercidos por los mismos funcionarios, o por algún ente externo que realice auditorías sobre las actividades realizadas, por ejemplo, contratos de licitación, contratación pública, asignación de recursos, etc (Nieto, 2018).

Es importante señalar que las actividades a realizar en respuesta al plan de cumplimiento deben determinarse con base en los resultados de los estudios de riesgo de las actividades realizadas por cada organismo público y por tanto, como se mencionó anteriormente, las actividades realizadas en el plan contribuirá al logro de los objetivos específicos de cada empresa. El objetivo específico sería mantener una administración pública óptima y evitar prácticas corruptas, pero, como se mencionó anteriormente, hay ciertos elementos esenciales que no pueden faltar en un programa de cumplimiento. Evidentemente, al igual que ocurre en el sector privado, cualquier programa de cumplimiento que se quiera adoptar en el sector público debe tener en

cuenta las características de dicho sector, así como las características de la propia administración, entidades y organismos.

Es preciso mencionar a (Accifonte, 2019), cuando publicó que el compliance es una técnica innovadora que permite un abordaje eficaz respetando la ética o el buen gobierno dentro de las organizaciones del sector público. No se trata de tomar el modelo del sector privado y trasladarlo a lo público, porque eso no va a funcionar. Sino que, se debe realizar un diagnóstico de corrupción, conflicto de interés y soborno en el sector a implementar y diseñar un programa basado en el diagnóstico.

2.1.2 Compliance para combatir la corrupción

La Convención Interamericana Contra de la Corrupción celebrada en marzo de 1996, en Caracas, Venezuela, estableció como propósito los siguientes:

1. Promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Partes, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción; y 2. Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Partes a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio.¹⁰

Como podemos ver, desde los años 90 se viene hablando de la actividad que deben realizar las organizaciones para prevenir y detectar prácticas corruptas, con el objetivo de que se vaya erradicando de poco a poco.

A partir de los últimos años del siglo XX, luego de diversos escándalos de corrupción y fraude en organizaciones del sector público, la creación de políticas de integridad institucional que aseguren la previsibilidad, la seguridad jurídica, la equidad y la imparcialidad se consideró clave para el desarrollo,

¹⁰ Convención Interamericana Contra la Corrupción (1996). Artículo 2.

fomentando el comportamiento eficaz y honesto de los servidores públicos y desalentando su comportamiento corrupto y poco ético. El Libro Blanco sobre la Gobernanza de la UE11 (2001) define la buena gobernanza como aquella que promueve la transparencia, la rendición de cuentas, la coherencia, la participación ciudadana, la integridad, la objetividad y la imparcialidad al servicio del interés público. En última instancia, se trata de establecer reglas que promuevan el comportamiento honesto y desalienten el comportamiento deshonesto. Si los ciudadanos tienen principios y valores éticos claros y actúan de acuerdo con esos principios y valores, los funcionarios públicos estarán obligados a actuar con honestidad y eficacia, y las conductas corruptas e ineficaces serán severamente sancionadas.

Jiménez Asensio (2017), establece "... la idea-fuerza que emparenta a ambos modelos (compliance e integridad institucional¹²) es construir sistemas preventivos sólidos que eviten el delito o las malas prácticas, pues en ambos casos se daña inevitable e irreparablemente la imagen o reputación institucional" (p. s/n). Como bien se explicó anteriormente, la finalidad del programa de compliance es prevenir la comisión de delitos, de conductas antiéticas que pueden implicar sanciones para las empresas, lo cual se logra a través de controles internos, y a través de una serie de actividades que permitirán fortalecer la cultura ética de las diferentes organizaciones.

Sin embargo, al vernos envueltos en el sector público resulta necesario el incentivo desde el Gobierno Estatal, es decir, es el Gobierno quien debe promover que sus administraciones implementen programas de cumplimiento con la finalidad de disminuir la corrupción que en muchos casos la existencia de la misma resulta evidente¹³.

¹¹ Unión Europea

¹² También denominada ética pública.

¹³ Este argumento coincide con lo explicado en el subtema "1.2.2. Tone of the top" ya que como se estableció, es necesario que desde la más alta administración se promulgue la cero

El Programa de Compliance entraría a las organizaciones del sector público como aquel sistema que llevaría a los funcionarios públicos a fortalecer su cultura ética. Como se explicó previamente, el programa debe contener políticas, entre estas, (Nieto, 2018) plantea que es necesario la implementación de una política de anticorrupción que permita la constante supervisión del actuar de los funcionarios, así como, que establezca las sanciones en caso de verificarse actos corruptos. Sobre este punto, se considera pertinente mencionar que, si bien no existe responsabilidad penal a las empresas del sector privado sobre el cometimiento del delito de corrupción¹⁴, si se pueden iniciar procedimientos administrativos sancionadores en contra del funcionario que cometa conductas que vayan en contra de lo promulgado por la Administración, con el fin de promulgar cero tolerancia a aquellos actos.

Adicionalmente, como elemento esencial del Programa de Compliance, se vuelve necesario el nombramiento de una personas como compliance officer, que, en el caso de las compañías del sector público, vendría a llamarse *public compliance officer*, quien, además de ejercer las funciones y actividades que se mencionaron en el anterior capítulo, será el responsable de promover una cultura de anticorrupción. Es importante destacar principalmente este punto dentro de lo que sería el *programa* en las administraciones públicas, ya que, la persona nombrada ostentaría la responsabilidad de otorgar una continua supervisión sobre el sistema, debiendo esta ser una persona calificada para llegar el cargo e independiente de los cargos políticos que rijan en la Administración. Nieto Martín (2018) señala que “a mayor presencia “política” en una organización administrativa [pública] con mayor radicalidad debe apostarse por el carácter independiente-externo del responsable anticorrupción” (p.370).

tolerancia que existe con respecto a las conductas antiéticas, y, el compromiso con realizar todas las actividades acordes con una cultura ética empresarial.

¹⁴ En la legislación ecuatoriana, artículo 45 del Código Orgánico Integral Penal, se establece responsabilidad penal a la persona jurídica solamente a las empresas del sector privado.

2.2 Programa de Compliance en el sector privado

En este punto del presente trabajo de titulación, a más de explicar con mayor profundidad lo que ya se ha venido hablando de los beneficios que trae consigo la implementación del programa de compliance en las compañías de carácter privado, o la importancia evidente que conlleva el cumplimiento normativo para evitar riesgos y sanciones, es pertinente explicar sobre la relevancia del buen gobierno corporativo para una correcta *gestión del compliance*.

2.2.1 Gobierno Corporativo

El origen del Gobierno Corporativo data desde los años 70 cuando los autores Michael Jensen y William Meckling desarrollaron la Teoría de la Agencia, la cual se basa en que “las compañías deben ser consideradas las extensiones de sus dueños, es decir, los accionistas deben ser los únicos beneficiarios” (Kleinhempel y Cecchini, 2018, p.278). Hoy en día, se conoce que el gobierno corporativo tiene como finalidad proteger los intereses que tienen los accionistas sobre la compañía que les pertenece.

Posteriormente, en el año 2004, la OCDE¹⁵ emitió su “Principles of Corporate Governance”¹⁶ que define al gobierno corporativo como una forma en la que el Directorio, Accionistas y la Dirección Administrativa tengan una constante relación y contacto para dirigir a la compañía, supervisarla, y consecuentemente, proteger los intereses de los accionistas.

Este concepto de gobierno corporativo como “tutelador” establece que los altos mandos monitoreen las actividades de la compañía, persiguiendo así los objetivos que tuvieron los accionistas al momento de crear la misma. (Kleinhempel y Cecchini, 2018) plantean que el buen gobierno corporativo crea confianza para los colaboradores de la empresa, y para los terceros que quieran mantener una relación con la misma.

¹⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

¹⁶ Principios del Gobierno Corporativo. OCDE, 2004, “Principles of Corporate Governance”, <https://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance/>

Se establece que crean “confianza” debido a que posibles inversores sabrán que sus intereses estarán protegidos, ya que existe un buen gobierno corporativo que vele por los mismos. Según Kleinhempel y Cecchini (2018):

Una buena posición de la compañía en los ratings de gobierno corporativo es útil en este sentido. Los inversores quieren que sus intereses estén protegidos. Si las regulaciones no lo logran, es el gobierno corporativo el factor que les da mayor o menor confianza en la protección de sus intereses. Por eso, un buen gobierno corporativo atrae más inversión a un menor costo, fortalece la estrategia corporativa y su implementación, aclara accountability y mejora la protección de los accionistas. (p. 279)

Podemos evidenciar entonces que, el buen gobierno corporativo trae como consecuencia ventajas que permiten que las empresas que lo implementen compitan sobre otras, ya que crea confianza en el mercado, lo que ayuda a atraer mejores candidatos para ejercer cargos dentro de las compañías, estableciendo así una buena reputación en el mercado en el que se desenvuelven.

2.2.1.1 Análisis de la Resolución de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador.

En Ecuador, la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS)¹⁷ emitió el primero de septiembre de 2020 la resolución No. SCVS-INC-DNCDN-2020-0013 en la cual se establecen las “Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo”, las mismas que **podrán** ser aplicadas por las compañías mercantiles aceptadas en el Ecuador.

La SCVS (2020) denomina al Gobierno Corporativo como el sistema de control y gestión de una empresa mercantil, que conlleva un conjunto de principios y normas que establecen las siguientes normas básicas: la protección de los derechos de los socios o accionistas y la existencia de un

¹⁷ Organismo encargado de la vigilancia y control del funcionamiento de las compañías y otras entidades que determine la ley. Artículo 430 de Ley de Compañías (1999).

trato justo entre ellos; el establecimiento de una administración transparente y responsable; fluidificar la información social y recomendar mecanismos de control; regular las relaciones con los grupos de interés; transparentar la información obtenida de sus operaciones; y, recomendar estándares éticos para el correcto desarrollo de las actividades de la empresa. La definición dada por la Superintendencia es concordante con lo previamente explicado, por lo tanto, se deduce que el Gobierno Corporativo busca resguardar los intereses de los accionistas mediante la implementación de conductas adecuadas que vayan acorde con la cultura ética.

En la Resolución se establecen los principios básicos “sobre la base de la autorregulación” (SCVS, 2020) que debe contener todo buen Gobierno Corporativo, entre ellos tenemos los siguientes: igualdad; transparencia; responsabilidad corporativa; entre otros. De igual forma, establece directrices y recomendaciones, para la correcta ejecución de buenas prácticas corporativas, aplicables para los accionistas, directorio, personal. Adicionalmente, se establece la importancia de crear programas de cumplimiento normativo dentro de las organizaciones

Sin embargo, por más atractiva que pueda parecer el contenido de la resolución, esta carece de obligatoriedad para las empresas, es decir, la aplicación de la resolución emitida por la Superintendencia es de carácter voluntario, y solamente se vuelve obligatoria cuando la compañía lo establece como tal dentro de sus estatutos sociales, o cuando la autoridad competente ordene su aplicación.

Igualmente, la resolución No. SCVS-INC-DNCDN-2020-0013 es una buena iniciativa que conlleva a las empresas a aplicar los principios establecidos por la Superintendencia, sin embargo, al carecer de carácter obligatorio, muchas empresas deciden no adoptar sus disposiciones. Dentro del presente trabajo se considera que, se debería otorgarle la calidad de “obligatorio cumplimiento” a la resolución, ya que traería como consecuencia que las organizaciones establezcan dentro de su administración las recomendaciones de la SCVS, y, por lo tanto, conllevaría la implementación

de programas de compliance que vayan acorde con el buen Gobierno Corporativo.

2.2.1.2 Análisis del numeral 7 del artículo 45 del Código Orgánico Integral Penal del Ecuador.

Con el objetivo de complementar el análisis realizado sobre los beneficios que conlleva el programa de compliance para las personas jurídicas de carácter privado, se considera pertinente mencionar de forma ejemplificativa el caso de Ecuador, en el cual, el 17 de febrero de 2021, el Registro Oficial del país publicó la Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico Integral Penal en materia Anticorrupción, en el cual se incluye un atenuante a la responsabilidad penal de las personas jurídicas:

7.- Se considerarán circunstancias atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, las siguientes: (...)

d) Haber implementado, antes de la comisión del delito, **sistemas de integridad, normas, programas y/o políticas de cumplimiento, prevención, dirección y/o supervisión, a cargo de un departamento** u órgano autónomo en personas jurídicas de mayor dimensión, o una persona responsable en el caso de pequeñas y medianas empresas, cuyo funcionamiento se incorpore en todos los niveles directivos, gerenciales, asesores, administrativos, representativos y operativos de la organización.¹⁸ (negrita y subrayado me pertenece)

Como podemos ver, en Ecuador, la implementación de los programas de cumplimiento, previos a la comisión de un delito que conlleve responsabilidad penal a la empresa, es considerado como atenuante, es decir, puede llegar a reducir la pena que se impute, ya que demuestra el compromiso que tienen las organizaciones privadas de prevenir riesgos mediante el fortalecimiento de la cultura ética entre sus colaboradores.

¹⁸ Artículo 45 del Código Orgánico Integral Penal del Ecuador (2021)

Esto solo constituye un beneficio adicional que conlleva la implementación del programa de compliance en las empresas de carácter privado en el Ecuador, el cual, debería ser considerado por los administradores.

2.3 Problemas para la implementación del Programa de Compliance en el sector público y privado

Para la implementación del programa de compliance, pueden existir un sin número de problemas que impidan que la creación del mismo en las organizaciones. En el presente trabajo, se explicarán dos que se consideran quizá las más relevantes, y a las que más hay que prestar atención, con el objetivo de, más adelante hacer una recomendación.

2.3.1 Falta de normativa

Según lo que se ha explicado a lo largo del presente trabajo de titulación, el Programa de Compliance conlleva varios beneficios para las organizaciones que lo implementen en sus administraciones. En el caso del sector público, el beneficio evidente que existe es que se previene a la corrupción, la cual es el mal que afecta diariamente al actuar la misma. Por otro lado, con la implementación del programa de compliance en las personas jurídicas de carácter privado, los beneficios conllevan desde un fortalecimiento de la cultura ética entre los colaboradores hasta la declaración de atenuante para disminuir la responsabilidad penal a las compañías.

Adicionalmente, el programa de compliance no solo trae beneficios para aquellos quienes lo implementan, sino que, al fortalecer una cultura de ética y de integridad, de cero tolerancia a actos que vayan en contra de buenas prácticas, se impulsa que la sociedad en la que se desenvuelve imite los buenos actos. Es decir, las terceras personas que se involucran con organizaciones que mantienen programas de cumplimiento, sabrán que deberán actuar de la misma forma ética que las compañías para poder seguir desenvolviéndose con ellas, imponiendo un actuar diario que sea aceptable dentro de lo íntegro.

Así entonces, al fortalecer la cultura de la sociedad, se fortalecerá el Estado, los representantes, lo que podría disminuir el grado de inseguridad jurídica de los países. Sin embargo, ya que el programa de compliance es un sistema relativamente nuevo, con menos de 100 años de edad, que aún no es considerado necesario dentro de las empresas, como lo es un departamento de tesorería o administrativo, se vuelve imperativo que la legislación de cada país contemple e imponga a las organizaciones públicas y privadas de manera obligatoria la creación, o constante asesoría, de programas de cumplimiento dentro de sus administraciones con la finalidad de prevenir riesgos, y de infundir una cultura ética en la sociedad. (Nieto, 2018) plantea que deben existir normas que hagan obligatorio contar con códigos de ética, programas de anticorrupción, y demás actividades que van implícitas con la creación de los programas de compliance.

2.3.2 Limitación de recursos económicos

Dentro de la implementación de los programa de compliance en las organizaciones públicas y privadas, es necesaria la designación de un grupo de personas que formen un equipo que se dediquen a tiempo completo a la gestión del sistema de cumplimiento, pues, es un trabajo que requiere de análisis, disposición, planificación, entre otros. Adicional al recurso humano que se necesita, es necesaria la disposición de recursos económicos para una buena gestión del compliance dentro de las empresas.

Entendiendo como buena gestión, adicional a lo que se explicó previamente en el capítulo anterior del presente trabajo, a la formación que se debe implementar en el equipo de compliance formado; a las capacitaciones y charlas que se deben dictar a los colaboradores para promulgar la cultura ética; a las auditorías externas que se deben contratar para una correcta verificación de la implementación del programa, entre muchas otras actividades a las que se les debe de designar recursos económicos debido a la importancia que implica el programa de compliance.

Sin embargo, al predominar el pensamiento de que el programa de compliance no es un elemento esencial en las compañías, en el caso de las compañías de carácter privado, los altos mandos no designan los recursos

necesarios para la correcta gestión que se debe realizar, Nuria E. González (2018) establece que la limitación de los recursos económicos constituye una de las principales problemáticas que tiene la implementación de un programa de compliance. Asimismo, en las empresas del sector público, la Administración considera que se puede dar un mejor destino al dinero que designándolo a programas de cumplimiento normativo. Resulta evidente que la falta de cultura, y de conocimiento, afecta terriblemente la creación de los programas de compliance en las compañías, ocasionando que se existan trabas para su implementación.

CONCLUSIONES

- Como se explicó a lo largo del presente trabajo de titulación, el programa de compliance conlleva beneficios para aquellas organizaciones, públicas o privadas, que lo implementen en sus administraciones. El concepto de cumplimiento ha pasado de ser una nueva tendencia en la gestión empresarial a uno que se sustenta como un recurso clave en las organizaciones comprometidas con la integridad empresarial y la sostenibilidad a largo plazo. El cumplimiento ha alcanzado un nivel global y, para mantenerlo, las organizaciones deben enfrentarlo no solo evaluando las razones económicas o evitando cargos penales, sino considerando el cumplimiento como una cultura ética que hace cumplir la herramienta de cumplimiento, mejora y eficiencia. .Conceptos como cumplimiento, transparencia, integridad, gestión de riesgos y buen gobierno cada vez desdibujan sus límites y se unen hacia un sistema de gestión integrado y sostenible para una organización.
- Con respecto al sector público, la adopción de programas de compliance ayudará a mejorar la cultura de cumplimiento y lograr una mejor gestión y control interno sobre sus procesos y procedimientos, identificando los riesgos de cumplimiento a los que están más expuestos para diseñar medidas más adecuadas y eficaces para prevenir la comisión de determinados delitos. Los casos de corrupción y la mala reputación pública parecen evidenciar la necesidad de que el sector público considere los programas de cumplimiento como un medio complementario para combatir las conductas ilegales y delictivas de los funcionarios o trabajadores vinculados a las administraciones públicas y las empresas con las que se desenvuelven.
- De acuerdo con los estándares establecidos por la OCDE, en las Recomendaciones de Integridad Pública del 26 de enero de

2017, “el sector público debe implementar sistemas de integridad, promover una cultura de ética y proporcionar el liderazgo necesario en el campo y, en última instancia, demostrar genuina y rendición de cuentas efectiva”, utilizando un modelo de control interno y gestión de riesgos “de manera similar a la que utilizan las empresas del sector privado al establecer y gestionar sus sistemas de cumplimiento.

- Adicionalmente, la implementación del programa de compliance en el sector público ayuda a combatir la corrupción a la que están expuestos los funcionarios públicos en su actividad diaria, ya que impulsa la prevención de riesgos, y fortalece la cultura de sus colaboradores para no ejercer actividades que puedan establecerse en conductas antiéticas, o en delitos.
- Por otro lado, en las empresas de carácter privado, la implementación del programa de compliance constituye principal relevancia para establecerse de mejor forma en el mercado en el que se desarrolla. Los programas de cumplimiento otorgan un grado de confianza que atrae a inversores, y a empresas externas que querrán relacionarse con las organizaciones, otorgando a las mismas una buena reputación que conllevará que sus ganancias suban.
- Hoy en día, es fundamental lanzar un programa de "cumplimiento normativo". Sólo estos mecanismos preventivos pueden elevar la posición de la empresa y garantizar la transparencia de los servicios prestados. Por lo tanto, esto trae muchos beneficios para la empresa, la sociedad y el país. Es evidente que, la práctica de cumplimiento es muy productiva, considerando que tiene beneficios tanto a nivel interno como externo, ya sea que sea utilizada por entidades públicas o privadas.

RECOMENDACIONES

Según lo explicado dentro del presente trabajo de titulación, se considera necesario emitir las siguientes recomendaciones hacia las empresas de carácter público y privado, y los Estados, para la correcta implementación de un programa de compliance:

- Difusión por parte de los Estados hacia las empresas de los sectores públicos y privados sobre la cultura de compliance y los beneficios que conlleva la implementación del mismo dentro de su administración.
- Promulgación de normativa de obligatorio cumplimiento para las empresas del sector privado, con el objetivo de implementar dentro de su administración el programa de compliance.
- Establecimiento dentro de los entes de control de las administraciones públicas, departamentos destinados a la supervisión de compliance sobre las empresas del sector público.
- Fortalecimiento de los programas de compliance en aquellas empresas de carácter privado que ya hayan iniciado con la implementación del mismo, es decir, establecer una supervisión de entes terceros sobre el programa de cumplimiento para asegurar una correcta gestión del mismo.

REFERENCIAS)

- Bedoya, B. M. (2020). Compliance: su evolución y desafíos en Ecuador. *USFQ Law Review*, 25.
- Coca Vila, Ivó. “¿Programas de cumplimiento como forma de autorregulación regulada?”, en *Criminalidad de empresa y Compliance. Prevención y reacciones corporativas*. Silva Sánchez, Jesús-María (dir.), Montaner Fernández, Raquel (coord.), Barcelona, Atelier, 2013.
- Diego, Ó. (22 de julio de 2008). *Dilemata*. Obtenido de El Informe Nolan y las Normas de Conducta para la vida pública en el Reino Unido.: <https://www.dilemata.net/blog/etica-publica-y-buen-gobierno/147-el-informe-nolan-y-las-normas-de-conducta-para-la-vida-pca-en-el-reino-unido>
- EALDE. (1 de diciembre de 2020). Obtenido de Compliance: <https://www.ealde.es/que-es-compliance/>
- Empresa. (22 de diciembre de 2021). *Los beneficios de implantar un programa de Compliance en tu empresa*. Obtenido de Implanser: <https://www.implaser.com/los-beneficios-de-implantar-un-programa-de-compliance-en-tu-empresa/#:~:text=Compliance-triple-beneficio&text=De-cara-a-la-organizacion,escenario-de-legalidad-responsabilidad>.
- Gordon, S. (2010). *Implementation of Effective Compliance and Ethics Programs and the Federal Sentencing Guidelines* en: VV. AA., *Corporate Compliance Answer Book*. Estados Unidos: Ed. Practising Law Institute. Capítulo 2 disponible en Web: http://www.pli.edu/product_files/booksamples/26962_sample2.pdf.
- Grupo Atico 34. (2020). *Compliance en el sector público*. Obtenido de Grupo Atico 34: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/compliance-sector-publico/>

- Kaikati, G. et al. (2000). *The Price of International Business Morality: Twenty Years Under the Foreign Corrupt Practices Act*. Journal of Business Ethics, 26(3). Springer, p. 213. Traducción libre.
- Martins, J. (17 de junio de 2022). *¿Qué es el Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA)?* Obtenido de Asana:<https://asana.com/es/resources/pdca-cycle>
- Matíav Villa, D. (2018). *Compliance*. Tucuman: Universidad Nacional Tucuman.
- Morales Oliver, G. L. (2018). *Tratado de compliance*. Argentina: La Ley.
- Nieto Martín , A., Lascuráin Sánchez , J., Blanco Cordero , I., Pérez Fernández, P., & García Moreno, B. (2015). *Manual de cumplimiento penal en la empresa*. Tirant lo Blanch.
- OECD. (17 de agosto de 2016). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20*. Obtenido de OECD in Library: https://www.oecd-ilibrary.org/governance/g20-ocde-principios-de-gobierno-corporativo_9789264259171-es
- Pazmiño Ruiz, J., & Pozo Torres , J. (s.f.). *Responsabilidad penal de las personas jurídicas y compliance*.
- Pellicer García, J. L. (2017). Herramientas y propuestas para luchar contra la corrupción. *Revista Internacionall Transparencia e Integridad*, 9.
- PIRANI. (s.f.). *Pirani*. Obtenido de Norma ISO 37301 de sistemas de gestión de cumplimiento: https://www.piranirisk.com/es/academia/especiales/norma-iso-37301-sistemas-de-gestion-de-cumplimiento?utm_term=&utm_campaign=Campaign+General+SEM++ECU,+PERU,+CHILE++Mayo+2022&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=9508207643&hsa_cam=17306600395&hsa_g
- Queralt, J. (2016). Public compliance y corrupción: análisis conceptual y propuestas. *revista Internacional Transparencia e Integridad*, 11.

Subirana de la Cruz, Silvia, & Fortuny Cendra, Miquel. (2020). *Compliance en el sector público*. Pamplona. España: Editorial Aranzadi.

Superintendencia de Control del Poder de Mercado. (2021). *Guía de Compliance en Competencia*. Quito: Superintendencia de Control del Poder de Mercado.

Torres Rivera, R. C. (2021). *La aplicación de la cultura compliance como beneficio en el sector público del Ecuador*. Cuenca, Ecuador: Universidad Católica de Cuenca.

Vázquez Rodríguez, M. (s.f.). *Estudio sobre Compliance, antecedentes y perspectivas de futuro. Caso aplicado a empresas de publicidad*.

World Compliance Association. (s.f.). *¿Cuáles son los beneficios de un sistema de gestión de compliance?* Obtenido de <https://www.worldcomplianceassociation.com/beneficios-del-compliance.php>

World Compliance Association. (2020). Obtenido de World Compliance Association: <https://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Niama Rivas, Melanie Gabriela**, con C.C: # **0926810623** autora del trabajo de titulación: **La necesidad de la implementación del Programa de Compliance en el ámbito público y privado**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **15 de septiembre** del **2022**

f. _____

Nombre: **Niama Rivas, Melanie Gabriela**

C.C: **0926810623**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La necesidad de la implementación del Programa de Compliance en el ámbito público y privado.		
AUTOR(ES)	Niama Rivas, Melanie Gabriela		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Falconí Peet, Roberto		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de septiembre del 2022	No. DE PÁGINAS:	42
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho, compliance, ética		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	compliance, ética, gobierno corporativo, prevención, riesgos		
RESUMEN:	<p>A lo largo del presente trabajo de titulación, se explicarán y detallarán los componentes del programa de compliance, y los beneficios que pueden obtener aquellas organizaciones que implementen su gestión en las administraciones. Son varios los beneficios que se obtienen con la correcta implementación de un Programa de Compliance que vaya acorde con las necesidades de cada empresa. Así, la organización visualizará al Compliance como una ventaja para crecer jerárquicamente en la compañía, y no se lo verá como una imposición a cumplir. Un buen Programa de Compliance se desarrolla en torno a las necesidades de cada empresa, ya sea esta pública o privada. Por lo tanto, según lo investigado y de acuerdo a lo expuesto a continuación, no se puede definir objetivamente un listado de elementos que componen al Programa, pero si existen directrices, y componentes básicos esenciales, que se deben establecer en todos los modelos para una correcta gestión de Compliance. Finalmente, se concluirá el presente trabajo ofreciendo ciertas recomendaciones con el objetivo de inducir a las empresas a implementar los programas de cumplimiento.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-99-373-7579	E-mail: melanieniam@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza		
	Teléfono: +593-4-2222024		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			