

**El compliance y la cultura de cumplimiento
como mecanismos para prevenir la corrupción**

**Compliance and the Compliance Culture
as Mechanisms to Prevent Corruption**

Estefany Johana Alvear-Tobar¹
Universidad Internacional SEK - Ecuador
estefany.alvear@uisek.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2024.6-1.2975

V9-N6-1 (dic) 2024, pp 124-133 | Recibido: 05 de diciembre del 2024 - Aceptado: 24 de diciembre del 2024 (2 ronda rev.)
Edición Especial

¹ Docente del área de Derecho Penal de la Universidad Internacional SEK. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6902-8544>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Alvear-Tobar, E., (2024). El compliance y la cultura de cumplimiento como mecanismos para prevenir la corrupción. 593 Digital Publisher CEIT, 9(6-1), 124-133, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6-1.2975>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El compliance se refiere al cumplimiento de normas legales y éticas dentro de una organización, con el objetivo de prevenir infracciones, incluyendo sanciones internas. Fue originado en los EE. UU. en el siglo XX, se consolidó en el contexto empresarial tras escándalos de corrupción, con programas diseñados para asegurar que las empresas cumplieran con las leyes. Estos programas se dividen en áreas específicas, como el cumplimiento tributario o penal, y deben adaptarse a las necesidades particulares de cada empresa, evitando el "paper compliance", que son programas superficiales sin impacto real.

Además de implementar programas, las empresas deben fomentar una cultura de cumplimiento, en la que todos los empleados adopten una mentalidad ética, priorizando el cumplimiento normativo por convicción. Esta cultura también favorece la reputación corporativa, contribuyendo a una imagen de empresa íntegra. En Ecuador, el Código Orgánico Integral Penal (COIP) ha integrado el cumplimiento como atenuante de responsabilidad penal para las personas jurídicas, con requisitos como identificación de riesgos y controles internos. La lucha contra la corrupción, especialmente en el sector privado, puede verse fortalecida mediante la implementación efectiva de estos programas, aunque su aplicación en el sector público presenta desafíos, como la falta de incentivos para adoptar esta práctica.

Palabras claves: compliance, cultura de cumplimiento, responsabilidad penal de la persona jurídica, paper compliance, análisis de riesgos

ABSTRACT

Compliance refers to adhering to legal and ethical standards within an organization, aiming to prevent violations, including internal sanctions. It originated in the U.S. in the 20th century and became prominent in the business context after corruption scandals, with programs designed to ensure companies comply with laws. These programs are divided into specific areas such as tax compliance or criminal compliance and must be tailored to the specific needs of each company, avoiding "paper compliance", which refers to superficial programs with no real impact.

In addition to implementing programs, companies must foster a culture of compliance, where all employees adopt an ethical mindset, prioritizing regulatory compliance out of conviction. This culture also enhances corporate reputation, contributing to an image of an integrity-driven company. In Ecuador, the Comprehensive Organic Penal Code (COIP) has integrated compliance as a mitigating factor for criminal responsibility for legal entities, with requirements such as risk identification and internal controls. The fight against corruption, especially in the private sector, can be strengthened through the effective implementation of these programs, although their application in the public sector presents challenges, such as the lack of incentives to adopt this practice.

Keywords: compliance, culture of compliance, criminal responsibility of legal entities, paper compliance, risk analysis

Introducción

La ética empresarial y el cumplimiento normativo (compliance) son dos conceptos interrelacionados que se han convertido en elementos fundamentales para el buen funcionamiento de las organizaciones modernas. A lo largo de las últimas décadas, los programas de cumplimiento se han consolidado como herramientas esenciales para garantizar que las empresas operen dentro del marco legal y ético, previniendo así prácticas corruptas, fraudes o violaciones de normas internas y externas. En este contexto, la importancia de promover una cultura de cumplimiento se ha incrementado, especialmente en países con altos índices de corrupción como Ecuador. Sin embargo, la implementación de estos programas no siempre es efectiva, ya que muchas organizaciones optan por cumplir con las normativas solo en apariencia, sin un compromiso real que promueva cambios sustanciales en la estructura organizativa.

La problemática central de este estudio radica en la discrepancia entre la adopción formal de programas de cumplimiento y la falta de un verdadero compromiso con una cultura ética dentro de las organizaciones. En muchos casos, las empresas implementan programas superficiales, conocidos como “paper compliance”, que no inciden realmente en el comportamiento organizacional ni previenen efectivamente la corrupción o infracciones. Esta brecha entre la teoría y la práctica en la implementación de políticas de compliance presenta un desafío tanto para las empresas como para los gobiernos que buscan fortalecer la transparencia y la integridad empresarial. A pesar de los avances legislativos, como la incorporación del cumplimiento como atenuante en la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Ecuador, la efectividad de estos programas sigue siendo un tema en discusión. (Fernández Mesías, 2021)

La pregunta de investigación que orienta este estudio es: ¿Cómo influye la implementación de una cultura de cumplimiento en la prevención de delitos empresariales y en la mejora de la reputación corporativa en Ecuador? A través de este análisis, se busca comprender de qué manera

los programas de compliance pueden ser más que un requisito formal y convertirse en un motor de cambio dentro de las organizaciones. Los objetivos de este trabajo incluyen examinar los elementos clave que conforman un programa de cumplimiento efectivo, identificar los obstáculos para su implementación exitosa en empresas ecuatorianas y explorar los beneficios de una cultura de cumplimiento sólida tanto a nivel preventivo como reputacional. La investigación también intentará evaluar cómo el enfoque ético y la responsabilidad empresarial pueden contribuir a la lucha contra la corrupción, especialmente en el sector privado, y qué cambios podrían aplicarse en el sector público para promover una cultura de cumplimiento integral.

Este ensayo explorará los aspectos fundamentales del compliance, las implicaciones de su implementación y los beneficios derivados de una cultura organizacional ética, presentando una visión integral sobre cómo los mecanismos de cumplimiento pueden contribuir a la transformación del entorno empresarial y social en Ecuador.

Desarrollo

Definición de compliance

El término compliance nace a partir de la expresión *comply with*, que significa seguir, asumir o respetar (Azzolini, Responsabilidad penal de los entes colectivos. El papel del compliance en la responsabilidad penal de las organizaciones, 2020), se trata de un concepto amplio que ha sido empleado en diferentes contextos, aunque ha cobrado especial importancia en el ámbito empresarial. El compliance moderno se origina a inicios del siglo XX en Estados Unidos, con la creación de las “agencias públicas de regulación”, no obstante, fue durante las décadas de los setenta y ochenta cuando comenzó a emplearse este término en el contexto empresarial, como resultado de los escándalos de corrupción política, sobornos y financiamiento de partidos políticos que impactaron a diversas empresas, alcanzando su punto álgido con el caso Watergate. (Bacigalupo, Compliance, 2021). De este modo,

los programas de cumplimiento empresarial se desarrollaron en un contexto caracterizado por la tensión entre la desconfianza hacia el poder empresarial, por un lado, y la creencia en que la autorregulación empresarial es más eficaz que la regulación estatal, lo que finalmente llevó a que estos programas dependan de la decisión estatal de permitir, fomentar e incluso exigir a las empresas establecer mecanismos internos para cumplir con la normativa vigente y prevenir la comisión de infracciones en el ejercicio de sus actividades (Azzolini, Responsabilidad penal de los entes colectivos. El papel del compliance en la responsabilidad penal de las organizaciones, 2020).

En este contexto, el cumplimiento (compliance) se describe como el procedimiento para garantizar que tanto las empresas como sus empleados obedezcan y apliquen todos los estándares, regulaciones, leyes y prácticas éticas establecidas por la organización, así como aquellas exigidas por entidades reguladoras o supervisoras, ya sean impuestas por el “hard law” (normas y leyes de cumplimiento obligatorio) o por el “soft law” (directrices, códigos o manuales aplicados de forma voluntaria por cada empresa (Puyol, 2017). De esta manera, el compliance engloba diversos aspectos, que van desde normativas y cuestiones legales hasta la ética organizacional y la gobernanza efectiva. Por consiguiente, la inversión dirigida a la instauración de programas de cumplimiento en las empresas puede conllevar numerosos beneficios, tales como prevenir sanciones y potenciar la reputación y la imagen de la marca (Lizarzaburu Bolaños, 2021).

Es importante destacar que el término compliance puede ser caracterizado según el ámbito legal específico en el que tiene un impacto. Por ejemplo, se utiliza la expresión “anti-trust-compliance” para referirse al cumplimiento de la normativa de defensa de la competencia, “tax compliance” cuando se trata de la normativa tributaria, o “trade compliance” en el contexto de las normas de comercio exterior. Siguiendo esta lógica, también se emplea el término “criminal compliance” para hacer referencia a aquellos que

buscan asegurar el cumplimiento de la normativa penal específica (García Caveró, 2018).

A pesar de la capacidad para distinguir el cumplimiento normativo (compliance) según el ámbito legal específico, es común que las empresas implementen un programa general que aborda las regulaciones legales de diversos sectores. La diferenciación entre las áreas legales involucradas a menudo carece de importancia en el contexto del cumplimiento normativo, ya que el objetivo primordial de la dirección de la empresa es evitar los costos asociados con infracciones legales en general. No obstante, esta no es una regla inflexible, ya que, en situaciones excepcionales debido a una exposición particular a riesgos legales en un área específica, una empresa podría optar por desarrollar un programa de cumplimiento específico para garantizar el cumplimiento de las normativas en ese ámbito particular. En el caso de las normativas penales, el cumplimiento penal puede considerarse como una parte integral del programa general de cumplimiento o como un programa específico centrado en el cumplimiento de las leyes penales (García Caveró, 2018).

De esta manera, el compliance se transforma en una herramienta organizativa que desempeña tres funciones fundamentales: la prevención de delitos (función preventiva), la identificación de los mismos (función de detección) y la aplicación efectiva de sanciones y/o la notificación a las autoridades pertinentes para que, si lo consideran necesario, inicien una investigación (función represiva) (Serrano Zaragoza, 2018).

Más allá del ámbito del programa de cumplimiento elegido, resulta trascendental comprender que no será efectivo si no se busca, a largo plazo, la implementación de una cultura de cumplimiento en la organización.

Cultura de cumplimiento

Cuando se aborda el tema del cumplimiento, es imperativo hacer referencia a la cultura de cumplimiento, ya que es más crucial establecer una mentalidad arraigada entre todos

los miembros de la empresa que simplemente implementar un programa de cumplimiento. En el marco de la lucha contra la corrupción y la imperante necesidad de incrementar los niveles de transparencia en una economía globalizada, uno de los aspectos más cruciales es la incidencia de los principios éticos y jurídicos en la conducta empresarial. La ética de la empresa no puede ser entendida como un simple sistema de control interno para los empleados, sino que tiene que marcar una pauta para el comportamiento directivo hacia todos los grupos de interés (González Hurtado & Martínez García, 2021).

En este contexto, surge la noción de que el compliance no es más que el “cumplimiento”, pero según el orden jurídico en el que opera, se convierte en el “cumplimiento normativo”. Este puede abarcar normas penales, pero fundamentalmente se refiere al cumplimiento de normativas administrativas y mercantiles, no limitándose exclusivamente a lo penal. El compliance implica el cumplimiento de todo el ordenamiento jurídico con el propósito de prevenir responsabilidades civiles, administrativas y penales de la empresa (Bacigalupo, Cultura de cumplimiento e integridad, 2021). Desde esta perspectiva, la cultura de cumplimiento y el compliance se convierten en una filosofía del buen gobierno de las corporaciones.

En este contexto, integrar la cultura de cumplimiento con los programas de compliance requiere garantizar que todos los integrantes de la organización compartan un enfoque común hacia el cumplimiento y cuenten con las herramientas adecuadas para prevenir de manera efectiva posibles infracciones. Para alcanzar este propósito, es fundamental que la empresa demuestre un compromiso claro con el cumplimiento, comenzando desde los niveles más altos de liderazgo, de manera que esta actitud se traslade progresivamente al resto de los colaboradores.

Considerando todo lo mencionado, surge la pregunta ¿por qué una empresa debería adoptar una cultura de cumplimiento? o ¿qué beneficios se obtienen al implementar este tipo de programas? Aunque las disposiciones del

Código Orgánico Integral Penal respecto a la atenuación de responsabilidad de la persona jurídica no deberían ser la única razón para implementar un programa de cumplimiento, es cierto que este argumento se presenta como una de las mayores ventajas del compliance. No obstante, es fundamental comprender que, en su esencia, los modelos de organización y gestión no buscan simplemente evitar o atenuar sanciones penales para la empresa, sino más bien fomentar una auténtica cultura ética empresarial.

A medida que las organizaciones comprueban los beneficios de estos modelos, se expande su alcance para abarcar la totalidad de los requisitos legales con los que las organizaciones se enfrentan en su día a día. Es decir, que, si bien en Ecuador solo el Código Orgánico Integral Penal contempla beneficios por la implementación de un programa de cumplimiento, el momento en que la persona jurídica cuenta con una cultura ética empresarial, optará por implementar no solo programas penales de cumplimiento, sino aquellos que contemplen todas las infracciones posibles, pues el objetivo no será evitar la sanción sino cumplir con la normativa.

Otra consecuencia importante de la implementación de un compliance es la buena reputación corporativa, que esta genera. Lo que se busca a través de la cultura de cumplimiento es dotar de un carácter de cumplidora a la persona jurídica, esto a su vez hará que a nivel organizacional exista un sentido de pertenencia en los trabajadores, quienes se identificarán con el cumplimiento.

¿Cómo implementar una cultura de cumplimiento y ética corporativa?

El diseño y desarrollo cultural conlleva influir en las creencias, actitudes y patrones de conducta profundamente arraigados. En primer lugar, es necesario motivar a las personas, tocando sus sistemas de creencias, para que el cambio sea una cuestión de convicción personal en lugar de una imposición. Al mismo tiempo, se debe facilitar la acción, respaldando nuevas formas de actuar o comportarse, y asegurándose de que estas perduren en el tiempo, incluso

después de la implementación de un programa de cumplimiento (Fernández Mesías, 2021).

Aunque no se pueda ofrecer una solución única que funcione automáticamente y sea aplicable de manera universal en todos los contextos, si es posible presentar algunos principios generales que han sido identificados y que pueden servir como valiosas pautas para la gestión ética en las empresas y la implementación de programas de cumplimiento (Fernández Mesías, 2021).

Individualización de los programas de compliance

Un programa de cumplimiento (compliance) debe ser diseñado específicamente para ajustarse a las particularidades de cada empresa, funcionando como un “traje hecho a medida”. En este sentido, no se puede afirmar que existe un compromiso real con el cumplimiento si simplemente se adopta un modelo genérico de otra organización y se modifican superficialmente los detalles para aparentar conformidad. Este enfoque, conocido como “Paper Compliance” o cumplimiento simbólico, no representa un cumplimiento genuino. Además, es importante señalar que, ante una infracción, dicho programa no será reconocido como un factor atenuante válido.

También puede ocurrir que, aunque en un principio la empresa haya implementado un programa de cumplimiento adaptado a sus necesidades, con el paso de los años, no lo actualice. En este caso, a pesar de que inicialmente se haya diseñado a medida de la empresa, dicho programa carecerá de validez legal. Esto se debe a uno de los requisitos establecidos en el Código Orgánico Integral Penal, que exige un monitoreo continuo. Esto implica que el programa de cumplimiento debe adaptarse constantemente a los cambios en las regulaciones vigentes en el país. Por lo tanto, se recomienda llevar a cabo evaluaciones anuales del funcionamiento del plan, incluso si no se han promulgado nuevas normas, ya que a través del monitoreo se puede evaluar la efectividad del programa.

Si una empresa opta por contratar lo que se conoce como “paper compliance” en lugar de un programa de cumplimiento genuino, es posible que pueda dar la impresión, frente a inspectores, clientes y otras empresas, de que posee una cultura de cumplimiento. Sin embargo, no podrá demostrar de manera efectiva que cuenta con los análisis de riesgos y controles técnicos necesarios para prevenir de manera real y efectiva la comisión de infracciones. La razón de esto radica en que se requieren pruebas tangibles que estén alineadas con lo que establece tanto la normativa nacional como internacional, dependiendo de la actividad de la compañía. En resumen, un programa de cumplimiento efectivo va más allá de la apariencia y se basa en pruebas y acciones concretas que reflejen un compromiso real con el cumplimiento de las regulaciones y leyes aplicables.

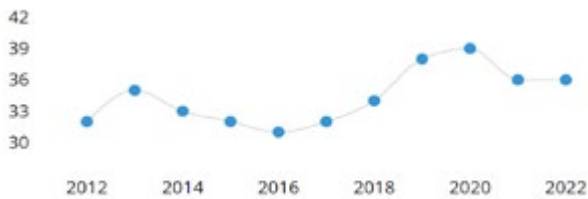
En conclusión, si una empresa cuenta con un paper compliance, lo que se evidenciará es que no tiene una cultura de ética corporativa y cumplimiento, pues se tratará de una persona jurídica que, a través del engaño, trata de demostrar que es ética y cumple; relacionando esto a lo mencionado en líneas anteriores sobre la fama y carácter, lo único que se logrará es que la compañía tenga una fama de mentirosa y un carácter no cumplidor.

Corrupción en el Ecuador

El Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) 2022, presentado el 31 de enero de 2023, por Transparencia Internacional, destaca que la mayoría de los países aún no han logrado abordar de manera significativa el problema de la corrupción. De hecho, el 95% de las naciones evaluadas solo ha logrado progresos mínimos o nulos desde 2017 en la lucha contra la corrupción (Internacional, 2023).

En el caso específico de Ecuador, el año 2022 alcanzó el índice más alto en los últimos 10 años, con una puntuación de 36 sobre 100, ubicándose en el puesto 101 a nivel mundial y 19 a nivel latinoamericano.

Figura 1
Índice histórico de corrupción



Nota: Transparencia Internacional, 2023

Para Transparencia Internacional, en América, los líderes no han implementado medidas enérgicas para combatir la corrupción y fortalecer las instituciones gubernamentales. Esta situación ha permitido que las redes delictivas se consoliden y ejerzan una importante influencia sobre los actores políticos en muchos países, lo que agrava la violencia en la región que tiene la mayor tasa de homicidios por persona. Para abordar la delincuencia y la violencia vinculada a las pandillas, algunos gobiernos han adoptado enfoques que centralizan el poder en el Ejecutivo, lo que reduce la transparencia y la rendición de cuentas, y plantea riesgos para los derechos humanos. Además, esto crea más oportunidades para la corrupción y el abuso (Transparencia Internacional, 2023).

Los altos índices de corrupción existentes en Ecuador requieren que tanto el Estado como la ciudadanía en general apuesten a formas diferentes de lucha contra este fenómeno, es ahí donde aparecen los programas de cumplimiento como un mecanismo ideal para lograr este cometido.

Corrupción vs cumplimiento

Con los programas de cumplimiento, el Estado delega su función de detección y sanción de ciertas infracciones a las empresas o instituciones a través de su autorregulación. Así, son estos últimos quienes tienen que establecer en su normativa interna la forma de actuación de cada una de las personas y la sanción en caso de incumplimientos. En este contexto, el Estado establece ciertos requisitos mínimos para esta regulación, definiendo aspectos

procedimentales en relación con las decisiones tomadas por entidades privadas, y asignando a la autorregulación consecuencias legales positivas o negativas. El sistema de responsabilidad penal de las personas jurídicas se relaciona con lo que se podría llamar “autorregulación regulada”, ya que la exención o reducción de sanciones a las entidades legales por la implementación efectiva de programas de cumplimiento podría considerarse como una consecuencia legal favorable, promoviendo así la autorregulación con el objetivo de prevenir delitos y proteger los intereses legales-penales. De esta manera, el Estado busca estimular la adopción y aplicación de programas de cumplimiento empresarial para la prevención del delito (Darnaculleta i Gardella & Mercé, 2015).

En el caso de la legislación ecuatoriana, el Estado realizó esta delegación de funciones, en un inicio en el año 2014, con la expedición del Código Orgánico Integral Penal y la implementación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas; y, específicamente en el año 2021, cuando se estableció como una atenuante a esta responsabilidad “(...) 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 (...)” (COIP, 2014)

Esto significa que, de forma indirecta, el Estado considera penalmente responsables a las personas jurídicas por no haber implantado un sistema de control destinado a la prevención de delitos o compliance program, al establecer que esta omisión ha favorecido o posibilitado la comisión de ilícitos por parte de sus representantes o dependientes.

Para ello, además, este programa debe contar con los siguientes requisitos:

- 1. Identificación, detección y administración de actividades en las que se presente riesgo;
- 2. Controles internos con responsables para procesos que representen riesgo;
- 3. Supervisión y monitoreo continuo, tanto interna, como evaluaciones independientes de los sistemas, programas y políticas, protocolos o procedimientos para la adopción y ejecución de decisiones sociales;
- 4. Modelos de gestión financiera;
- 5. Canal de denuncias;
- 6. Código de Ética;
- 7. Programas de capacitación del personal;
- 8. Mecanismos de investigación interna;
- 9. Obligación de informar al encargado de cumplimiento sobre posibles riesgos o incumplimientos;
- 10. Normas para sancionar disciplinariamente las vulneraciones del sistema; y,
- 11. Programas conozca a su cliente o debida diligencia (COIP, 2014).

Esto, sumado a la tipificación de delitos como el de actos de corrupción en el sector privado, hacen que el Derecho Penal, se haya convertido en un medio idóneo para prevenir y combatir la corrupción, pues, como bien ha reconocido la Organización de Naciones Unidas, si bien este mal no debería identificarse como un delito sino como un “fenómeno” que integra variedad de conductas; estas conductas, de acuerdo con el marco de referencia normativo de una sociedad, pueden tener una respuesta en el derecho penal (Oficina de las Naciones Unidas contra la droga, 2018).

Así, el Código Orgánico Integral Penal, identifica a la corrupción, tanto a nivel privado, a través del artículo 320.1, como a nivel público a través de delitos como el peculado, enriquecimiento ilícito, cohecho o concusión, por lo que, al hablar de programas de cumplimiento es necesario hacer la misma categorización. En países como Ecuador, siempre resultará más fácil la aplicación de programas de cumplimiento en personas jurídicas de carácter privado. En el sector público, por su parte, es necesario tomar en cuenta varios factores, que complican la implementación del compliance:

- 1. La responsabilidad penal de las personas jurídicas no se aplica en el sector público (COIP, 2014), por lo que, las instituciones públicas no tienen un “incentivo” de atenuación a su responsabilidad como en el caso de las personas jurídicas de derecho privado.
- 2. La estructura organizacional del sector público no le permite al oficial de cumplimiento tener completa autonomía para la toma de decisiones.
- 3. La aplicación de una cultura de cumplimiento requiere recursos económicos y humanos, que en muchas ocasiones no están al alcance de las instituciones.

Con lo mencionado, en el sector público, lo ideal sería exigir a las empresas privadas que trabajan como proveedores del Estado, que cuenten con programas de cumplimiento, que hayan evaluado en su análisis de riesgos, los delitos de corrupción y aplicando controles adecuados para mitigarlos. Tomando en cuenta que los pliegos contienen toda la información técnica, económica y legal requerida en un proceso de contratación pública (LOSNC, 2008), la exigencia de un programa de cumplimiento debería hacerse en este documento.

Como se ha evidenciado a lo largo de este artículo, los programas de cumplimiento aparecen en la legislación ecuatoriana como un mecanismo para prevenir la corrupción, siempre que estos sean realizados de forma correcta, con un buen análisis de riesgos y aplicación de controles adecuados, que permitan detectar de forma temprana el posible cometimiento de este tipo de delitos. Para ello, es necesario tomar en cuenta que a la par se tiene que implementar una cultura de cumplimiento, a través de la cual, las personas que trabajen en la empresa entiendan que se tiene que cumplir porque es lo correcto y no por temor a ser sancionados por normativa interna o nacional. En cuanto al sector público, para que las reformas realizadas en el Código Orgánico Integral Penal, con respecto a la persona jurídica, cumplan con su objetivo, es necesario que instituciones como el Servicio Nacional de Contratación Pública entiendan la importancia de la aplicación de programas de

cumplimiento y exijan su implementación a los proveedores del Estado.

Conclusiones

El compliance se consolida como una herramienta esencial para establecer una cultura de cumplimiento dentro de las empresas. Más que un conjunto de normativas, representa un enfoque ético integral que busca garantizar que las organizaciones y sus miembros cumplan no solo con las leyes y regulaciones, sino también con los estándares éticos de la sociedad. Este enfoque holístico promueve una gobernanza responsable, alineada con los principios de transparencia y rendición de cuentas, lo que fortalece la confianza entre la empresa y sus grupos de interés.

Un aspecto crucial de los programas de cumplimiento es su capacidad para evolucionar junto con las normativas locales e internacionales. Las empresas que implementan mecanismos efectivos de supervisión y actualización continua no solo logran evitar sanciones legales, sino que también se posicionan como líderes en la gestión ética y el cumplimiento normativo. Esta capacidad de adaptación les permite identificar riesgos emergentes y aplicar estrategias preventivas de manera proactiva, mejorando su sostenibilidad a largo plazo.

En contextos como el ecuatoriano, donde los índices de corrupción son altos, el compliance surge como un mecanismo clave para prevenir delitos tanto en el ámbito público como privado. A través de la autorregulación regulada, el Estado delega ciertas responsabilidades a las empresas, incentivando la implementación de controles internos que minimicen los riesgos asociados a prácticas corruptas. Este enfoque no solo fomenta el respeto por las normativas legales, sino que también refuerza la ética empresarial como un valor organizacional imprescindible.

La implementación de programas de cumplimiento presenta diferencias significativas entre los sectores público y privado. Mientras que las empresas privadas pueden obtener beneficios tangibles, como la atenuación de sanciones

legales, las instituciones públicas enfrentan limitaciones en términos de recursos y autonomía para establecer una cultura de cumplimiento efectiva. A pesar de estos retos, exigir programas de compliance a los proveedores del Estado puede generar un efecto positivo, impulsando una mayor transparencia en las contrataciones públicas y reduciendo los riesgos de corrupción.

El verdadero valor del compliance radica en su capacidad para transformar la cultura organizacional, promoviendo un sentido de responsabilidad compartida que trasciende el mero cumplimiento legal. Cuando los empleados y directivos adoptan el cumplimiento como un compromiso ético, las empresas no solo reducen sus riesgos legales, sino que también fortalecen su reputación corporativa. Este enfoque contribuye a la creación de un entorno laboral en el que la integridad y el respeto por las normas se convierten en pilares fundamentales de la operación diaria.

Referencias bibliográficas

- Azzolini, A. (2020). Responsabilidad penal de los entes colectivos. El papel del compliance en la responsabilidad penal de las organizaciones. *Criminalia*, 743-761.
- Bacigalupo, S. (2021). Compliance. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 260-276.
- Bacigalupo, S. (2021). Cultura de cumplimiento e integridad. *The economy journal*.
- COIP, Ley 0 (Registro Oficial Suplemento 180 10 de febrero de 2014).
- Darnaculleta i Gardella, & Mercé, M. (2015). La autorregulación regulada en la doctrina anglosajona y continental - europea. *Autorregulación y sancionales*, 55-72.
- Engelhart, M., & Ulrich, S. (2014). Compliance Programs for the Prevention of Economic Crimes: An empirical survey of german companies. Berlín: Duncker & Humboldt.
- Fernández Mesías, V. (2021). Cultura ética organizacional para la sostenibilidad de los programas de compliance. En B.

- Pareja García, J. M. Gracia de Castro, & P. De Pitta Simoea, Compliance y lucha contra la corrupción en España, Portugal e Iberoamérica (págs. 31-41). Madrid: Dykinson.
- Gallego Soler, J. I. (2014). “Criminal Compliance” y proceso penal. En J. C. Hortal Ibarra, Responsabilidad de la empresa y compliance: programas de prevención, detección y reacción penal (págs. 195-272). Madrid: BdeF.
- García Caverro, P. (2018). Compliance y Lavado de activos. En A. Calcina Hanco, Responsabilidad penal de la empresa y Compliance Program (págs. 151-155). Santiago: Ediciones Olejnik.
- González Hurtado, J. A., & Martínez García, E. (2021). El aseguramiento de los sistemas de gestión de compliance a través de auditorías de tercera parte. En F. y De Lacerda Da Costa Pinto. Madrid: Dykinson.
- Internacional, T. (31 de enero de 2023). Transparency International. The global coalition against corruption. Obtenido de <https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/ecu>
- Lizarzaburu Bolaños, E. y. (2021). Introducción al Compliance normativo empresarial. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- LOSNC. (2008). Registro Oficial No. 395. Oficina de las Naciones Unidas contra la droga. (2018). ¿Cómo podemos prevenir la corrupción? (pág. 13). Bogotá: ONU.
- Puyol, J. (2017). Guía para la implementación de compliance en la empresa. Barcelona: Wolters Kluwer.
- Serrano Zaragoza, O. (2018). Compliance penal y responsabilidad civil y societaria de los administradores. Madrid: Wolters Kluwer.
- Transparencia Internacional. (31 de enero de 2023). Transparency International. Obtenido de <https://www.transparency.org/es/press/2022-corruption-perceptions-index-cycle-corruption-organised-crime-instability-america>.