



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA  
COMPLIANCE PARA PREVENIR DELITOS DE  
CORRUPCIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN  
LOCAL- LIMA”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE  
ABOGADA**

**Autora:**

**Bach. Victoria Judith Chuco Aguilar  
<https://orcid.org/0000-0002-0693-6964>**

**Asesora:**

**Dra. Eliana Maritza Barturen Mondragón  
<https://orcid.org/0000-0002-0458-1637>**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2023**

**APROBACIÓN DEL JURADO:**

---

Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez

**PRESIDENTE**

---

Dr. Jesús Manuel Gonzales Herrera

**SECRETARIO**

---

Dra. Eliana Barturén Mondragon

**VOCAL**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD



### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, es bachiller de la Facultad de Derecho y Humanidades – Escuela profesional de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C., declaro bajo juramento que soy autora de la tesis titulada:

#### **IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA COMPLIANCE PARA PREVENIR DELITOS DE CORRUPCIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN LOCAL – LIMA**

El texto de mi tesis responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo:

NOMBRES:	DNI	FIRMA
CHUCO AGUILAR VICTORIA JUDITH	43986291	

Pimentel, 24 de febrero de 2023

## DEDICATORIAS

A mis padres, quienes me apoyaron en todo momento.

A mis hermanos, por todos los momentos compartidos.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mi familia por todo su apoyo y comprensión.

## RESUMEN

### RESUMEN

Los recientes escándalos de corrupción que implicaron a diversas empresas transnacionales han afectado su reputación y les ha generado cuantiosas pérdidas financieras. Tal es el caso de Odebrecht, empresa que pagó miles de millones de dólares en sanciones y multas por haber violado las normas anticorrupción durante mucho tiempo, pues habría sobornado a funcionarios públicos en varios países. Para prevenir estos delitos, las empresas desarrollaron formas de protegerse de los peligros de operar en un mercado global. En ese sentido, la Ley 30424 establece que la implementación de un modelo preventivo para gestionar los riesgos de comisión de delitos de corrupción permite eximir de responsabilidad administrativa a la persona jurídica. Por esta razón, la presente tesis permite conocer cómo el Sistema *Compliance* puede proporcionar a las empresas una ventaja competitiva en la lucha contra la corrupción.

Para dicho fin, se analiza el potencial de la incorporación del *compliance* en la estructura organizacional de la empresa como modelo preventivo para gestionar los riesgos de comisión de delitos de corrupción. Posteriormente, se explican los fundamentos teóricos sobre la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. Finalmente, se presenta una propuesta de Sistema *Compliance* que puede ser implementada en organizaciones locales.

**Palabras clave:** *delitos de corrupción, Sistema Compliance, Programa de Cumplimiento.*

## ABSTRACT

*Recent corruption scandals involving a number of transnational companies have affected their reputation and led to heavy financial losses. Such is the case of Odebrecht, a company that paid billions of dollars in penalties and fines for having long violated anti-corruption rules by allegedly bribing public officials in several countries. To prevent these crimes, companies developed ways to protect themselves from the dangers of operating in a global market. In that sense, Law 30424 establishes that the implementation of a preventive model to manage the risks of committing corruption offences allows the legal person to be exempted from administrative liability. For this reason, the present thesis provides an insight into how the Compliance System can provide companies with a competitive advantage in the fight against corruption.*

*To this objective, the potential of compliance in the organisational structure of the company is analysed as a preventive model to manage the risks of committing corruption offences. Subsequently, the theoretical foundations of the administrative liability of legal persons will be discussed. Finally, a proposal for a Compliance System that can be implemented in local organisations will be presented.*

**Keywords:** *corruption offenses, Compliance System, Compliance Program.*

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad problemática: .....	13
1.1.1 A nivel internacional .....	13
1.1.2 A nivel nacional .....	14
1.1.3 A nivel local. ....	15
1.2. Antecedentes de estudio .....	16
1.2.1 A nivel internacional .....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.3.1. Compliance .....	19
Contexto histórico del Compliance.....	19
Delimitación del concepto del Compliance.....	20
Importancia del Compliance.....	22
Manual de Compliance.....	23
Oficial de cumplimiento .....	23
Sistema Compliance .....	24
Compliance en el Perú.....	26
El Compliance en el ámbito empresarial.....	27
Riesgo de cumplimiento.....	28
Funciones del Compliance.....	29
1.3.2. Origen, finalidad y naturaleza del Compliance .....	32
1.3.3. Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.....	34
1.3.4. Criminalidad económica .....	36
1.3.5. Autorregulación y autorregulación regulada.....	36
1.3.6. La conformación del Compliance en las organizaciones.....	38
1.3.7. Criminal Compliance .....	38
1.3.8. La adopción del criminal compliance en la empresa .....	40
1.3.9. Criminal compliance como medida preventiva del delito.....	40
1.3.10. La función de confirmación de la normativa penal .....	41
1.3.11. Sistema de Gestión Antisoborno ISO 37001.....	41
1.3.12. ISO 37001 en el contexto de la normativa peruana .....	42



1.3.13. Gestión del riesgo de soborno identificado .....	43
1.4. Formulación del Problema .....	47
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	47
1.6. Hipótesis .....	47
1.7. Objetivos.....	47
General: .....	47
Específico:.....	48
II. MATERIAL MÉTODO.....	49
2.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	49
2.1.1 Tipo de Investigación .....	49
2.1.2 Diseño de Investigación.....	49
2.2. Población y Muestra .....	49
2.2.1 Población .....	49
2.2.2 Muestra .....	50
2.3. Variables y operacionalización .....	50
2.3.1 Variable Independiente: Sistema Compliance.....	50
2.3.2 Variable Dependiente: Delitos de corrupción .....	50
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .....	52
2.4.1 Técnicas:.....	52
2.4.2 Instrumentos: .....	52
2.4.3 Validez .....	52
2.4.4 Confiabilidad. ....	53
2.5. Procedimientos de análisis de datos .....	53
2.6. Criterios éticos .....	53
Respeto a las personas.....	53
Principio de beneficencia .....	54
Principio de Justicia. ....	54
Sociedad con la comunidad .....	54
Valor social.....	54

2.7. Criterios de rigor científico .....	55
III. RESULTADOS:.....	57
3.1. Resultados en tablas y figuras .....	57
3.2. Discusión de resultados .....	67
3.3. Aporte práctico (propuesta).....	73
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	85
4.1. Conclusiones.....	85
4.2. Recomendaciones.....	86
REFERENCIAS:.....	89
ANEXOS: .....	113

## I. INTRODUCCIÓN

Debido a la competitividad y la globalización, las empresas se enfrentan al gran reto de cumplir una diversidad de normas. Los delitos de corrupción también son motivo de gran preocupación porque afectan a las empresas y a todos los ámbitos de las entidades gubernamentales. Por este motivo, las organizaciones locales del sector privado prestan cada vez más atención a la gestión de los riesgos penales. Esta investigación examina los principales aspectos de las ventajas que el Sistema *Compliance* representa para el gobierno corporativo moderno. Asimismo, se realizó una revisión documental de doctrina, artículos e investigaciones sobre el tema para ofrecer una variedad de perspectivas relacionadas con el *Compliance*.

La tesis examina hasta qué punto el Cumplimiento normativo de las empresas es un concepto que puede tener implicaciones jurídicas, pues en los últimos años, el Cumplimiento normativo se ha convertido en un tema de gran interés. Aunque es un tema muy popular, el *Compliance* no siempre es evidente, tanto en su contenido como en sus significados y definiciones. La confusión o falta de claridad puede deberse a varias razones. En primer lugar, el término *Compliance* suele quedar sin traducir y ser ambiguo, denominándose como "*Corporate Compliance*". Además, el *Compliance* se menciona con frecuencia en los medios de comunicación, pero rara vez se analiza con rigor jurídico. En consecuencia, las normas y categorías jurídicas no reciben la atención que merecen.

Es fundamental señalar que el *Compliance* no forma parte de la responsabilidad social de las empresas, sino que tiene un alcance más amplio e impactante. Es el término utilizado para describir las directrices éticas, sociales y de comportamiento de una empresa. Se aplican mediante el desarrollo de políticas internas o códigos de conducta. Además, la responsabilidad social de las empresas no suele considerarse un requisito legal, salvo cuando lo estipula específicamente la ley. Se trata más bien de un conjunto de normas establecidas que la empresa se esfuerza por cumplir y que a menudo promueve en su actividad. Según la Norma Técnica ISO 19600 sobre Sistemas de Gestión del Cumplimiento, la mejor forma de enfocar el Cumplimiento por parte de una empresa es que el liderazgo de su organización se adhiera a los valores

fundamentales, a la gobernanza corporativa ampliamente aceptada y a las normas éticas. Por lo tanto, el liderazgo de la dirección y los gerentes de la organización es crucial para promover el *compliance* en el comportamiento de los empleados, lo que requiere valores organizativos explícitos, la aceptación y aplicación de políticas que fomenten el *compliance*. Sin embargo, a menudo surgen problemas de incumplimiento cuando no se aplica en todos los niveles. Ante tal situación, las empresas están cada vez más convencidas de que pueden salvaguardar su integridad y reducir o eliminar los riesgos penales mediante un sistema de valores vinculante y una adecuada gestión del Cumplimiento. En consecuencia, un sistema adecuado y eficaz de gestión de los riesgos penales se basa en la integridad de sus empleados.

El debate sobre el Cumplimiento también refleja la creciente popularidad de la cultura del riesgo y la creciente aceptación de la gestión del riesgo como parte integrante de las mejores prácticas modernas de gestión. De ese modo, se emplea un enfoque basado en la gestión de riesgos penales, que comienza por identificar el contexto en el que la empresa debe realizar una evaluación de riesgo. A partir de los riesgos identificados, se establecen y aplican controles. Es así como las estrategias de reducción de riesgos deben revisarse y mejorarse. Por consiguiente, para tener éxito en la gestión del Cumplimiento, se debe identificar y controlar los riesgos más importantes para la organización.

Es pertinente recordar que la misión principal del Cumplimiento es supervisar e informar. Entre los objetivos de la función de Cumplimiento se incluye la capacitación del personal en cuestiones relacionadas a la prevención de riesgos penales. En este sentido, el trabajo del Oficial de Cumplimiento consiste en actuar como punto de referencia para aquellos miembros del personal que tengan preguntas sobre el *compliance* y establecer directrices respecto a la observancia de las normas legales y los reglamentos internos de la organización.

## **1.1. Realidad problemática:**

### **1.1.1 A nivel internacional**

A la luz de grandes casos de corrupción en el extranjero como Siemens en Alemania o el caso Odebrecht, en gran parte de América Latina e incluso en Perú, los Estados vienen llevando a la reflexión sobre la criminalidad corporativa, la corrupción de funcionarios públicos y cómo se podría aumentar la prevención y sanción. El Cumplimiento ya es discutido en la doctrina y las leyes en países como España e Italia.

El caso de la empresa alemana Siemens, que tuvo lugar en Argentina en 1996 está relacionado con los sobornos que Siemens AG realizó para la impresión de documentos nacionales de identidad, con el consentimiento de los funcionarios del gobierno argentino quienes otorgaron la buena pro de una licitación. La dirección de Siemens AG alegó que estos sobornos tenían por objeto obtener una licitación y luego realizar pagos ilícitos para evitar la resolución de su acuerdo por vicios de corrupción. Al respecto, la auditoría interna de Siemens de 2006 reveló que se gastaron más de 420 millones de euros en sobornos para obtener importantes contratos de la empresa alemana. Entre el 80% y el 90% de estos pagos estaban relacionados con las telecomunicaciones, mientras que otros lo estaban con los viajes, los servicios financieros y la electricidad.

A finales de 2006, el escándalo de corrupción que afectaba a Siemens había superado los 1.500 millones de euros en la empresa. Posteriormente, el director financiero de la empresa, Joe Kaeser, señaló que, desde el inicio de investigaciones del escándalo, la empresa había perdido más de 1.500 millones de dólares, por lo que a partir de entonces sólo haría negocios de forma limpia. También declaró que tomaría medidas para prevenir casos de corrupción y soborno de sus trabajadores. Cabe destacar que, desde la difusión del escándalo, la empresa se ha tomado en serio todos sus esfuerzos para poner fin a los delitos cometidos.

Otro indicio de corrupción está en el caso de la empresa brasileña Odebrecht. En 2016, Odebrecht fue multada con 2.660 millones de dólares por el

Departamento de Justicia de Estados Unidos (DOJ). Odebrecht otorgó 788 millones de dólares en sobornos a legisladores y funcionarios de diez países latinoamericanos y dos africanos en más de 100 contratos para grandes proyectos de desarrollo entre 2001 y 2016. Según el DOJ, la mayoría de los procesos investigados bajo la Ley de Prácticas Corruptas Internacionales promulgada en 1977 mostraron que Odebrecht aumentó sus ingresos en 2.400 millones de dólares, que fueron compensados a través de comisiones ilegales por sobornos.

Uno de los resultados sorprendentes del caso Odebrecht es que el número de renegociaciones de contratos es mucho mayor en los proyectos en los que se han pagado sobornos. En 63 proyectos en los que Odebrecht pagó sobornos, las renegociaciones de dichas obras aumentaron el gasto en un 71,3%.

### **1.1.2 A nivel nacional**

Si bien es cierto aún no se ha sancionado a empresas por corrupción en Perú, aún quedan muchos aspectos por analizar. En el ámbito normativo, se ha dado un primer avance en los programas anticorrupción, que amplía las responsabilidades administrativas de las personas jurídicas a través del Decreto Legislativo N° 1352, que hace mención de los modelos preventivos para evitar la comisión de delitos de corrupción.

En el Perú, las empresas no están obligadas legalmente a implementar un Sistema *Compliance*. En ese contexto, los funcionarios públicos del Estado peruano han emprendido una serie de iniciativas para lograr la adhesión del Perú a la Agencia de Cooperación Internacional (OCDE), que tiene como objetivo coordinar las políticas económicas y sociales para optimizar el crecimiento económico entre sus miembros. Es así como la lucha contra la corrupción a través de esquemas administrativos de Cumplimiento u observancia de normas vigentes es uno de los principales criterios para ingresar a esta organización.

Ruiz (2015) afirma que las directrices de la OCDE, ofrecen recomendaciones respecto a la lucha global contra la corrupción de las empresas transnacionales. Estas directrices prohíben a las empresas internacionales proporcionar,

prometer, recompensar o aceptar sobornos ilícitos u otros valores indebidos, al tiempo que desarrollan e implementan mecanismos o medidas de gestión interna para prevenir e identificar sobornos.

Si bien es cierto, los Sistemas *Compliance* no son obligatorios éstos no son totalmente facultativos, pues las Directrices de la OCDE son requisitos para aquel país que se tenga intenciones de adherirse a la OCDE.

En cumplimiento a los requerimientos de la OCDE, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el 7 de enero de 2017, el Decreto Legislativo 1352, que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. El artículo 17 del Decreto 1352 también contempla los eximentes de responsabilidad a las organizaciones que implementaron medidas preventivas con anterioridad a la comisión de delitos.

En cuanto a la vigencia de la Ley 30424 y su modificatoria, Decreto Legislativo 1352, se plantea un reto a las empresas para cumplir con las exigencias de la OCDE respecto a la lucha contra la corrupción.

### **1.1.3 A nivel local.**

A nivel local, la publicación del estudio del Departamento de Justicia norteamericano a finales de 2016 ha sido influyente para destapar el escándalo del Club de la Construcción, exponiendo cómo Odebrecht habría sobornado a funcionarios públicos en diversos países del mundo. Respecto a su conducta en Perú, funcionarios de Odebrecht reconocieron que se habían pagado sobornos por 29 millones de dólares entre 2005 y 2014 y que estaban destinados a funcionarios del gobierno peruano. El entonces presidente Pedro Pablo Kuczynski renunció a la Presidencia de la República, como consecuencia política de esta denuncia, en la que también estarían implicados los ex Presidentes Alejandro Toledo (2001-2006), Alan García (2006-2011) y Ollanta Humala (2011-2016).

La hipótesis fiscal respecto al Club de la Construcción indicó que, entre 2011 y 2014, las empresas que conformaban este Club actuaron a través de sus

representantes para obtener la buena pro de megaproyectos. Cada vez que se realizaba un proceso de licitación, las empresas simulaban la elección del postor ganador a través de un acuerdo previo (Instituto de Democracia y Derechos Humanos, 2020).

Estos acuerdos previos habrían resultado un gasto en obras de pago que comprometería casi diez mil millones de soles (monto que podría duplicarse si se confirma que este esquema se repitió entre 2015 y 2017). Asimismo, estas empresas habrían participado en la licitación de los tramos 2 y 3 del Proyecto Corredor Vial Interoceánico Sur (Instituto de Democracia y Derechos Humanos, 2020).

## **1.2. Antecedentes de estudio**

### **1.2.1 A nivel internacional**

Navas y Jaar (2018), en su investigación: "*La responsabilidad penal de las personas jurídicas en la jurisprudencia chilena*" señalan que, tras examinar el marco legal relativo a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, les permite afirmar que los tribunales chilenos han confirmado que la ley cumple con los tres criterios señalados en el artículo 3 de la Ley 20393 para definir la responsabilidad penal. Sin embargo, no se ha implementado nada al respecto. No se ha aclarado la cuestión a la hora de aplicar si las personas que ocupan estos cargos desempeñan funciones de supervisión y dirección dentro de la empresa o si se examina a fondo por qué consideran que el delito se produjo en interés exclusivo de la persona jurídica y no sólo en interés de carácter individual. Se han identificado dos cuestiones importantes en relación con el tercer requisito. El delito se produjo porque la persona jurídica incumplió sus obligaciones de supervisión y dirección. La primera cuestión es la creencia de que la ausencia de un plan de prevención de delitos significa que no se están cumpliendo las obligaciones de supervisión y dirección. La segunda cuestión está relacionada con la ausencia de justificación de la incapacidad de la empresa de adoptar estrategias alternativas para disuadir de la comisión del delito.



En el caso de la imposición de una pena a la persona jurídica, la jurisprudencia chilena no ha mencionado explícitamente la noción de culpabilidad. En el único caso en que lo hace, la persona jurídica no fue declarada culpable, lo que plantea la cuestión de si los tribunales no pueden invocar la incómoda noción de culpabilidad por ello. Además, la razón aducida por el tribunal para imponer una condena concreta era insuficiente. En particular, el derecho al debido proceso de las personas sujetas al mismo, que incluye el derecho a que sus sentencias sean justificadas y respaldadas por los tribunales, no pudo ser respetado en el presente caso y podría dar lugar a una cuestión relacionada con la posibilidad de violación de los derechos fundamentales, que incluye la necesidad de una explicación que aclare la finalidad y el alcance de las obligaciones legales para que la ley pueda ser aplicada e interpretada de acuerdo al contexto (Navas y Jaar, 2018).

Missas (2017), en su trabajo titulado, "*La responsabilidad penal de las personas jurídicas en Colombia. Problemáticas sobre su aplicación desde la expedición del Código Penal*", expone en sus conclusiones que, si bien el principio de ultima ratio es, sin duda, un control vital sobre la capacidad del Estado para penalizar, establecer los criterios para dotar de contenido sustantivo no es fácil, sobre todo teniendo en cuenta la motivación política que subyace a este principio, dado que los legisladores pueden actuar legalmente. Es imperativo desarrollar razones para establecer las circunstancias en las que el derecho penal es necesario en términos de eficacia y racionalidad porque una característica del sistema jurídico moderno es la característica primordial de prima ratio. La corporación, o la empresa o entidad colectiva o como se prefiera referirse a ella, es esencial para la economía, así como para el progreso de un país. Por ello, es contemplada por todas las ramas del Derecho con independencia de su naturaleza, ya sea civil o administrativo tributaria, mercantil, medioambiental o laboral. No están exentas del ámbito más amplio del derecho, ya que proporcionan el ejemplo más persuasivo de la naturaleza interdisciplinaria de las disposiciones legales. Para determinar si las preocupaciones legítimas afectan al interés público, a la sociedad, así como a los derechos individuales que podrían vulnerarse a través de las personas jurídicas, la responsabilidad penal de las personas jurídicas

proporciona la base constitucional para analizar las nociones de proporcionalidad, equidad y necesidad.

La legalidad de la conducta se basa en el hecho de que las actividades de una entidad creen un riesgo real para la comunidad, si esta amenaza puede abordarse utilizando otros mecanismos del sistema de justicia y si el recurso a este sistema de justicia es proporcional al peligro. El debate se centra en encontrar soluciones a estas cuestiones. El sistema jurídico que tenemos hoy en día se basa en nuestra Constitución Política, un conjunto de normas, reglamentos y principios que rigen las reglas, directrices y definición de la existencia de nuestra sociedad. A su vez, los principios de la Constitución Política forman parte de todo desarrollo jurídico posterior (Missas, 2017)

Suqui, Merchán y Cando (2018), en su trabajo titulado "*Temores empresariales en tiempos de responsabilidad penal de las personas jurídicas*", exponen en sus conclusiones que la socialización de la responsabilidad penal y su impacto en los individuos y las organizaciones, en general, tienen muchos aspectos de mejora. Los entrevistados ofrecieron una retroalimentación invaluable que ayudó a crear las estrategias y programas que incorporaron esta información a escala social y ayudaron a desarrollar leyes y mecanismos para regular el comportamiento tanto público como privado.

Se afirma en el marco epistemológico que las acciones del entorno legal no se utilizan plenamente para planificar acciones que colaboren en la difusión de estas ideas, para hacer uso del incentivo de crear en la sociedad un espacio de socialización e intercambio, lo que ayuda a comprender el cuerpo de argumentos que sustentan las estructuras legales (Suqui, Merchán y Cando, 2018).

El hecho de que todos los entrevistados respondieran afirmativamente si están de acuerdo con los programas de cumplimiento, muestra cómo la prevención del delito incide directamente en el seguimiento de la operación empresarial en Ecuador, con la esperanza de ser considerado como un aspecto eximente y atenuante de la responsabilidad penal, por lo que recomienda profundizar sobre el tema (Suqui, Merchán y Cando, 2018)

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

#### 1.3.1. Compliance

##### Contexto histórico del Compliance

Independientemente de su cultura y valores organizativos, cualquier unidad económica es propensa a comportamientos deshonestos por parte de sus directivos o representantes (Arrubia, 2013). Con el fin de acceder a los mercados y obtener otras ventajas contrarias a la competencia, la corrupción penetra en el mundo empresarial y contraviene las normas vigentes.

Asimismo, debido a las conexiones ilegales entre las élites políticas y el sector empresarial, se cometen diversos delitos de corrupción (Alonso, 2014).

La noción de *Compliance* o Cumplimiento normativo aparece por primera vez en el sistema anglosajón a través de la primera agencia reguladora en Estados Unidos, que engloba el uso inicial del término *Compliance* (Bacigalupo, 2021; Jijón, 2020). Por un lado, es presumible que la introducción inicial del *Compliance* en el ámbito empresarial se produjera en Estados Unidos durante la Guerra Fría, ya que las leyes de control de exportaciones en Estados Unidos motivaban el Cumplimiento de la normativa relacionada con la exportación o a alinear sus prácticas exportadoras de acuerdo con la legislación vigente (Rodríguez, 2019).

Posteriormente, durante la década de los ochenta, la expansión de la industria de servicios financieros motivó la aplicación del *Compliance* (Sanclemente-Arciniegas, 2020). El término se utilizó principalmente en relación con el uso de información privilegiada, la corrupción y el blanqueo de capitales para garantizar el Cumplimiento de la normativa relacionada con estas áreas (Lorenzo, 2016). Otro ámbito en el que se desarrolló es el Cumplimiento de las leyes relativas a la responsabilidad penal de las organizaciones por delitos cometidos por sus directivos o representantes.

El énfasis en los temas de *Compliance* ha aumentado debido a escándalos corporativos, tal como sucedió con la empresa Enron. Como consecuencia de este caso de corrupción, se promulgó la Ley Sarbanes-Oxley, en 2002, que

contribuyó al crecimiento y establecimiento del *Compliance* en Estados Unidos (Espín, 2017; Álvarez, 2015; Izquierdo, 2004; Baliño, 2021; Aguirre et al.,2019).

### **Delimitación del concepto del Compliance.**

Es importante definir el *Compliance* y diferenciarlo de otros conceptos con los que guarda similitudes, como la responsabilidad social corporativa y el gobierno corporativo. Por lo tanto, antes de analizar la estructura jurídica del Sistema *Compliance* y sus características distintivas, es necesario aclarar su definición, finalidad y función en la prevención de riesgos jurídicos.

### **Responsabilidad Social Corporativa (RSC).**

La noción de *Compliance* se está ampliando en la doctrina para incluir un componente ético, lo que obliga a distinguir entre *Compliance* y responsabilidad social corporativa. La Responsabilidad Social Corporativa, o RSC, es un concepto que motiva a los directivos de las empresas a priorizar los problemas sociales y ambientales en sus operaciones y en las áreas donde operan, para lo cual se requiere la participación de los grupos de interés (Del Castillo y Bose, 2009; Garcés y Troya, 2013; Soler y Forero, 2016; Salazar, Soler Gómez, y Zárate). Por tanto, la RSC se caracteriza por ser la contribución de una organización a la gestión sostenible.

La RSE requiere un análisis de los factores sociales y ambientales que rodean las operaciones de la organización y la obtención de datos comparables para optimizar el grado de impacto que tiene en el área donde opera. En consecuencia, la RSE enfatiza las conductas moralmente aceptables a lo largo del proceso de creación de valor en la organización (Ortega, 2003; Cervantes y Prada, 2016; Hernández, 2022; Mira, 2019). Asimismo, las cuestiones sociales, medioambientales y éticas tienen prioridad en la RSE. En definitiva, la RSE va más allá del *Compliance* como concepto o noción general del término.

Sin embargo, no sería excesivo incorporar a la noción de Cumplimiento elementos éticos basados en criterios de RSE, como consideraciones sociales, ecológicas y éticas, teniendo en cuenta que las principales razones del

Cumplimiento se deben a consideraciones jurídicas o al seguimiento de requisitos legales.

### **Buen Gobierno Corporativo.**

El término "Buen Gobierno Corporativo" se refiere al conjunto de normas para la gestión y supervisión de la empresa en su sentido más amplio. En ese sentido, a nivel externo, abarca la relación entre accionistas y grupos de interés, mientras que, a nivel interno, examina las funciones, competencias e interacciones de las áreas de la organización (Bernal et al., 2012; Oporto, 2021; Martínez, 2015). Las recomendaciones para implementar un buen gobierno corporativo efectivo se incluyen en el Código de Buen Gobierno Corporativo elaborado por cada organización. Asimismo, de acuerdo a los requerimientos de la Superintendencia del Mercado de Valores, las empresas peruanas que cotizan en bolsa están obligadas a presentar un Informe de Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo.

Cabe señalar que el Código de Buen Gobierno Corporativo, documento que elaboran varias empresas, incluye numerosas referencias al *Compliance*. En ese sentido, la noción de *Compliance* surge en relación con las obligaciones de la dirección de proporcionar al Oficial de Cumplimiento información continua, oportuna y completa (López, Navarro y Torregrosa, 2017; Miró, 2019). Por tanto, el *Compliance* podría considerarse como parte de los principios del buen gobierno corporativo.

### **Definición de Compliance.**

Una vez establecida la diferencia entre *Compliance*, Buen Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial, se puede abordar una noción integral del término Cumplimiento Normativo, cuya implementación permite asegurar el Cumplimiento de la normativa vigente en materia de responsabilidad administrativa de la persona jurídica, así como tomar medidas para reducir el nivel de riesgo de comisión de delitos de corrupción, así como evitar comportamientos no éticos por parte de los miembros de la organización (Antich, 2017). En consecuencia, el Cumplimiento Normativo se ejerce a nivel

organizacional mediante la creación de un área en la empresa bajo la responsabilidad y supervisión de un Oficial de Cumplimiento (Navas, 2021).

Como muestra de la preocupación de la sociedad en materia penal, el Cumplimiento Normativo surge debido a la investigación interdisciplinaria que busca restringir las políticas represivas contra la organización (Ayestarán, 2019). Por lo tanto, la implementación de Sistemas *Compliance* abarca la adhesión a los lineamientos internos de la organización, así como a las normas internas e internacionales. Así, la implementación de medidas basadas en el Sistema *Compliance* busca gestionar los riesgos relacionados con la actividad empresarial (Cueva, 2017).

### **Importancia del Compliance.**

Tras la difusión mediática de los escándalos de corrupción a nivel internacional, han surgido diversas posturas doctrinales respecto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas debido a que los delitos de corrupción afectan de forma transversal a todos los sectores económicos. Por ello, el Sistema *Compliance* es una herramienta útil que permite desarrollar las actividades de la organización bajo la normativa vigente (Cabrera, 2019).

El incumplimiento de las normas internas de la empresa puede tener repercusiones de diversa índole por los conflictos significativos que puedan surgir debido a deficiencias en la identificación de riesgos (López, 2017). Debido a estas consecuencias, la reputación y la imagen de la empresa pueden verse afectadas, afectando negativamente a la confianza de los inversores y disminuyendo los niveles de ingresos de la empresa. Además, la empresa corre el riesgo de perder gran parte de su cuota de mercado en favor de sus competidores y asumir pérdidas económicas al asumir eventuales sanciones legales (Benavente, Ibáñez, y Muñoz, 2019).

Una crisis empresarial, si no se resuelve de inmediato, puede derivar en la quiebra de la empresa debido a litigios judiciales por la comisión de delitos de corrupción (Gutiérrez, 2018). Esta cadena de consecuencias es evidente en casos como el de Enron (Salas, 2020). En otras palabras, el Sistema *Compliance*

permite reconocer las amenazas potenciales para la organización, lo que implica identificar los riesgos a los que está expuesta y cómo minimizarlos o eliminarlos (Santonja y Borges, 2005).

### **Manual de Compliance**

Es un documento que abarca cuestiones relacionadas con el Cumplimiento de la normativa vigente. Es un método que proporciona pautas de conducta a seguir por los empleados de la organización basadas en normas que regulan el control interno, el buen gobierno corporativo, la responsabilidad social corporativa, la lucha contra la corrupción, la protección de datos personales y la lucha contra las prácticas anticompetitivas (Lojano, 2021; Huamán y Jiménez, 2015).

### **Oficial de cumplimiento**

Un enfoque práctico que garantiza la eficacia del Cumplimiento es la creación de una autoridad de Cumplimiento que lidere un área con autonomía y se dedique a las labores de Cumplimiento aplicables a la empresa y al comité de sanciones (Villa, 2018; Venero, 2021).

Asimismo, la inteligencia artificial se presenta como el futuro del Cumplimiento Normativo debido a su capacidad para automatizar las operaciones de control, reducir la aparición de fallos cometidos por los trabajadores y producir notificaciones automatizadas. Por lo tanto, la supervisión humana contribuiría significativamente en determinadas situaciones (Parra et al., 2021; Fernández, 2021).

El Oficial de Cumplimiento es el encargado de gestionar y supervisar el Sistema *Compliance*. En este caso, tiene un papel más importante en la regulación de las actividades de su organización, ya que es el encargado de analizar y sancionar cualquier infracción del Manual de Cumplimiento. En cuanto a las medidas disciplinarias y los procesos sancionadores, son determinados por la dirección de la empresa. Si un trabajador de una sucursal infringe las normas de Cumplimiento de su organización, la sede central debe tomar medidas

inmediatas (Casapa, 2021; Teijeira, 2015; Bidasolo, 2018; Ferrari y Gramática, 2020. Rammsy y Sepúlveda, 2021; Toso, 2021; Fernández, 2015; Botero, 2022).

El Oficial de Cumplimiento debe asumir la responsabilidad del Sistema *Compliance* y proporcionar información en caso de crisis en la que varios miembros de la organización se vean implicados en una infracción a la política de Cumplimiento. A medida que se reforman las normas relativas a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, las empresas deben responder a estos cambios legales de inmediato para actualizar el sistema de gestión del Cumplimiento porque el panorama jurídico cambia constantemente (Dasso, 2019; Aguirre et al., 2019; Lizarzaburu et al., 2021; Leyton, 2021; Ugalde, 2014).

Por otro lado, el Estado ha establecido el marco regulatorio y el alcance del *Compliance* a través de la normatividad existente, lo cual podría llevar a desarrollar el *Compliance* con mayor énfasis en el ámbito corporativo. En consecuencia, la labor del Oficial de Cumplimiento, cuya actividad requiere de un detallado proceso de planeación, se materializa a través del Sistema *Compliance* (Botero, 2022; Chonta, 2019; Carvajal, 2019),

### **Sistema Compliance**

Los Sistemas *Compliance* representan una verdadera expresión del concepto debido a las normas vigentes en materia de responsabilidad administrativa de la persona jurídica, pues se ejecuta teniendo en cuenta determinados procedimientos. De esta forma, se fomentaría una cultura de Cumplimiento eficaz e integral que se aplicaría a todas las áreas de la empresa (Valdez, 2021).

Para ello, es útil entender la noción de cultura de Cumplimiento como resultado de la eficacia del Sistema *Compliance*. En otras palabras, la cultura establecida por el Sistema *Compliance* exige su adopción por todas las partes implicadas, incluidos los empleados de la empresa (Nieto, 2013).

El desarrollo de un Sistema *Compliance* dentro de las empresas mediante la formación de los empleados en cuestiones anticorrupción como parte de una medida estratégica sería la respuesta práctica ideal en el ámbito privado. De ese



modo, los directivos de las empresas pueden garantizar la adopción de una cultura de Cumplimiento. En este contexto, los empleados conocerían la política de Cumplimiento para cumplir las disposiciones de este documento. Por lo tanto, el compromiso de cada trabajador garantizaría la eficacia de las medidas implementadas por el área de *Compliance* (Puentes y Villalobos, 2020; Jorge, 2014).

El Sistema *Compliance* dentro de la empresa se aplica para garantizar el Cumplimiento de la legislación vigente y las normas internas de la empresa, reduciendo al mismo tiempo el riesgo de comportamiento ilegal y poco ético por parte de los miembros de la empresa bajo la responsabilidad de la dirección de la organización.

Bajo esta perspectiva, la Dirección de la empresa se compromete a establecer un sistema de gestión de Cumplimiento para situaciones de riesgo relevante de acuerdo con los controles de legalidad derivados de la responsabilidad de la Dirección. Asimismo, en el caso de las empresas transnacionales, el control de legalidad abarca también a las sucursales en otros países en el contexto de una obligación de prevención de daños (Artaza, 2013, García, 2016, Castro y Cano, 2004).

### **Gestión del Sistema Compliance.**

Los casos de empresas que han transgredido las normas éticas aparecen cada vez más en los medios de comunicación, lo que perjudica su reputación (Pazos y Vega, 2020). Por ejemplo, las transgresiones de las normas éticas son cada vez más frecuentes en varias empresas, como es el caso de las empresas del sector de la construcción, que han sido expuestas en casos mediáticos.

Un riesgo de Cumplimiento que ha adquirido mayor relevancia es el riesgo reputacional debido a la presencia global de las redes sociales; si se comete un delito en una sucursal situada en el extranjero, la reputación de toda la empresa puede verse afectada (Moyo y Rodríguez, 2021).

La Dirección de la empresa, a través de su Consejo de Administración o Gerencia General, juega un papel crucial en la función del Sistema *Compliance* como muestra del compromiso de la organización con la observancia de la legalidad vigente (Bonifaz, 2017, Artaza, 2013). Por lo tanto, la dirección de la empresa debe establecer directrices para promover una cultura de *Compliance* con alcance transfronterizo para prevenir ocurrencias legales en sucursales extranjeras (Navas, 2021).

Una parte esencial del éxito de la gestión de un Sistema *Compliance* es el modelo que debe seguir cada empresa. Los empleados deben estar motivados para adoptar y cumplir el Sistema *Compliance*. Por lo tanto, antes de definir los objetivos de Cumplimiento de las áreas subordinadas, deben definirse en primer lugar los objetivos principales del Sistema *Compliance* para evitar la comisión de delitos a través de medidas preventivas, seguidas de la detección precoz y la respuesta adecuada a las infracciones de las leyes vigentes. Para ello, es necesario contar con un código de conducta que, dependiendo de la estructura de la organización, puede ser suscrito por el empleado al incorporarse a la empresa, o bien puede requerirse su compromiso periódicamente (Paucar, 2018).

Las organizaciones deben implementar una estructura organizativa cuyo responsable sea el *Compliance Officer*, quien, a través de un sistema estándar de reporte, debe asegurarse de que la Dirección de la empresa está informada sobre la marcha de la implementación del Sistema *Compliance*. El alcance de las responsabilidades de este profesional variará en función del tipo de empresa a la que pertenezca. Asimismo, su labor permitirá identificar los riesgos de Cumplimiento y facilitar el flujo de información a toda la organización, implantando un sistema de denuncia de irregularidades y, de acuerdo a cada caso, protegiendo al denunciante (Espin, 2017, Gonzales, 2020).

### **Compliance en el Perú.**

El término "Cumplimiento Normativo" o "*Compliance*" ingresó al campo jurídico peruano como un trasplante legal proveniente del derecho anglosajón. Es así como el término "*Compliance*" fue utilizado en el Reglamento de la Ley 30424,

Decreto Supremo N° 002-2019-JUS, haciendo referencia a un modelo de prevención ante delitos de corrupción. A raíz de la publicación de esta norma, diversas organizaciones han creado áreas de *Compliance*. En ese sentido, las empresas transnacionales con sucursales en el Perú han empezado a diseñar medidas preventivas para la comisión de delitos de corrupción (Benavente, Mendoza y Núñez del Arco, 2018).

La definición del término se ha ampliado desde la vigencia de la Ley 30424. Por ello, las organizaciones han comenzado por construir mecanismos de prevención criminal que puedan operar de manera permanente e independiente para garantizar el buen funcionamiento de la organización y el cumplimiento de todas las leyes vigentes (Velásquez, 2017).

Como resultado de las normas vigentes, la dirección de la empresa es responsable de asegurar la adhesión a las normas y políticas por parte de todos sus miembros, lo que considera que el Cumplimiento normativo también se practica a través de la observancia de las normas internas de la organización. En este sentido, cumple con la supervisión integral de las actividades de la organización de acuerdo con las reglas internas de la organización, así como las normas nacionales e internacionales (García, 2016).

Asimismo, el componente ético es una nueva dimensión que la doctrina añade a la noción de *Compliance*. La cultura del *Compliance* y la adopción por parte de los trabajadores de un código de conducta o ética son medidas de gestión de personal practicadas por las empresas que buscan diferenciarse de su competencia. Así, se incluyen componentes de integridad en la gestión de personal (Suyón, 2019; Festugato, 2018; Garat, 2018).

### **El Compliance en el ámbito empresarial.**

El sector empresarial considera fundamental la transparencia informativa y la confianza (Flórez-Romero y Cano-Morales, 2016). Sin embargo, existen evidencias de un aumento significativo en el número de casos de delitos de corrupción. Desde entonces, ha aparecido una nueva herramienta para prevenir estas prácticas ilícitas, como es el caso de una medida de control interno cuyo

objetivo es gestionar diversos tipos de riesgos, ya sean económicos, empresariales o legales, debido a la exposición de las empresas al riesgo legal, que podría dañar su reputación e imagen (Flórez-Romero y Cano-Morales, 2016; Teijeira, 2015). Para evitar esta situación, las empresas diseñan controles internos a través de procedimientos que deben seguirse para evitar consecuencias como el riesgo legal. Es decir, intervenir desde la identificación del riesgo hasta la solución interna de controversias propias de la actividad empresarial.

El Cumplimiento es importante para las empresas, ya que les permite proporcionar a los inversores información precisa que aumenta su confianza en la empresa. Por ello, la labor de los Oficiales de Cumplimiento es esencial para implementar con éxito los Sistemas *Compliance*. En ese sentido, cabe destacar que el *Compliance* se centra en la prevención de los delitos de corrupción (Pedrosa, 2007; Rincón y Tafur, 2021). La eficacia de este mecanismo y la capacidad de identificar aspectos de mejora en la empresa se llevan a cabo a través del trabajo del área de *Compliance*. Así, esta área dentro de la organización cumple con su función de proteger la reputación de la empresa. Para ello, se identifican los riesgos más significativos para la empresa.

### **Riesgo de cumplimiento.**

El riesgo es inherente a la actividad empresarial. En cuanto al riesgo legal, implica que la empresa asume el pago de multas, sanciones, daños y perjuicios o pérdidas debidas a sanciones administrativas o acuerdos extrajudiciales. Por otro lado, las consecuencias y pérdidas causadas por el incumplimiento de la normativa se denominan "Riesgo de Cumplimiento". Sin embargo, los riesgos asociados trascienden más allá de los riesgos legales, incluyendo componentes organizativos y éticos (Colina, 2019; Trillo, 2019).

El riesgo de Cumplimiento incluye actos deshonestos por parte del personal o violaciones del código de conducta de la organización. Además, desde la perspectiva del riesgo de Cumplimiento, que va más allá del riesgo legal, el incumplimiento de la normativa vigente puede tener efectos negativos en la reputación e imagen de la organización, tener repercusiones legales, así como

un resultado en pagos por multas, daños y perjuicios (López, 2018). En suma, el riesgo de Cumplimiento puede reconocerse como una nueva categoría de riesgo que abarca un rango mucho más amplio que el riesgo legal (Cabrera y Ferreiro, 2011).

Los diferentes riesgos de Cumplimiento están asociados a las actividades de una empresa, su estructura organizativa, tamaño, alcance y pertenencia a un sector concreto. Cuando se analizan cantidades masivas de datos procedentes de las operaciones de la empresa, lo que suele ocurrir en organizaciones multinacionales o grandes empresas, deben utilizarse herramientas basadas en las tecnologías de la información para identificar problemas y reducir los riesgos de Cumplimiento (Silva, 2021).

### **Funciones del Compliance.**

El Cumplimiento tiene varias características, desde la función de protección hasta la preservación de la reputación de una empresa, pasando por la garantía de calidad.

### **Prevención.**

Por su naturaleza protectora, el despliegue de una División de Cumplimiento permite prevenir la comisión de delitos. De este modo, la empresa, sus directivos y sus representantes pueden protegerse contra multas, sanciones o indemnizaciones. Si se han establecido actividades de Cumplimiento, el Oficial de Cumplimiento es responsable, entre otras cosas, de concientizar a los empleados de los riesgos relacionados con sus funciones a través de la capacitación. También debe instruir a los empleados sobre el valor de cumplir las normas de la organización y tomar las medidas de seguridad adecuadas en caso de infracción de las leyes y reglamentos internos. Los empleados deben ponerse en contacto con la División de Cumplimiento directamente o a través de una línea directa de denuncia de irregularidades cuando se produzca una posible infracción. Por tanto, el mecanismo preventivo de daños y el Cumplimiento de la normativa aplicable están entrelazados (Valdez, 2021; Hernández, 2018; Astudillo, Schulz, y Yáñez, 2021).

## **Gestión de riesgos**

La identificación de los riesgos de Cumplimiento es una de las prioridades de la empresa. Deben identificarse las categorías de riesgo inherentes a las actividades empresariales para que la División de Cumplimiento pueda realizar la gestión de riesgos correspondiente para reducir la posibilidad de que se produzcan. En caso de empresas con sucursales en varios países, la identificación de los riesgos específicos en cada país es crucial (López, Pieiro-Sánchez, y Llano, 2013; Yanapa, 2021).

### **Preservación de la reputación.**

El daño a la reputación es el tipo de daño que puede causar graves pérdidas financieras y, en situaciones extremas, la quiebra de la empresa. Una vez que la reputación de una empresa se ha visto seriamente dañada, no es fácil recuperarla. Por esta razón, se requiere una División de Cumplimiento eficaz para reducir la probabilidad de daños a la reputación. En ese sentido, se requiere que la dirección y el personal de la organización sean conscientes de la importancia del Cumplimiento. La reputación de la empresa puede verse afectada si este nivel de concientización es deficiente y los actos poco éticos de los empleados son permitidos por la dirección de la empresa (Aguirre et al., 2019; Valerin-Ulate, 2021).

Un Sistema *Compliance* puede mejorar la reputación de una empresa y preservar su buen nombre. De este modo, aumenta la probabilidad de hacer negocios o trabajar con una empresa con un sistema eficaz de gestión del Cumplimiento (Dimov y Escobar, J. (2016). Por consiguiente, en el contexto del prestigio de la empresa, el Cumplimiento puede considerarse un atributo positivo a la hora de contratar con clientes o proveedores potenciales.

### **Vigilancia.**

El Cumplimiento exige un cierto nivel de vigilancia para supervisar puntualmente la adherencia a las normas o para identificar violaciones del Código de Conducta. En consecuencia, es necesario disponer de un sistema de seguimiento y

elaboración de informes que permita una función de supervisión eficaz. Estas actividades garantizarán rápidamente el Cumplimiento de las normas vigentes (Bonifaz, 2017; Espm, 2017; Artaza, 2013).

En este escenario, el *Compliance* permite optimizar los procesos relacionados con la comunicación efectiva y la gestión de la información, el control de calidad, la innovación de procesos y la mejora continua de las estructuras internas de la organización. Además, la mejora continua de un Sistema *Compliance* puede contribuir a la eficacia de los sistemas de información y seguimiento de la empresa, especialmente en organizaciones transnacionales (Choix y Velázquez, 2012; Álvarez, Zurita y Álvarez, 2020).

### **Prevención ante riesgo legal.**

En esencia, una organización de Cumplimiento reduce el riesgo legal. Además, la gestión eficaz del Sistema *Compliance* puede excluir o mitigar la responsabilidad penal de la empresa porque ha estructurado procesos dentro de la organización cuya finalidad es prevenir la comisión de delitos dentro de la empresa, bajo la perspectiva ex ante, mediante el desarrollo de normas y procesos internos dentro de la empresa. En definitiva, si la empresa ha adoptado las medidas organizativas y de personal adecuadas para prevenir la comisión de delitos, el juez puede optar por excluir o atenuar la responsabilidad administrativa de la persona jurídica (Ruesca y Boldova, 2014; Pauyac, 2021).

### **Relación contractual con partes interesadas.**

La utilización de cláusulas de Cumplimiento en los contratos permite establecer normas de comportamiento en el entorno externo de la empresa. Por tanto, las cláusulas de Cumplimiento aportan el contenido necesario para reducir el nivel de riesgo al que se expone la empresa cuando contrata con terceros. Estas cláusulas se utilizan con mayor frecuencia para evitar incumplimientos de normas vigentes ajenas al objeto del contrato, como la protección del medio ambiente y la libre competencia (Acero, 2014; Red Argentina del Pacto Global, 2020).

## **Criterios a considerar en el Compliance.**

La importancia del Cumplimiento aumenta a medida que evoluciona el entorno jurídico, ya que las normas nacionales e internacionales cambian constantemente.

### **Aplicación extraterritorial de las normas internacionales.**

El aumento de la actividad económica internacional debido a la liberalización del comercio, el desarrollo del mercado nacional y las leyes de relevancia internacional han permitido el uso de medidas preventivas contra los delitos de corrupción.

En consecuencia, las sucursales de empresas transnacionales cuya sucursal se encuentra en otro país pueden regirse por las normas de su sede principal. Por lo tanto, debe establecerse un Sistema *Compliance* efectivo para las empresas con el fin de mitigar o exonerar las eventuales responsabilidades derivadas de la aplicación extraterritorial de las normas internacionales (Posse, 2014; Ayarragaray, 2017).

### **Responsabilidad de los representantes legales y administradores.**

La responsabilidad administrativa de la persona jurídica plantea nuevas cuestiones relacionadas con el gobierno corporativo, ya que el Cumplimiento de las normas vigentes y la toma de decisiones empresariales pueden ser fuente de controversia para los representantes legales y los directivos de la empresa. Es crucial garantizar un gobierno corporativo ético y, al mismo tiempo, tener en cuenta la libertad de empresa. Por ello, se requiere distinguir entre el riesgo permitido y el riesgo legal derivado del incumplimiento de las normas (Ochoa, 2018; Alfaro, 2021; Suyon, 2019; Azzolini, 2020; Ruiz y Torres, 2019).

#### **1.3.2. Origen, finalidad y naturaleza del Compliance**

Según García (2014), la presencia generalizada de empresas de diversos sectores sociales clave, en particular los denominados "riesgos modernos", los



ha convertido recientemente en el principal objetivo de la generación de riesgos. Es en ese contexto que la regulación surge ante la necesidad de controlar y evitar los riesgos empresariales.

El *Compliance* surge no sólo a nivel académico, sino también legislativo y jurisprudencial, sobre todo cuando, en Estados Unidos, se empezaba a analizar de forma más concreta la casuística proveniente del ámbito corporativo. Como se ha dicho, a principios de siglo se dio un paso más en cuanto a su trascendencia jurídica: empresas muy influyentes descubrieron grandes fraudes y falsificaron sus declaraciones. Con este fin, en 2002, se publicó la legislación Sarbanes-Oxley (SOX), que deja más claro cómo el Estado regula las empresas cotizadas a través de su injerencia directa.

Gonzales de León (2013) señala que en la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección del Consumidor de 2010, que obliga a las instituciones financieras con riesgo sistémico a crear sistemas internos de aplicación de la ley federal, obligó a estas entidades a implementar los Sistemas *Compliance*.

De acuerdo a Ruiz y Palomino (2016), los orígenes del Sistema *Compliance* en el Perú se remontan a los principios del Buen Gobierno Corporativo en su versión del 2013, que establecen: El Comité Ejecutivo desarrolla un plan estratégico formal de gestión de riesgos basado en el tamaño y el alcance de la empresa. Define los cargos, funciones y líneas de reporte asociadas y promueve una cultura de riesgo organizacional a través del Directorio Ejecutivo, Administración y Alta Gerencia.

Asimismo, en cuanto al objeto del Código de Buen Gobierno Corporativo de las empresas peruanas, Ruiz y Palomino (2016) destacan que su implementación busca asegurar el Cumplimiento de la ley en el contexto de la operación empresarial y tiene dos propósitos distintos. Evitar conductas ilícitas, y el derecho a confirmar.

En línea con lo anterior, García (2014) afirma que el *Compliance* es un mecanismo de control interno dentro de una organización para asegurar el Cumplimiento de la ley en el sentido de cumplir con la norma como función

preventiva. Asimismo, menciona que la norma es público-privada porque las disposiciones de la norma se basan en la legislación emitida por el Estado.

### **1.3.3. Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.**

En la actualidad, la discusión o debate doctrinal sobre la viabilidad o imposibilidad de atribuir responsabilidad penal a las personas jurídicas, está aún en desarrollo debido al número significativo de opiniones divergentes al respecto.

Zugaldia (2010) señala que durante mucho tiempo ha sido objeto de debate afirmativo en España si debía atribuirse responsabilidad penal a las personas jurídicas. Por otra parte, aunque no ha sido así, es evidente que los responsables políticos se han resistido al debate académico y han ampliado el ámbito de aplicación de la ley al considerar que las personas jurídicas pueden combatir la delincuencia organizada de forma eficaz por razones de necesidad y por motivos puramente estratégicos.

Ruiz (2015) sostiene que se atribuye una responsabilidad a la persona jurídica, cuya concepción teórica es correcta y, por tanto, debe ser aplicada.

Ruiz y Palomino (2016) plantean que, en Chile, la investigación y atribución de responsabilidad penal a las personas jurídicas, así como el establecimiento de las sanciones necesarias y sus respectivas sanciones, han sido resueltas a partir de la Ley N° 20393, publicada en 2009.

Según Castro (s.f), en el Perú la experiencia contemporánea plantea la necesidad de establecer nuevos tipos de delincuencia actual, para lo cual es necesario aplicar el concepto de delincuencia social.

Gómez (2005) afirma que es razonable apelar a la justificación de la responsabilidad penal corporativa porque se habría producido un déficit organizativo y la responsabilidad penal estaría justificada en casos de delitos cometidos por sus miembros.

Abanto (2008) coincide con lo anterior cuando afirma que no se cometería un delito si la empresa se hubiera organizado adecuadamente. Se trata de atribuir

a la organización una conducta omisiva, es decir, la no realización de acciones preventivas por parte de sus órganos. En cuanto al principio de que las empresas no pueden cometer delitos y no pueden ser penalizadas desde el punto de vista penal, las empresas no pueden actuar en su propio nombre y, en segundo lugar, no pueden actuar por su propio beneficio, por lo que no hay posibilidad de atribuir culpabilidad.

En cuanto a la responsabilidad penal de las empresas, De la Cuesta (2001) nos dice que lo lógico es que se refiera a una de las condiciones de imputación, es decir, a la culpabilidad de un individuo que se centra en el incumplimiento de su deber administrativo o penal de forma adecuada y prolongada.

En este sentido, Gómez (2005) señala que la definición moderna de culpabilidad no tendría un significado más amplio si se aplicara sólo en el sentido de castigar a las empresas por los delitos cometidos en su actividad. El reproche social corporativo se basaría en la pérdida de una organización que hubiera violado la responsabilidad corporativa general de una organización adecuada.

Feijoo (2012) señala, en consecuencia, que la imputación de un hecho delictivo a una empresa y la atribución de culpabilidad por esa acción sólo será legítima si se llevó a cabo por incumplimiento de alguna de las medidas preventivas y de control (defecto organizativo) necesarias para salvaguardar el establecimiento de una responsabilidad administrativa mas no penal.

Nieto (2009) afirma que la culpabilidad de la persona jurídica se formula de la siguiente manera: Las acciones ilícitas (acciones conexas) de las personas físicas se consideran delitos cometidos por la persona jurídica desde el momento en que ésta última no implementa medidas de protección necesarias para evitar la comisión de ilícitos a través de sus divisiones o de sus miembros. Por el contrario, si se observa que la persona jurídica ha implementado medidas para evitar la comisión de un acto delictivo, la empresa no puede ser sancionada.

#### **1.3.4. Criminalidad económica**

Roberto, citando a Binder (2017), señala que la delincuencia económica es un fenómeno complejo centrado en valores sociales que conducen a la explotación del consumidor.

La delincuencia como fenómeno social negativo se expresa a través de delitos como el lavado de dinero, evasión tributaria y delitos financieros, más conocidos como delitos económicos. Si bien es cierto, la visibilización de estos delitos no es tan difundido como los delitos comunes, tal como es el caso del hurto y el robo, que son vistos como temas cotidianos por la opinión pública, gran parte de la población aún no es consciente de la magnitud de la criminalidad económica.

#### **1.3.5. Autorregulación y autorregulación regulada**

En términos sencillos, la autorregulación es el mecanismo por el cual las organizaciones privadas crean ciertas formas de regulación de las actividades que realizan. Aunque la autorregulación no se considera en cierta medida un mecanismo vinculante equiparable a la legislación vigente, su desarrollo ha creado una interacción entre estos dos ámbitos de regulación.

Sin embargo, hoy en día, la autorregulación ha dejado de ser una actividad puramente privada y tiene una influencia decisiva en el comportamiento de los funcionarios públicos (Fernández, 2010).

Las empresas suelen disponer de un margen de acción suficiente para expandirse de forma óptima de la manera que consideren conveniente, siempre y cuando ésta sea en sujeción a los límites establecidos por las normas vigentes.

Ante los grandes casos de corrupción, lavado de dinero, evasión tributaria y muchos otros delitos de naturaleza económica y empresarial, así como el debate académico sobre el rol del Estado para disuadir la comisión de actividades delictivas, es necesario plantear la autorregulación como una práctica de aplicación privada basada en el concepto de autonomía privada y, en particular, del derecho de asociación de las empresas, la cual opone a cualquier regulación o intervencionismo estatal. No obstante, aunque a primera vista pueda parecer

que la autorregulación motiva a los directivos de las empresas para actuar por iniciativa propia basándose en valores morales, ello no ocurre en la realidad.

La autorregulación no implica la ausencia de requerimientos normativos, sino que su importancia deriva de su existencia. Lo más significativo que puede decirse en este sentido es que, por lo general, va más allá del ámbito de aplicación de la ley. Por tanto, estamos hablando de requerimientos o normas basadas en la experiencia del sector (De la Pendiente, 2008)

Darnacullea (2002) señala que la autorregulación no está totalmente reñida con la regulación pública, sino que tendrá algunos puntos en común, de modo que se reconoce el valor y la aceptación pública de los requerimientos y sanciones disciplinarias del sector privado y, al mismo tiempo, se emplean sanciones administrativas gradualmente punitivas en el ámbito del Cumplimiento.

Como es evidente, esta posición permitió a las empresas o compañías gobernarse a sí mismas sin interferencia del Estado mediante códigos de conducta creados, coordinados, elaborados y ejecutados por ellas mismas. Sin embargo, como las empresas no siempre hacen bien su trabajo y los códigos de conducta no son jurídicamente vinculantes; es más, muchas organizaciones ni siquiera los tienen, lo cual significa que, si no se aplican correctamente, no tienen ninguna consecuencia jurídica.

Por otra parte, la autorregulación regulada se refiere al tipo de regulación empresarial definida por la participación de una entidad privada, pero sujeta a los fines particulares o intereses públicos establecidos por el Estado. Esta posición es de gran beneficio para las empresas y organizaciones, pues las actividades empresariales están hasta cierto punto controladas por regulación de la organización, aunque el Estado también establece una amplia gama de controles, además lo establecido por el derecho penal, para prevenir riesgos de distinta naturaleza jurídica.

De acuerdo a Darnacullea (2002), la autorregulación regulada es un fenómeno social que surgió mucho antes de que el Derecho Administrativo pusiera límites a las actividades privadas. El sector privado establece las reglas por las que se

regula a sí mismo. Es una realidad que el legislador requiere identificar con la finalidad de analizar cómo el sector privado ha puesto en marcha el mecanismo de autorregulación, sus ramificaciones y el motivo por el que existe.

### **1.3.6. La conformación del Compliance en las organizaciones**

Según García (2014), la doctrina establece tres consideraciones para la aplicación del Sistema *Compliance*. La primera es diseñar un plan de implementación; la segunda es presentar, consolidar y desarrollar el plan; por último, la ejecución de la auditoría.

En primer lugar, las directrices establecen los procedimientos internos de la empresa para gestionar adecuadamente los riesgos penales. También debe existir un mecanismo para anticipar o considerar los posibles riesgos delictivos.

En segundo lugar, el principio de prevención se refiere no sólo a los códigos de conducta que las organizaciones deben obedecer, sino también a la recopilación de datos correctos y adecuados en virtud de los requerimientos legales y al seguimiento de las obligaciones o responsabilidades establecidas en el Sistema *Compliance*.

En cuanto al tercer punto, la organización ejecuta la auditoría en función de la línea de negocio de la empresa, así como la implementación del Sistema *Compliance*, respecto a la organización que estructura la División de Cumplimiento.

### **1.3.7. Criminal Compliance**

En función de la ubicación geográfica, la doctrina o la ley vigente, existen varios sinónimos de Sistema *Compliance*. Los términos equivalentes como: Medidas de Prevención, Marco de Aplicación, Programa de Cumplimiento, son mencionados en la doctrina.

Clavijo (2016) enuncia los siguientes términos: Estrategia de Cumplimiento, Gestión del Sistema de Riesgos, Modelo Preventivo, Sistema *Compliance*, Gestión de Riesgos, Gobierno Corporativo, Ética Empresarial. Los cuales han

sido diseñados para guiar a la organización a través de iniciativas preventivas para minimizar la comisión de delitos.

Ruiz y Palomino (2016) señalan, en cuanto al Cumplimiento Normativo, que busca asegurar la adhesión a la regulación corporativa. El concepto puede describirse en función del entorno jurídico concreto en el que incide. Por tanto, se denomina "*enforcement* penal" cuando se busca el Cumplimiento estricto de la ley penal. Roxin (2016) señala, por otro lado, que *enforcement* significa respetar las normas. El *enforcement* puede referirse a diferentes ámbitos jurídicos dentro de la empresa.

Clavijo, citando a Kuhlen y Gallego (2016), afirma que la fase interna de *Compliance* criminal llevada a cabo por las organizaciones consiste en una serie de medidas para asegurar que cada uno de sus trabajadores, desde los directivos hasta el último miembro del equipo, cumpla con la norma penal, asegurando así que la comisión de delitos dentro de la empresa sea efectivamente detectada y prevenida. En este sentido, estos mecanismos son eficaces y necesarios para proteger a la empresa y excluir o atenuar su responsabilidad.

García, por su parte, citando a Rotsch (2014), señala que la palabra "aplicación penal" se utiliza a menudo para referirse a un marco de Cumplimiento normativo que tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de las normas legales y penales por parte de los miembros de la organización.

En resumen, la aplicación del derecho penal en el ámbito corporativo implica la implementación de un conjunto de medidas para disuadir a la organización y a sus miembros de cometer delitos. También trata de identificar presuntos delitos cometidos por su personal, a fin de no exponer a la empresa a lo largo del tiempo. De ese modo, la mitigación del riesgo penal podría implicar la exención de la responsabilidad administrativa de la persona jurídica.

### **1.3.8. La adopción del criminal compliance en la empresa**

Actualmente, el ordenamiento jurídico peruano no obliga a las empresas a la implementación de Sistemas *Compliance*. Además, dicha exigibilidad no fue establecida de manera explícita con las reformas realizadas a la Ley 30424.

Según García (2014), es inevitable ignorar la realidad de que determinadas leyes obligan a las empresas a implementar estructuras legislativas en aquellas industrias específicas con una alta incidencia delictiva.

En una economía globalizada el concepto de confianza y el alto índice de delitos cometidos en el nombre de grandes corporaciones u organizaciones, para el beneficio de éstas y de sus miembros, presenta un alto nivel de complejidad en las actividades empresariales, pues cada organización tiene una estructura jerárquica basada en la división de funciones. En ese sentido, las corporaciones deben asumir la posición voluntaria de autorregulación a través de Sistemas *Compliance*, pues no es conveniente que el Estado establezca su obligatoriedad por ley. Al mismo tiempo, este es el camino a seguir de acuerdo a la tendencia actual.

### **1.3.9. Criminal compliance como medida preventiva del delito**

García, citando a Bock (2014), señaló el valor de aplicar el derecho penal introduciendo medidas de protección eficaces dentro de la empresa para reducir los riesgos penales asociados a la empresa, sus órganos y empleados.

Cualquiera que sea la opinión de la alta dirección de la empresa (gerentes, directores o accionistas), el *Compliance* criminal no sólo sirve como prueba de su implementación efectiva para evitar la comisión de delitos por parte de los trabajadores. Por lo tanto, el objetivo real del Sistema *Compliance*, es prevenir actividades ilegales y demostrar que se toman las medidas preventivas que contravengan las normas vigentes.



### **1.3.10. La función de confirmación de la normativa penal**

La función clave del *Compliance* criminal es tener dos capacidades particulares: una para prevenir la actividad delictiva y otra para garantizar la adhesión a las normas penales, ya que la organización que ha implementado un sistema preventivo no solo tiene un impacto en la atribución de responsabilidad de los delitos, sino que también garantiza que los gerentes de la organización reconozcan situaciones de riesgo inherentes a la actividad empresarial (Saint-Louis, 2014).

La implementación del *Compliance* criminal no sólo tiene un aparente efecto disuasorio, cuyo objetivo es excluir la delincuencia de la actividad económica, sino que también puede tener implicancias en la atribución de la responsabilidad penal. Además, tiene importantes consecuencias para la asignación de responsabilidad penal por delitos cometidos en el marco de actividades corporativas. Por tanto, el diseño, implementación y ejecución de un mecanismo eficaz de Cumplimiento permite disuadir la delincuencia en el ámbito organizacional. Por otra parte, también puede tener diferentes implicancias en la atribución de responsabilidad penal, ya que es la misma organización que define e informa a las autoridades competentes respecto a un presunto delito cometido por sus representantes o directivos.

### **1.3.11. Sistema de Gestión Antisoborno ISO 37001.**

Las normas ISO permiten a las organizaciones adoptar una serie de medidas mediante un marco estándar, tal como sucede en el caso de la norma ISO 37001, la cual establece una serie de recomendaciones para prevenir el soborno. Al respecto, cabe señalar que en nuestro ordenamiento jurídico el soborno es tipificado como el delito de cohecho activo en el Artículo 397 del Código Penal, el cual se encuentra en la categoría de delitos de corrupción.

Cabe señalar que la norma penal y el término soborno mencionado en la NTP ISO 37001 tienen un ámbito de aplicación dirigido al mismo acto. Bajo este supuesto, se puede señalar que el objetivo de la NTP ISO 37001 es prevenir la corrupción, entendida como cohecho activo. El soborno es, por desgracia, uno

de los problemas más perjudiciales y desafiantes en el mundo, pues socava el Estado de Derecho y disminuye la confianza pública en sus autoridades.

Por ello, la Organización Internacional de Normalización (ISO) ha emitido la Norma Técnica ISO 37001 para ayudar a las empresas a luchar contra la corrupción y fomentar una cultura empresarial y corporativa ética. Esta norma internacional establece criterios de Cumplimiento que permiten a una organización solicitar la certificación si así lo desea, ya que actualmente no es obligatorio para las organizaciones la implementación de la NTP ISO 37001.

En cuanto a la revisión de la Norma NTP ISO 37001, cabe destacar la versatilidad de su implementación, pues permite a cualquier organización, independientemente de su tamaño, la aplicación de mecanismos preventivos del soborno, tanto en el ámbito público como privado.

En el Estado peruano se han realizado denodados esfuerzos para lograr la adhesión del Perú a la OCDE. En ese sentido, Perú es el primer país en la región en introducir la NTP ISO 37001 mediante INACAL, Norma Técnica diseñada para introducir procedimientos más abiertos e integrados, el cual proporciona a las empresas incentivos para reducir y evitar las actividades de corrupción y soborno.

### **1.3.12. ISO 37001 en el contexto de la normativa peruana**

La NTP ISO 37001 contempla su aplicación en el ámbito organizacional para ser utilizada eficazmente. En ese contexto, la conformación de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) ha permitido el lanzamiento del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, mediante Decreto Supremo-044-2018-PCM.

Por consiguiente, las directrices de la NTP ISO 37001 se aplicarán en general a todos los tipos de contratos con el Estado, incluidas las licitaciones, concesiones, obras y compras, en los que el Estado tiene autoridad para evaluar y controlar el ritmo del proceso de selección, supervisar la correcta ejecución del contrato,

ejecutar el suplemento del contrato y determinar las reglas del juego, si corresponde.

Los informes emitidos en aplicación de la NTP ISO 37001 relacionados con asuntos financieros, el control organizativo y la Dirección de la empresa son necesarios para que su implementación tenga éxito. Asimismo, la NTP ISO 37001 introduce en su apartado 4.4 un "marco de gestión antisoborno" para registrar para las acciones orientadas a la detección y evaluación de riesgos relacionados con la prevención y control del soborno. Este documento es de considerable importancia porque las organizaciones deben registrar los riesgos identificados y requerir una evaluación de éstos mediante un procedimiento de debida diligencia para proteger a la empresa en caso de que sus miembros se vean implicados en actos de corrupción.

Como se mencionó anteriormente, la NTP ISO 37001 establece un sistema de gestión de postores que identifica correctamente el riesgo que asume el Estado respecto de un proveedor acreditado bajo sistemas de gestión de postores. Dado que esta es una etapa crítica en la adjudicación y que Perú también tiene un alto riesgo de soborno, se requerirá un mayor grado de control en esta etapa en particular, por lo que se requiere un alto grado de responsabilidad en cuanto a la implementación de la NTP ISO 37001.

La evaluación del riesgo de soborno se establece sobre NTP ISO 37001 en el apartado 4.5. Esta sección establece los puntos a tener en cuenta a la hora de regular la evaluación del riesgo de soborno. Sobre esta base, se debe identificar la probabilidad de ocurrencia de soborno en la empresa. Es decir, el análisis de riesgo es realizado por la división responsable.

### **1.3.13. Gestión del riesgo de soborno identificado**

Una mayor regulación podría reducir los riesgos legales. Por ese motivo, aquellas organizaciones que participan en procesos de Contratación Pública deberían dar prioridad a la implementación de Sistemas *Compliance*. Asimismo, la evaluación de la adecuación y eficacia de los controles para prevenir delitos de corrupción dentro de la organización podría llevarse a cabo en términos de

riesgo; para lo cual sería pertinente teniendo en consideración el marco establecido por la NTP ISO 37001.

La norma NTP ISO 37001 establece la evaluación del riesgo de soborno, que proporciona una atención preventiva adecuada, así como reduce las cantidades de tiempo y el esfuerzo necesarios para investigar posibles actos de corrupción. Por otra parte, la sección de personal en los sectores público y privado es vital para evitar delitos de corrupción. La debida diligencia requerida antes de contratar trabajadores por parte de una empresa comprende las eventuales sanciones y el riesgo de soborno que puedan ocurrir producto de su relación laboral.

En el sentido de la debida diligencia, se proponen una serie de actividades a fin de garantizar la debida diligencia en la contratación de personal, incluida la aplicación de medidas adecuadas para confirmar la identidad del solicitante e identificar posibles conflictos de interés entre el solicitante y funcionarios públicos. Además, en la NTP ISO 37001 se ha establecido un interesante enfoque respecto a los incentivos al desempeño, haciendo hincapié en que el incumplimiento del sistema de gestión antisoborno por parte de algún trabajador incluso puede ir en detrimento de su nivel de rendimiento en la empresa.

En cuanto a los conflictos de intereses, la Norma Técnica establece la forma de gestionarlos. La identificación de posibles conflictos de intereses, permite evitar posibles malentendidos que puedan perjudicar tanto a la empresa como al trabajador.

Además de lo antes mencionado, la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento, señala que la norma comprende al personal que labora en las entidades públicas del Estado. Si bien es cierto, estas instituciones públicas cuentan con un Código de Ética, las referencias a la NTP ISO 37001 también pueden ser utilizadas para mejorar la prevención en delitos de corrupción. Asimismo, el Órgano de Control Institucional de cada entidad debería tener en cuenta las propuestas recogidas en esta Norma Técnica.

Por otro lado, la aplicación de la Resolución Ministerial No. 033-2008-JUS, que establece el Sistema Informático de Registro de funcionarios y servidores procesados por presuntos delitos contra la Administración Pública, no sería efectivo si carece de medios adecuados para asegurar la difusión de dicha información.

Asimismo, implementar sistemas de prevención o mitigación antes de que se cometa un delito de corrupción requiere contar con un Oficial o autoridad competente para garantizar el cumplimiento del sistema normativo establecido.

El Sistema *Compliance* y la estructura de la empresa, sus procesos y la puesta en práctica de las recomendaciones establecidas en la norma NTP ISO 37001 conllevan una serie de actividades que deben identificar, gestionar y disuadir la comisión del delito de cohecho.

Cabe señalar que la División de Cumplimiento de cada organización que cuente con esta área debe tener una misión establecida con total autonomía para llevar a cabo audiencias y analizar las denuncias recibidas. Además, debe garantizar la confidencialidad de las denuncias realizadas y aplicar medidas para evitar posibles represalias.

Para ello, la empresa debe establecer un conjunto de manuales, directrices y procedimientos coherentes con su cultura organizacional para tener un amplio control sobre actividades realizadas por el personal, a fin de prevenir actos de soborno. Ante este mecanismo de control previo, la empresa estaría exenta de responsabilidad administrativa, por lo que no afectaría la imagen de la empresa y, en consecuencia, se garantiza la continuidad de las operaciones que cumplen su objeto social.

La organización debe actualizarse continuamente, ya que la efectividad del Sistema *Compliance* requiere constante seguimiento y de mejora continua, no sólo de los procesos, sino también de canales de denuncia y políticas. Por lo tanto, si la empresa adopta e implementa un modelo de prevención, la organización estaría exenta de responsabilidad administrativa. Para tal fin, la división de Cumplimiento debe reforzar continuamente sus procesos, realizar

auditorías, capacitar al personal y llevar a cabo las investigaciones de las denuncias realizadas.

Además de los controles administrativos en la adquisiciones y ventas de la empresa, el Sistema *Compliance* comprende una serie de políticas respecto a la aceptación de regalos de proveedores o clientes, donaciones y beneficios similares, de modo que puedan restringirse o establecer un valor límite, la frecuencia de donaciones realizadas, la identificación de los donantes y receptores, la reciprocidad. En suma, todas las donaciones deben ser debidamente declaradas y auditadas.

Los resultados de la evaluación del riesgo de soborno, la debida diligencia, las actividades y las cuestiones planteadas sobre cualquier vulnerabilidad del Sistema *Compliance* debe ser informada a los Directivos de la empresa. Cada caso debe supervisarse cuidadosamente para confirmar el cumplimiento de las políticas y procedimientos adoptados por la empresa.

Como ya se ha mencionado, el Sistema *Compliance* debe evaluarse de forma continua y periódica, para lo cual debe diseñarse y aplicarse adecuadamente mejoras o ajustes que se adapten a la cultura organizacional de la empresa, reforzando aquellos aspectos que sean esenciales o estén en mayor riesgo.

La NTP ISO 37001 indica, respecto a las funciones y responsabilidades del Consejo de Administración y la Alta Dirección, que deben estar debidamente informados sobre las denuncias de soborno. Por lo tanto, es necesaria la evaluación de eventuales conflictos de interés.

Los procesos de la empresa que establecen controles para garantizar una correcta gestión comercial puede reducir el riesgo ante actos de soborno en función del tamaño de la empresa, con el uso de mecanismos como la evaluación de proveedores, cotización detallada de precios y la firma de contratos que hayan pasado por un proceso justo y transparente de selección.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿De qué manera la implementación de un Sistema *Compliance* permite la prevención de delitos de corrupción en una organización local?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

La presente investigación es relevante pues, al tratarse de un tema relativamente nuevo, tanto normativa como doctrinalmente, es necesario estudiarlo y aplicarlo basándose principalmente en los avances realizados por otros países ya que el tema aún no ha sido desarrollado a profundidad en el Perú.

Es decir, no sólo se analizan las implicaciones doctrinales del tema objeto de estudio, sino que observaremos su alcance potencial en el ámbito empresarial. En consecuencia, este trabajo tiene un valor teórico y doctrinal porque, al sistematizar y organizar las diferentes concepciones sobre el *Compliance*, permite conocer el modo en que se aplica y regula en otros países aplica. En suma, no sólo permite al investigador analizar el tema de investigación desde un punto de vista puramente teórico, sino también práctico.

#### **1.6. Hipótesis**

La implementación de un Sistema *Compliance* permite la prevención de delitos de corrupción en una organización local.

.

#### **1.7. Objetivos**

##### **General:**

Determinar los efectos jurídicos de la implementación de un Sistema *Compliance* para prevenir delitos de corrupción en una organización local.

**Específicos:**

Analizar el potencial de la incorporación del *compliance* en la estructura organizacional de la empresa como modelo preventivo para gestionar los riesgos de comisión de delitos de corrupción.

Explicar los fundamentos teóricos de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el Perú.

Proponer un Sistema *Compliance* para prevenir delitos de corrupción en una organización local.



## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación**

#### **2.1.1 Tipo de Investigación**

Esta investigación es descriptiva y propositiva. Cabe señalar que la presente investigación es mixta, pues aplica métodos cuantitativos y cualitativos. Según Binda y Balbastre-Benavente (2013), el enfoque mixto genera y verifica teorías. Asimismo, la investigación mixta permite comprender el fenómeno estudiado, pues analiza, describe e interpreta las características más significativas del estudio y, a continuación, propone una solución alternativa, que en este caso es un Sistema *Compliance*.

La investigación mixta utiliza la encuesta a través de la recolección de datos, que forma parte del enfoque cuantitativo, y a través de la técnica de análisis documental, se aplica un enfoque cualitativo. Cabe agregar que la investigación también es descriptiva ya que describe fenómenos sociales en un tiempo y circunstancia determinada (Cauas, 2015). En esta tesis se describe el fenómeno jurídico relacionado con la implementación de un Sistema *Compliance* para prevenir delitos de corrupción.

#### **2.1.2 Diseño de Investigación**

Se ha establecido que para la presente investigación se aplicó un diseño no experimental. Según Agudelo, Aigner y Ruiz (2008), la investigación no experimental es un estudio que no incluye la manipulación deliberada de variables y sólo detecta fenómenos a medida que ocurren. En este contexto, el presente estudio es no experimental, ya que no está prevista la manipulación de variables.

### **2.2. Población y Muestra**

#### **2.2.1 Población**

Como señala López (2004), la población lleva el contenido correspondiente a parámetros como personas, roles, registros, etc. En la presente investigación, la

población está formada por abogados que pertenecen al Colegio de Abogados de Lima.

### **2.2.2 Muestra**

López (2004) afirma que la muestra es una parte de la población, también llamada subgrupo. En la presente tesis se ha utilizado una muestra no probabilística por conveniencia.

Según Casal y Mateu (2003), el muestreo por conveniencia es un método no aleatorio cuya representatividad viene determinada por el investigador. Para tal fin, se realizaron 50 encuestas a abogados especialistas en *Compliance*. En ese sentido, los participantes en la encuesta forman parte de la muestra.

## **2.3. Variables y operacionalización**

### **2.3.1 Variable Independiente: Sistema Compliance**

El hecho de que el investigador no pueda controlar una variable independiente explica la variable dependiente de un fenómeno de investigación (Cauas, 2015).

En este trabajo, la variable independiente es el Sistema *Compliance*, el cual permite gestionar proactivamente los riesgos de la organización, al prevenir actividades ilícitas cumpliendo con las normas establecidas, las cuales deben estar conformadas por todas las áreas que conforman la organización (Aguirre et al., 2019).

### **2.3.2 Variable Dependiente: Delitos de corrupción**

Una variable dependiente es un suceso que puede resultar como consecuencia de un acontecimiento (Causas, 2015). Para esta tesis, la variable dependiente son los delitos de corrupción. Según Clavijo (2016), la comisión de actos de corrupción involucra a empresas privadas y funcionarios públicos con la finalidad de obtener licencias de operación o funcionamiento, proyectos de infraestructura, explotación de recursos o cualquier actividad empresarial.

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Técnicas De Instrumentos De Recolección De Datos</b>
<b><u>Independiente</u></b> SISTEMA COMPLIANCE	<i>Modelo preventivo</i>	Efectividad del Sistema <i>Compliance</i>		Encuesta
		Idoneidad de la regulación vigente		
		Uso de modelo preventivo en las empresas		
		Imposición de sanciones a trabajadores		
<b><u>Dependiente</u></b> DELITOS DE CORRUPCIÓN	<i>Efectividad</i>	Reducción de los índices de criminalidad	Escala de Likert	Cuestionario
	<i>Detección</i>	Existencia de procedimientos para detectar presuntos delitos de corrupción		
	<i>Punibilidad</i>	Responsabilidad administrativa de las personas jurídicas		

*Nota:* Elaboración propia

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1 Técnicas:**

#### *Encuesta*

Como señala Romo (1998), la encuesta responde a un marco de indagación que requiere medir variables de estudio que podrían tener diversas estructuras para medir datos significativos y específicos.

La investigación incluyó 50 encuestas a abogados especialistas en *Compliance*.

#### *Análisis documental*

Según Clauso (1993), la investigación documental recoge los hechos más importantes plasmados en diversos documentos. En este trabajo se ha analizado la Ley n° 30424.

#### *Trabajo de gabinete*

Según Ander-Egg (2011), el trabajo de gabinete es la organización y análisis de los datos recogidos. En cambio, para Blanco (2018), el trabajo de gabinete se realiza a través de fichas, que deben ser codificadas. Esta técnica se utilizó para analizar los antecedentes del estudio y el marco teórico de este trabajo.

### **2.4.2 Instrumentos:**

#### *Cuestionario*

Según Muñoz (2003), consiste en una serie de preguntas para medir una o más variables. Para este estudio, se aplicó un cuestionario a abogados especialistas en *Compliance*.

### **2.4.3 Validez**

Como afirma Flórez (2018), es el grado en que se mide aquello que se pretende medir con el instrumento.

Según García (2002), el instrumento debe tener características de significancia, utilidad y pertinencia. En el presente estudio se aplica el instrumento de Cueva Ruesta (2017).

#### **2.4.4 Confiabilidad.**

Según Virla (2010), es la ausencia relativa de errores al evaluar un instrumento. Según Soler y Soler (2012), el alfa de Cronbach mide la confiabilidad del instrumento, cuyo valor tendrá mayor fiabilidad si se aproxima a 1.

### **2.5. Procedimientos de análisis de datos**

El objetivo del análisis de datos es extraer conceptos significativos de las fuentes de información consultadas. Asimismo, la obtención y explotación de los conocimientos adquiridos a través de las fuentes de información consultadas incluye el análisis de datos. Por lo tanto, el objetivo del análisis es extraer información que sea relevante para la investigación (Sarduy, 2007).

Según Hidalgo (2019), el uso de paquetes estadísticos simplifica el tratamiento de los datos en la investigación, por lo que es fundamental conocer las técnicas estadísticas que permiten cumplir los objetivos de la investigación y contrastar las hipótesis formuladas.

Para la presente investigación, la información recogida a través de la aplicación del instrumento ha sido procesada mediante el software estadístico SPSS versión 24.

### **2.6. Criterios éticos**

Según Osorio (2000), los valores éticos de la investigación aplican principios como el respeto a las personas, la beneficencia y el principio de justicia.

#### **Respeto a las personas**

Con un acuerdo informado, el principio garantiza que se respete la autonomía de los participantes en la investigación a la hora de aprobar o rechazar su participación (Osorio, 2000).

La investigación siguió el principio antes mencionado en el sentido de que se explicó a los participantes la finalidad del cuestionario y, a continuación, cada encuestado pudo responder a las preguntas planteadas.

### **Principio de beneficencia**

El principio descrito anteriormente se centra en la reducción de los posibles efectos perjudiciales de la investigación mediante el análisis de la relación beneficio-riesgo en los participantes en la investigación (Osorio, 2000).

Para la aplicación del cuestionario se tuvieron en cuenta este principio y los posibles riesgos inherentes a su aplicación mediante Google Forms.

### **Principio de Justicia.**

El principio busca un equilibrio entre los beneficios y las consecuencias de los actos (Osorio, 2000). Esta investigación considera los beneficios de su aplicación, que es útil para la sociedad en general, ya que evitará la comisión de delitos de corrupción en diversas organizaciones.

### **Sociedad con la comunidad**

Según Lanza (2012), la investigación debe responder a las demandas de la comunidad. La participación de la comunidad debe incluirse en el diseño, la realización y el control de la investigación.

En este estudio, este principio se aplicó al recabar información de abogados especializados en *Compliance*, cuyas conclusiones y hallazgos repercutirán positivamente en la comunidad.

### **Valor social.**

Según Lanza (2012), los resultados de la investigación deben permitir la verificación de una hipótesis que pueda generalizar el conocimiento de los resultados. La investigación debe centrarse en temas significativos para la comunidad.

Lo anterior es aplicable a la presente investigación ya que la propuesta del Sistema *Compliance* es significativa para prevenir delitos de corrupción, lo que se traduce en un mayor bienestar social para la comunidad.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

Según Cornejo y Salas (2011), el rigor científico permite un enfoque integral de la investigación. Es decir, mediante una revisión rigurosa del marco teórico, la pertinencia de la pregunta de investigación, la justificación, el objetivo de la investigación, así como la aplicabilidad, utilidad y relevancia del estudio. Por tanto, el rigor de la investigación permite que el investigador pueda difundir la información recabada.

Se han utilizado y seguido los siguientes criterios:

### *Credibilidad.*

Según Rada (2016), es el nivel o grado en que las conclusiones del trabajo de investigación reflejan la realidad o una situación concreta. Por lo tanto, la credibilidad se refiere al grado de veracidad de los resultados de la investigación para quienes están en contacto con el hecho investigado.

### *Consistencia.*

El criterio en cuestión permite mejorar la consistencia de los datos recogidos. Para garantizar la coherencia, se aplica la triangulación y una explicación exhaustiva del proceso utilizado para replicar la información obtenida (Noreña-Peña et al., 2012).

### *Concordancia teórico-epistemológica*

Según Noreña-Peña et al. (2012), este criterio viene determinado por la concordancia entre el problema y la teoría que se pretende examinar. Durante el proceso de investigación, el uso de este criterio debe ser evidente en la forma en que se recogen, procesan y presentan los datos, de modo que los supuestos teóricos estén alineados con la forma en que se formulan las preguntas

metodológicas y prácticas de un estudio. Este criterio demuestra la visibilidad de las referencias teóricas durante el proceso de estudio.

#### *Confirmabilidad.*

Según Noreña-Peña et al. (2012), este criterio permite comprender el papel del investigador durante la realización del trabajo de campo y establecer su alcance y limitaciones. De este modo, el investigador ejerce su rol contactando a los participantes de la investigación.

Los aspectos antes mencionados, desde la elección de la muestra hasta la aplicación del cuestionario y la validez del instrumento, fueron aplicados en la presente investigación.

#### *Transferibilidad*

Como señalan Noreña-Peña et al. (2012), este criterio sugiere que los fenómenos investigados están estrechamente relacionados con el tiempo, los lugares y las personas implicadas en el estudio, por lo que se requiere una descripción detallada de las circunstancias en las que se realiza el estudio y de las personas que participaron en la investigación.

#### *Relevancia*

Como afirman Noreña-Peña et al. (2012), este criterio permite evaluar el logro de los objetivos de la investigación a través de una mejor comprensión del fenómeno y determinar si la actividad desarrollada o las acciones de los participantes tuvieron un efecto positivo en la sociedad.



### III. RESULTADOS:

#### 3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 2

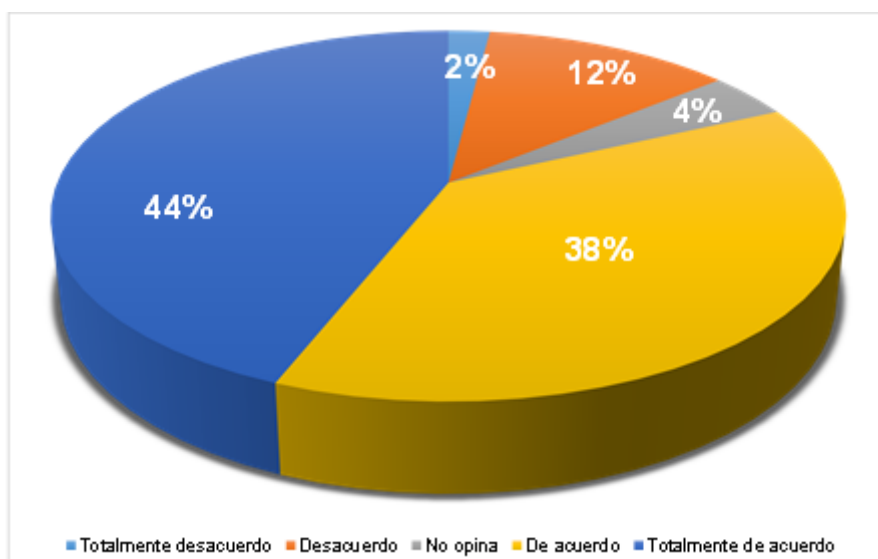
***Cree usted que el Sistema Compliance tiene un papel efectivo en la prevención de los delitos de corrupción***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	1	2%
Desacuerdo	6	12%
No opina	2	4%
De acuerdo	19	38%
Totalmente de acuerdo	22	44%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

Figura 1

***Cree usted que el Sistema Compliance tiene un papel efectivo en la prevención de los delitos de corrupción.***



*Nota:* Un 44% de los abogados entrevistados, están totalmente de acuerdo respecto a que el Sistema *Compliance* tiene un papel efectivo en la prevención de los delitos de corrupción. El 38% de encuestados están de acuerdo, un 12% está en desacuerdo, y solo un 2% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla 3 :**

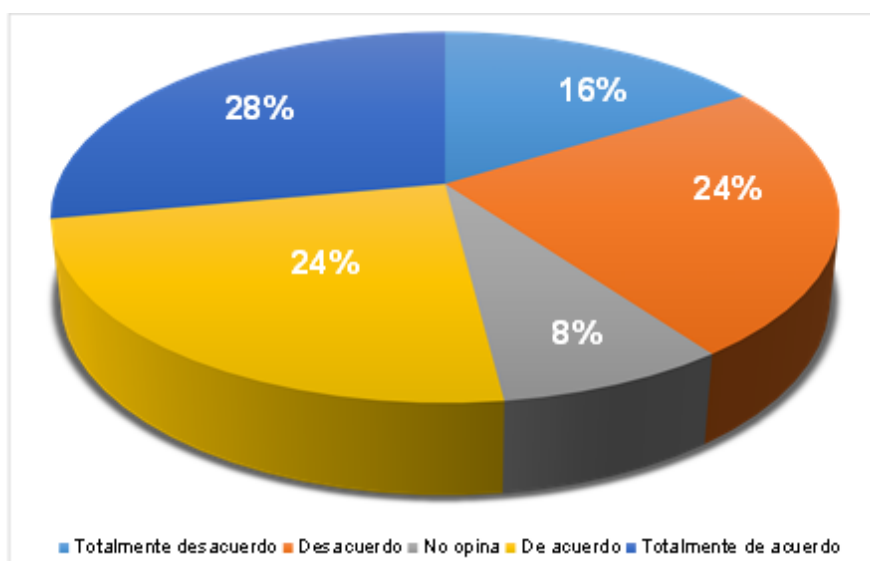
***Cree usted que las empresas en el Perú imponen sanciones efectivas a los trabajadores cuyas actividades implican delitos de corrupción.***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	8	16%
Desacuerdo	12	24%
No opina	4	8%
De acuerdo	12	24%
Totalmente de acuerdo	14	28%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

**Figura 2**

**Cree usted que las empresas en el Perú tienen prevista la imposición de sanciones efectivas para aquellos trabajadores que incurren en delitos de corrupción en ejercicio de sus actividades laborales**



*Nota:* En el gráfico se puede observar que un 16% de los abogados encuestados están totalmente en desacuerdo respecto a que las empresas en el Perú imponen sanciones efectivas a los trabajadores cuyas actividades implican delitos de corrupción. Un 24% está en desacuerdo; por otra parte, un 24% manifiesta estar de acuerdo y el 28% totalmente de acuerdo.

**Tabla 4:**

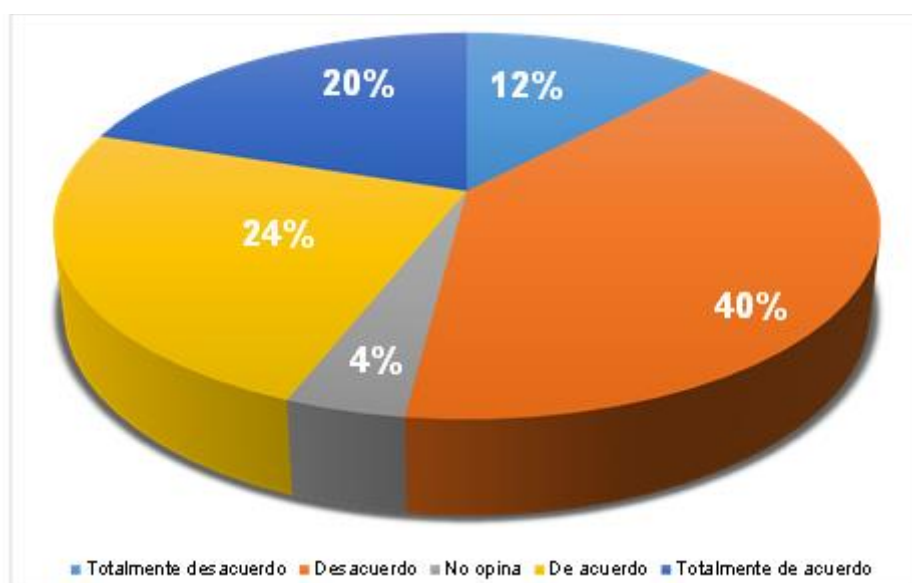
***Considera usted que la actual legislación penal es adecuada para la prevención de los delitos de corrupción en las empresas.***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	6	12%
Desacuerdo	20	40%
No opina	2	4%
De acuerdo	12	24%
Totalmente de acuerdo	10	20%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

**Figura 3**

***Considera usted que la actual legislación penal es adecuada para la prevención de los delitos de corrupción en las empresas.***



*Nota:* Se verifica que el 12% de los abogados encuestados están totalmente en desacuerdo en que la actual legislación penal es adecuada para la prevención de los delitos de corrupción en las empresas, un 40% está en desacuerdo con la actual legislación penal. De otro lado, 20% de los encuestados reporta estar totalmente de acuerdo y el 24% de acuerdo.

**Tabla 5:**

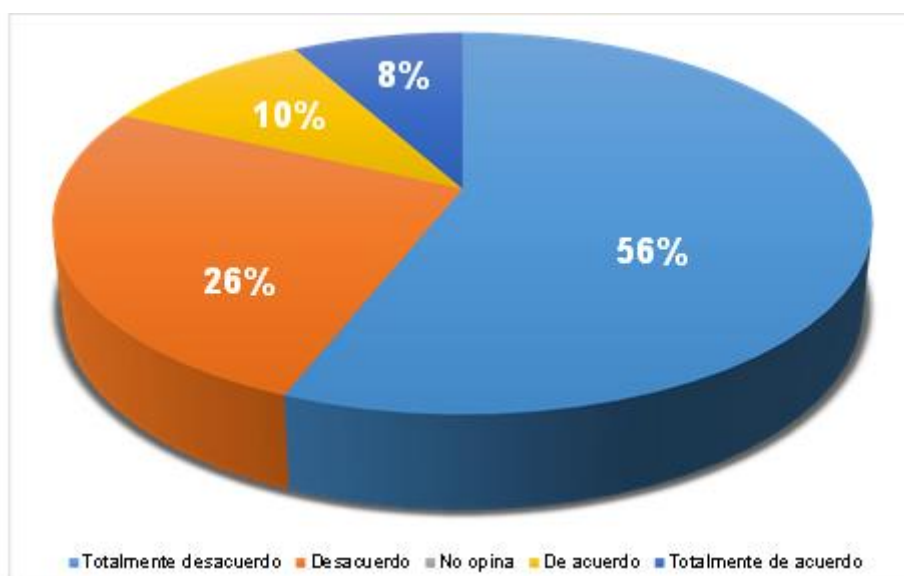
***Cree usted que las empresas en el Perú están implementando programas o sistemas de cumplimiento para la prevención de delitos de corrupción***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	28	56%
Desacuerdo	13	26%
No opina	0	0%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	4	8%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

**Figura 4**

***Cree usted que las empresas en el Perú están implementando programas o sistemas de cumplimiento para la prevención de delitos de corrupción***



*Nota:* De acuerdo al gráfico se observa que un 56% de los abogados encuestados está totalmente en desacuerdo con la afirmación que las empresas

en el Perú están implementando programas o sistemas de cumplimiento para la prevención de delitos de corrupción. Un 26% está en desacuerdo, solo un 10% está de acuerdo y un 8% totalmente de acuerdo.

**Tabla 6:**

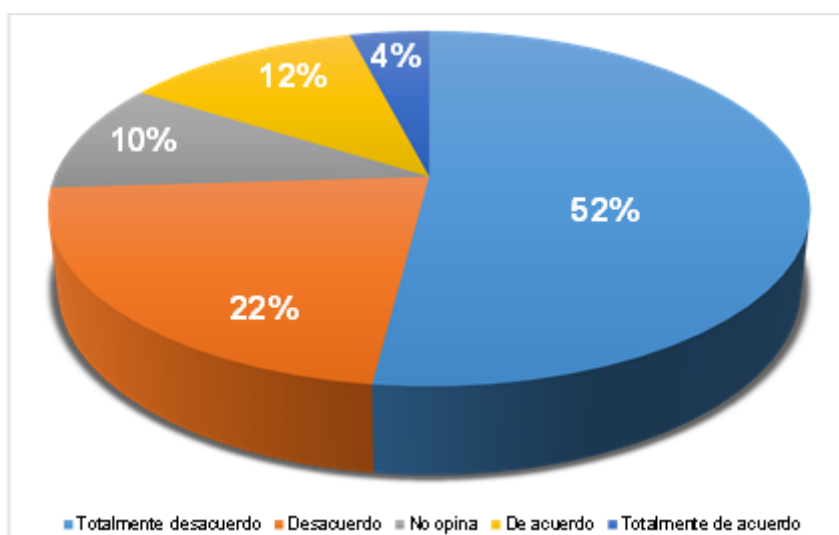
***Considera usted que las empresas en el Perú deberían adoptar por ley, de manera obligatoria, programas o sistemas de cumplimiento de prevención de delitos de corrupción.***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	26	52%
Desacuerdo	11	22%
No opina	5	10%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	2	4%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

**Figura 5**

***Considera usted que las empresas en el Perú deberían adoptar por ley, de manera obligatoria, programas o sistemas de cumplimiento de prevención de delitos de corrupción.***



*Nota:* Conforme a lo que se puede observar en la figura, los abogados encuestados señalan que están totalmente desacuerdo en un 52% respecto a

que las empresas en el Perú deberían adoptar por ley, de manera obligatoria, programas o sistemas de cumplimiento de prevención de delitos de corrupción. Un 22% está en desacuerdo, sólo un 12% está de acuerdo y el 4% reporta estar totalmente de acuerdo.

**Tabla 7 :**

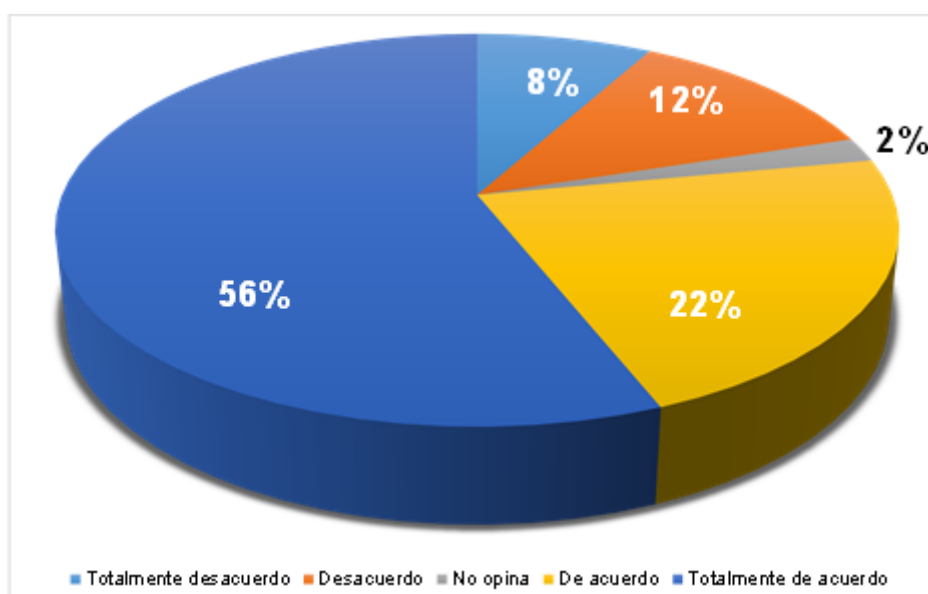
***Considera usted que la implementación de programas o sistemas de cumplimiento en las empresas en el Perú se traduce en la reducción de los delitos de corrupción.***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	4	8%
Desacuerdo	6	12%
No opina	1	2%
De acuerdo	11	22%
Totalmente de acuerdo	28	56%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

**Figura 6**

***Considera usted que la implementación de programas o sistemas de cumplimiento en las empresas en el Perú se traduce en la reducción de los delitos de corrupción***



*Nota:* El gráfico permite apreciar que un 56% de los abogados encuestados están totalmente de acuerdo respecto a que la implementación de programas o sistemas de cumplimiento en las empresas en el Perú se traduce en la reducción de los delitos de corrupción. Un 22 % se encuentran de acuerdo, el 12% está en desacuerdo y solo el 8% totalmente en desacuerdo.

**Tabla 8:**

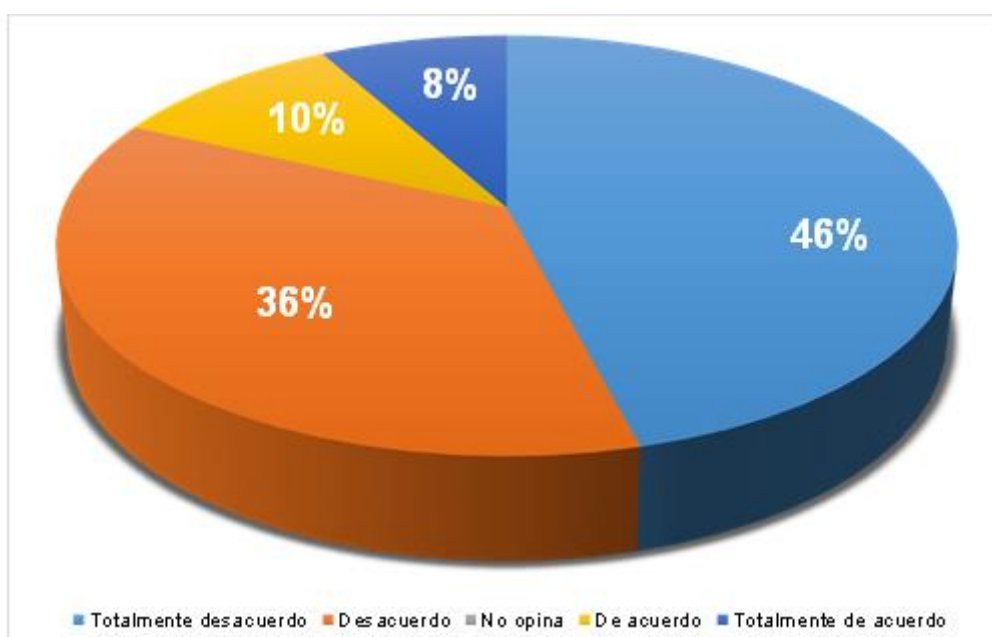
***Cree usted que las empresas en el Perú cuentan con políticas de prevención de delitos de corrupción***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	23	46%
Desacuerdo	18	36%
No opina	0	0%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	4	8%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

**Figura 7**

***Cree usted que las empresas en el Perú cuentan con políticas de prevención de delitos de corrupción***



*Nota:* De acuerdo al gráfico, un 46% de los abogados encuestados reporta estar totalmente en desacuerdo respecto a que las empresas en el Perú cuentan con políticas de prevención de delitos de corrupción, además hay un 36% que se encuentran en desacuerdo. Por otro lado, 10% está de acuerdo y solo 8% está totalmente de acuerdo.

**Tabla 9 :**

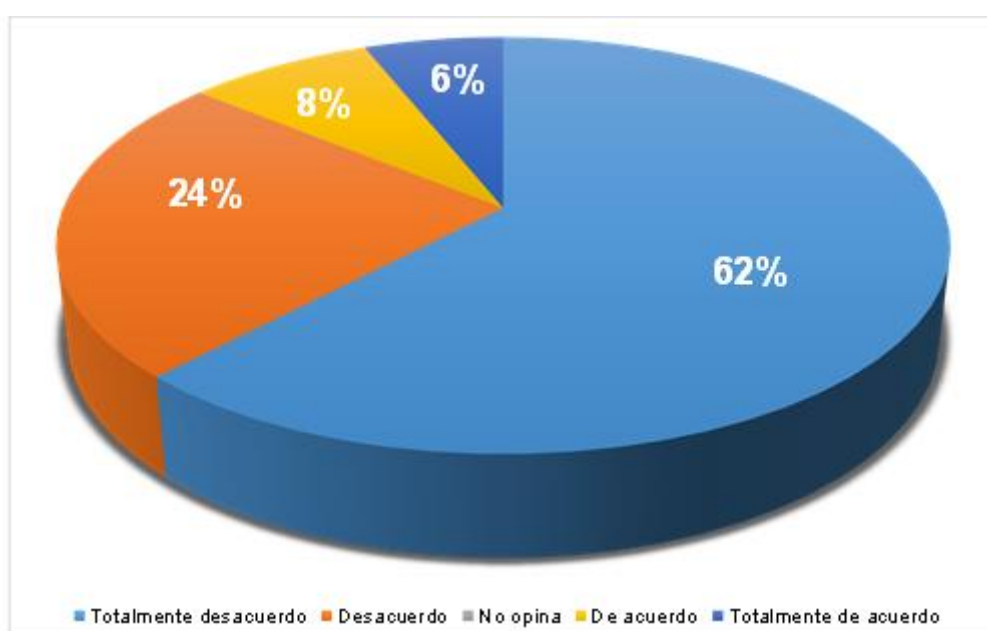
***Cree usted que las empresas en el Perú cuentan con un mapa de riesgos para identificar los riesgos de corrupción en sus organizaciones.***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	31	62%
Desacuerdo	12	24%
No opina	0	0%
De acuerdo	4	8%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

**Figura 8**

***Cree usted que las empresas en el Perú cuentan con un mapa de riesgos para identificar los riesgos de corrupción en sus organizaciones.***





*Nota:* La presente figura permite apreciar que un 62% de abogados encuestados están totalmente en desacuerdo respecto a que las empresas en el Perú cuentan con un mapa de riesgos para identificar los riesgos de corrupción en sus organizaciones. Del mismo modo, un 24% están en desacuerdo con la pregunta planteada. De otro lado, el 8% están de acuerdo y solo 6% totalmente de acuerdo.

**Tabla 10 :**

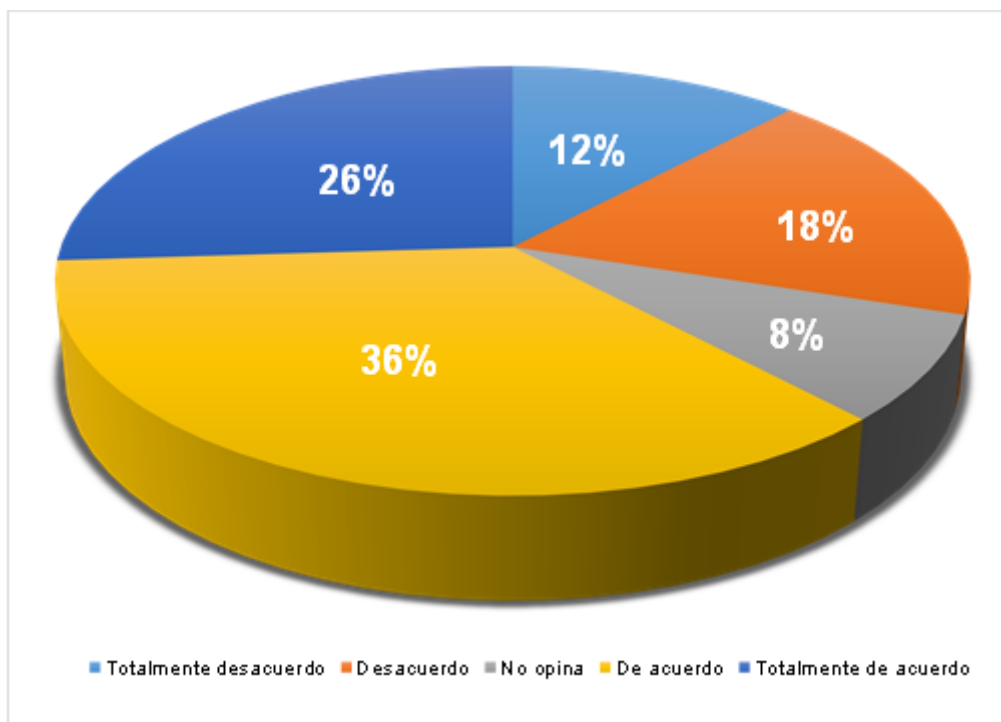
***Cree usted que el incumplimiento de la identificación de riesgos de corrupción tiene implicaciones jurídicas para las empresas en el Perú.***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	6	12%
Desacuerdo	9	18%
No opina	4	8%
De acuerdo	18	36%
Totalmente de acuerdo	13	26%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

**Figura 9**

***Cree usted que el incumplimiento de la identificación de riesgos de corrupción tiene implicaciones jurídicas para las empresas en el Perú.***



*Nota:* Un 26% de abogados encuestados reporta estar totalmente de acuerdo en que el incumplimiento de la identificación de riesgos de corrupción tiene implicaciones jurídicas para las empresas en el Perú, un 36% está de acuerdo. Asimismo, un 12% está totalmente en desacuerdo y solo un 18% en desacuerdo.

**Tabla 11 :**

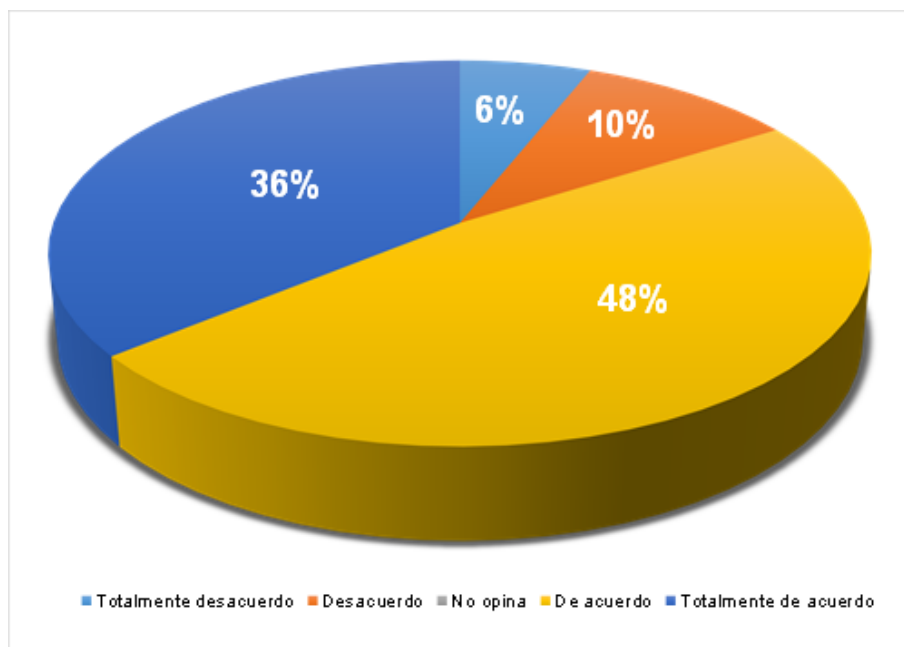
***Cree usted que los Oficiales de Cumplimiento de las empresas en el Perú gestionan correctamente los riesgos de corrupción a los que están expuestos sus organizaciones.***

Items	N°	%
Totalmente desacuerdo	3	6%
Desacuerdo	5	10%
No opina	0	0%
De acuerdo	24	48%
Totalmente de acuerdo	18	36%
Total	50	100%

*Nota:* Encuesta aplicada a abogados especialistas en Compliance, miembros del Colegio de Abogados de Lima.

**Figura 10**

***Cree usted que los Oficiales de Cumplimiento de las empresas en el Perú gestionan correctamente los riesgos de corrupción a los que están expuestos sus organizaciones.***



*Nota:* En la figura anterior podemos apreciar que un 36% de abogados encuestados está totalmente de acuerdo en que los Oficiales de Cumplimiento de las empresas en el Perú gestionan correctamente los riesgos de corrupción a los que están expuestos sus organizaciones. Un 48% se encuentra de acuerdo, un 6% de encuestados está totalmente en desacuerdo y el 10% en desacuerdo.

### **3.2. Discusión de resultados**

En el presente apartado se realiza la comparación con los antecedentes y resultados obtenidos en la presente tesis. Conforme a la encuesta aplicada a los abogados especialistas en *Compliance*, en la pregunta de la Tabla 1, *¿Cree usted que el Sistema Compliance tiene un papel efectivo en la prevención de los delitos de corrupción?*, 44% de los entrevistados, se mostraron totalmente de acuerdo respecto a que el Sistema *Compliance* tiene un papel efectivo en la prevención de los delitos de corrupción, un 38% de encuestados están de acuerdo, un 12% está en desacuerdo, y solo un 2% está totalmente en desacuerdo. Lo antes mencionado guarda relación con lo manifestado por Del

Carpio (2020), quien en su Tesis denominada “*El criminal compliance como forma de prevenir los delitos empresariales y regular la responsabilidad penal de la persona jurídica en el Perú - 2019*”, encontró que el objetivo del *Compliance* es prevenir y detectar las actividades delictivas que se producen como consecuencia de las operaciones de la empresa. Por lo tanto, la autora señala que el criminal *Compliance* cumple una función preventiva, a través de medidas de organización y vigilancia, que evitan la comisión de delitos en el ámbito de las actividades empresariales. Asimismo, tiene una función de adhesión a la ley.

Según Del Carpio (2020) el objetivo principal de la organización empresarial es lograr el cumplimiento de la ley mediante acciones, parámetros y controles privados. Además, el objetivo principal del criminal *Compliance* es evitar que la empresa, sus trabajadores y directivos sean pasibles de sanciones y daños colaterales. Sin embargo, la autora menciona que la observancia no sólo debe estar dirigida a la prevención, sino también a la represión. El cumplimiento debe ser evaluado desde el ámbito jurídico-penal, cuando su objetivo sea prevenir la comisión de delitos mediante Sistemas *Compliance*. Para lograr dicho fin, es imprescindible que la empresa reformule su estructura organizativa y funcional para la efectiva implementación de las medidas preventivas. Por ese motivo es necesario contar con un área de *Compliance* en la empresa o el establecimiento de un órgano de *Compliance* autónomo, teniendo en consideración el tamaño y capacidades de las empresas. Para asegurar la efectividad de estas medidas es necesario que todos los miembros de la organización se comprometan en la implementación del Sistema *Compliance*.

En la Tabla 3, la pregunta *¿Considera usted que la actual legislación penal es adecuada para la prevención de los delitos de corrupción en las empresas?*, un 16% de los abogados encuestados están totalmente en desacuerdo respecto a que las empresas en el Perú imponen sanciones efectivas a los trabajadores cuyas actividades implican delitos de corrupción. Un 24% está en desacuerdo; por otra parte, un 24% manifiesta estar de acuerdo y el 28% totalmente de acuerdo, resultado que concuerda con Lorenzo (2016), en la tesis denominada “*Sistema de autorregulación, gestión y prevención de riesgos penales en la*

*empresa*”, señala que la regulación del sistema de *Compliance* es una realidad presente y gradual, lo es una tendencia hacia el reconocimiento internacional.

Tras el análisis del trabajo antes citado, también se coincide con Lorenzo (2016), quien señala que la regulación vigente se actualiza conforme a las normas internacionales, pues se ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, cuyo artículo 21 define la corrupción privada como aquella que produce un delito económico, dando importancia no sólo a los delitos de corrupción que involucran a una empresa, sino también a los delitos relacionados con la misma organización. Cabe destacar que la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción ha elaborado un manual para que las organizaciones se ajusten a las disposiciones legales vigentes, las cuales pueden ser utilizadas sin problemas por las empresas peruanas. Por lo tanto, la actual legislación penal es adecuada para la prevención de los delitos de corrupción en las empresas.

En esa línea de discusión, en la Tabla 4, se consigna la pregunta *¿Cree usted que las empresas en el Perú están implementando programas o sistemas de cumplimiento para la prevención de delitos de corrupción?*, un 56% de abogados encuestado señala estar totalmente en desacuerdo que las empresas en el Perú están implementando programas o sistemas de cumplimiento para la prevención de delitos de corrupción. Al respecto, se coincide con Del Castillo (2020), quien en su tesis titulada *“Análisis para la aplicación de Programas de Cumplimiento en materia de Contratación Pública”*, manifiesta que se están adoptando medidas punitivas, contra proveedores del Estado por parte de la OSCE. Sin embargo, estas medidas no han dado los resultados esperados, por lo que hay es necesario plantear como alternativa los Programas de Cumplimiento, como una forma de combatir la corrupción a través de un enfoque que permita un compromiso entre el Estado, el ente fiscalizador y los proveedores del Estado para prevenir conductas ilegales, más que sólo sancionar.

Asimismo, se concuerda con Del Castillo (2020), cuando afirma que los mecanismos de prevención permiten garantizar la observancia de los requerimientos de las normas internacionales de buen gobierno corporativo. La autora señala. La autora cita el caso de Estados Unidos, donde las empresas

deben establecer mecanismos preventivos y aquellas que no cuenten con éstos no pueden celebrar ningún contrato con el Estado. Asimismo, menciona el caso de Europa, donde las empresas que son sancionadas con impedimento para contratar con el Estado, aplican a posteriori Programas de Cumplimiento para rehabilitarse por derecho propio y demostrar así su confiabilidad. Lo antes mencionado permite señalar que la aplicación de los Sistemas *Compliance* se está implementando en otras latitudes, aunque no es el caso del Perú. Por ello, es necesario destacar las ventajas que ofrece esta herramienta, tal como sucede en otros países.

Continuando con la discusión de los resultados obtenidos, es pertinente revisar la Tabla 5, en donde se ha preguntado a los abogados especialistas en *Compliance* lo siguiente: *¿Las empresas en el Perú deberían adoptar por ley, de manera obligatoria, Sistemas Compliance para prevenir de delitos de corrupción?*, un 52% de abogados encuestados manifiesta está totalmente desacuerdo. Por otra parte, el 22% de encuestados está en desacuerdo de la obligatoriedad de los programas de cumplimiento. En contraste con lo antes mencionado, el estudio realizado por Cueva (2017), en su tesis denominada *“Programa preventivo criminal compliance de la responsabilidad penal en las personas jurídicas privadas para evitar la criminalidad económica en el Perú”*, difiere de los resultados de la presente investigación, debido a que en dicha investigación el 82% de los encuestados señala que las empresas privadas en el Perú deben implementar programas de cumplimiento normativo de manera obligatoria, es decir, por mandato legal.

A través de la discusión de resultados realizada, se puede afirmar que, respecto a la obligatoriedad legal de implementar los Programas de Cumplimiento, se difiere de los hallazgos de Cueva (2017), quien destaca la problemática de la delincuencia económica en el Perú y resalta que actualmente no existe una norma que especifique exactamente lo que debe incluir un programa de cumplimiento. Asimismo, no se concuerda con lo mencionado por Cueva (2017), pues según los resultados obtenidos en la presente tesis, no se puede obligar por ley a todas las empresas a implementar Sistemas *Compliance*, debido a que cada empresa tiene distintos tamaños, públicos objetivos y tipo de gestión. Por

lo tanto, al establecerse la obligatoriedad de su implementación se dificultaría la supervisión del cumplimiento de la norma, pues requeriría de recursos públicos, ya escasos, para dicho fin. En consecuencia, cada empresa debe elegir si opta o no por implementar un Sistema *Compliance*, pues no sólo le permitirá prevenir delitos de corrupción, sino también contar con una ventaja competitiva frente a las demás empresas del sector, así como una mayor posibilidad de expandirse a mercados internacionales. A lo antes señalado, es necesario agregar lo mencionado por Suyón (2019), quién afirma que la implementación de programas de cumplimiento podría verse afectada por los costes asociados a su aplicación, que podrían actuar como elemento disuasorio para que las organizaciones, como las pequeñas empresas, la adopten.

Ante la pregunta consignada en la Tabla 6: *¿La implementación de programas o sistemas de cumplimiento en las empresas en el Perú se traduce en la reducción de los delitos de corrupción?*, un 56% de abogados encuestados están totalmente de acuerdo. Asimismo, un 22% de los encuestados reporta estar de acuerdo. En el mismo sentido, Suyón (2019), en su tesis titulada: *“El compliance como herramienta de desarrollo para las pequeñas compañías peruanas”*, afirma que los Sistemas *Compliance* permiten a las organizaciones evitar delitos que tienen un impacto directo en la empresa, así como comportamientos que pueden dar lugar a sanciones; no sólo por implicaciones legales, sino también por la creciente importancia que viene cobrando la ética en el mundo empresarial.

En el mismo sentido, Suyón (2019) afirma que la empresa interactúa con diferentes partes interesadas para realizar sus actividades, para lo cual requiere cumplir con una serie de normas cuya observancia sirve como herramienta coadyuvante para operar dentro de los límites éticos y legales. En ese extremo, se coincide con Suyón (2019), pues el cumplimiento de las normas está orientado a la mitigación del riesgo penal y, por ende, se traduce en la prevención de delitos de corrupción. Es necesario agregar que la aplicación de los Sistemas *Compliance* se extiende a las diferentes áreas de la empresa, en pos de lograr el fortalecimiento del marco organizativo. De ese modo, se establece un sistema de prevención que promueve el cumplimiento no sólo de las normas en materia penal, sino también de las normas y políticas internas.

Continuando con la discusión de resultados, en la Tabla 9, se menciona la pregunta planteada a los abogados encuestados si *¿Las empresas en el Perú cuentan con un mapa de riesgos para identificar los riesgos de corrupción en sus organizaciones?*, un 26% de encuestados señalan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo un 26%. Al respecto, lo mencionado por Talavera (2020), en su tesis denominada *“Necesidad de implementar programas de cumplimiento normativo en empresas públicas del sector financiero frente a actos de corrupción. Análisis en el marco de la ley N° 30424”*, quien concluye que el objetivo del sistema de cumplimiento es identificar los riesgos potenciales en los que incurre la empresa en función de su actividad en el mercado. Sobre esta base, el Oficial de Cumplimiento dispondría de un Sistema que le permitiría no sólo prevenir, sino demostrar, que realizó actividades de manera constante para evitar la atribución de responsabilidad administrativa a la empresa.

Por lo tanto, se coincide con Talavera (2020), cuando afirma que cada empresa actúa con total voluntariedad para adoptar las actividades que considere adecuadas para el crecimiento de sus operaciones comerciales y minimizar su nivel de riesgo legal. El rol que cumple el Oficial de Cumplimiento evita que la empresa vulnere la norma vigente o incurra en delitos de corrupción, debido a que tiene implementado un Sistema *Compliance* que es aplicable a todas las áreas de la empresa. Por lo tanto, los Directivos y Gerentes de las empresas tienen la responsabilidad de difundir este Sistema a todo nivel dentro de sus organizaciones.

En la presente sección vamos a discutir los resultados de la Tabla 9, respecto a la interrogante planteada: *¿El incumplimiento de la identificación de riesgos de corrupción tiene implicaciones jurídicas para las empresas en el Perú?*, en el cual un 36% de abogados encuestados están de acuerdo, un 26%, está totalmente de acuerdo, y un 18% está en desacuerdo. Comparando los hallazgos antes mencionado con el estudio de Escobedo y Halanoca (2019), de su tesis denominada *“Tratamiento de la naturaleza jurídica de la responsabilidad y culpabilidad de las personas jurídicas”*, se afirma que cada empresa actúa con total voluntariedad para adoptar las medidas preventivas que considere necesarias minimizar los riesgos penales. En ese sentido, se coincide con los



autores, quienes afirman que las personas jurídicas que se organizan defectuosamente, permiten riesgos superiores a los permitidos con implicancias de índole penal.

En el mismo sentido, se coincide con Suyón (2019), quien afirma que la gestión de riesgos legales debe ser enfatizada por las organizaciones, especialmente las pequeñas empresas. Por ello, el Estado debe promover la implementación de Sistemas *Compliance* que mitiguen o reduzcan efectivamente los riesgos legales. Asimismo, se debe incentivar el cumplimiento normativo y el desarrollo de una cultura ética dentro de las organizaciones.

### **3.3. Aporte práctico (propuesta)**

#### **PROPUESTA DE SISTEMA COMPLIANCE PARA PREVENIR DELITOS DE CORRUPCIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN LOCAL – LIMA**

Los miembros de la organización se comprometen a alcanzar los más altos estándares de comportamiento ético y legal, teniendo en cuenta las decisiones de Directores, Gerentes y trabajadores. Estas normas son cruciales para todos los empleados de la organización. La reputación de la organización en la esfera pública, la integridad, el bienestar financiero dependen de las acciones de cada miembro de esta empresa. Por lo tanto, cada empleado está obligado a seguir una serie de normas éticas en el trabajo durante el desempeño de sus funciones para evitar la comisión de delitos de corrupción.

El presente Sistema *Compliance* resume las políticas de la organización y esboza las directrices éticas y legales apropiadas para todos los empleados.

Los empleados de la organización se comprometen a cumplir nuevas normas o disposiciones del presente Sistema *Compliance*, el cual está diseñado para guiar a los empleados de la organización en el tratamiento de cuestiones éticas o legales.

Este documento forma parte del Sistema *Compliance* de la organización y es parte integrante del mismo.

## **Introducción**

El Sistema *Compliance* es una declaración oficial de cómo la empresa lleva a cabo sus actividades y se establecen las directrices para prevenir los delitos de corrupción en las distintas áreas en las que opera la empresa. Todos los empleados de la organización deben seguir el Sistema *Compliance* dentro del marco moral, legal y ético. También deben evitar cualquier conflicto de interés entre sus intereses personales y profesionales. El presente Sistema *Compliance* está diseñado para garantizar que la organización y sus empleados mantengan la observancia de las normas vigentes. Por tanto, se establece la obligación de rendición de cuentas incluso al más alto nivel de la organización y proporciona una metodología idónea para hacer cumplir las normas vigentes.

Todos los empleados de la organización deben leer el presente documento. Para tal fin, cada empleado recibirá una copia de éste al momento de su incorporación a la empresa.

## **POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES**

### **CONFLICTOS DE INTERESES y CONTRIBUCIONES.**

Conflictos de intereses: Toda actividad comercial debe realizarse en consideración de los intereses de la empresa. Los empleados de la organización deben evitar circunstancias en las que sus intereses personales puedan perjudicar a la organización. Los empleados de la organización deben ser conscientes de cualquier situación que pueda considerarse como un comportamiento inadecuado. En caso necesario, deberán informar lo acontecido a sus supervisores o gerentes. Es su responsabilidad informar inmediatamente a los supervisores de la organización de cualquier sospecha de transacción, relación o circunstancia que pueda originar un conflicto de intereses. En suma, los conflictos de intereses para los empleados de la organización están estrictamente prohibidos.

Regalos e invitaciones de empresa. Los empleados de la organización no deberán recibir algún regalo, pago o préstamo por parte de clientes, proveedores, prestador de servicios o socio comercial potencial, a menos que se

especifique lo contrario en el presente Sistema *Compliance*. Los empleados de la empresa no pueden aceptar pagos, regalos o préstamos de personas naturales o jurídicas. Esta prohibición no aplica al ofrecimiento o aceptación de presentes considerados como artículos publicitarios o *merchandasing* con valor inferior a los tres dólares o su equivalente en soles. Esta excepción no aplica actividades de representación que requieran fondos de la empresa, desembolso que deberá ser aprobado por la División de Cumplimiento con el sustento correspondiente.

**Contribuciones a partidos políticos** Los empleados de la empresa no deberán realizar contribución directa o indirecta a algún partido político o candidato que participe en elecciones generales, regionales o municipales. Está prohibido el proselitismo político en horarios de trabajo e instalaciones de la empresa. Asimismo, los empleados de la organización no pueden emplear fondos de la empresa en actividades políticas. Además, la organización no reembolsa a los empleados ninguna contribución política.

**Pagos no autorizados a funcionarios o trabajadores públicos.** Los empleados de la organización no están autorizados a ofrecer regalos, préstamos, pagos u otros servicios a representantes, agentes o funcionarios públicos, ya sean nacionales o extranjeros cuando su propósito sea influir en la toma de decisiones que impacten en la empresa. Los empleados de la empresa no pueden aceptar pagos, regalos o préstamos de otros funcionarios o trabajadores públicos. Esta prohibición no aplica a regalos o servicios ofrecidos por parte de cualquier trabajador o funcionario público, extranjero o nacional, como recuerdos o material publicitario cuyo valor no exceda de los tres dólares o su equivalente en soles. El Oficial de Cumplimiento de la organización deberá detallar los pagos a funcionarios o representantes gubernamentales que no estén prohibidos. La Política Anticorrupción y la Política de Regalos e Invitaciones proporcionan información adicional sobre las opciones de regalos, pagos y préstamos a trabajadores o funcionarios públicos.

Póngase en contacto con el Oficial de Cumplimiento de la organización si no está seguro de si sus acciones infringen el presente Sistema *Compliance*.

## **RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA.**

Los empleados de la organización no serán responsables de las acciones de otros ni rendirán cuentas por éstos.

Los trabajadores de la empresa no pueden aprovechar situaciones de ventaja en beneficio personal, producto de su relación laboral con la organización sin la aprobación del Supervisor o Gerente. Asimismo, los trabajadores no están autorizados a competir con la organización ni utilizar información que es propiedad de la empresa para fines privados sin autorización del Oficial de Cumplimiento. Los empleados de la empresa son responsables de promover los intereses legítimos de la empresa.

## **USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**

Los empleados de la organización no están autorizados a revelar información privada sobre la organización, sus clientes o empresas colaboradoras a terceros. Está prohibido el uso de información confidencial sobre proveedores, competidores, clientes en beneficio personal. No se permite a los empleados de la organización utilizar la información que recopilan en el ejercicio de su trabajo para obtener ventajas personales o para informar a terceros, lo cual aplica a todas las transacciones con instrumentos financieros como acciones, ante casos en los que la información revelada podría utilizarse para realizar operaciones subrepticias en coordinación con personas que no forman parte de la empresa. El uso de información privilegiada es ilegal y puede acarrear graves sanciones para los empleados de la organización, como el despido e, inclusive, cargos penales.

Sólo las personas autorizadas pueden reportar los problemas financieros, comerciales o de otra índole a los directivos de la organización, los cuales se realizan conforme a los procedimientos establecidos para transmitir la información al personal designado para tal fin. Los empleados deberán revisar el presente documento antes de difundir información interna o confidencial. Para mayor información consultar la Política de Información Privilegiada.

## **GESTIÓN DE INFORMACIÓN CONTABLE**

Las cuentas por cobrar, activos y pasivos de la empresa deberán estar debidamente registrados en los libros y registros correspondientes. No se permite el ingreso de información en programas o registros alternos. Cada transacción registrada en los libros o cuentas de la organización debe ser exacta y reflejar la naturaleza de la transacción de acuerdo a la normativa contable.

La organización, a través del personal encargado, deberá hacer llegar de manera oportuna cualquier información o documentación que requiera la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. Las notificaciones recibidas por parte de esta entidad deberán ser entregadas con prontitud a los responsables contables de la empresa para proceder conforme a la legislación tributaria vigente.

Está prohibido que los empleados de la empresa mantengan reuniones con empleados de empresas competidoras. La colaboración con competidores se considera ilegal. Estas coordinaciones incluyen acuerdos de producción, fijación de precios, inventario de ventas, productos para la venta, investigación de mercado objetivo y la difusión de cualquier información privada o confidencial.

Lo siguiente se considera una infracción grave a la política de la empresa:

Participar en actividades ilegales para acceder a secretos comerciales, listas de clientes, datos financieros o detalles sobre ubicaciones, desarrollos tecnológicos o métodos de trabajo de los competidores.

Contratar a empleados de empresas competidoras para obtener información confidencial u otorgarles incentivos para que revelen base de datos de trabajadores, proveedores o clientes.

La manipulación u ocultamiento de información confidencial, tergiversación de hechos o cualquier otro medio desleal para obtener una ventaja injusta sobre terceros.

La organización puede obtener información sobre competidores mediante estudios de mercado o fuentes públicas; asimismo, no se involucra en acciones ilegales o inapropiadas para obtener información sobre sus transacciones

financieras, secretos comerciales o detalles sobre sus instalaciones o actividades de la organización. Los trabajadores deberán esforzarse por actuar con sentido ético en todo momento.

## **POLÍTICA GENERAL DE COMPETENCIA**

La organización está comprometida con la promoción del libre mercado y fomenta la competencia leal y condena las prácticas comerciales desleales. El compromiso de la organización para fomentar una competencia sana y vigorosa que esté en consonancia con el espíritu del Decreto Legislativo N° 1044 redundará en beneficio de los empleados y clientes. Es necesario mencionar que el prestigio de la organización depende del comportamiento de sus empleados. Todos los trabajadores de la empresa son responsables de cumplir con las normas vigentes. Los empleados de la organización no pueden participar en actividades que transgredan el Decreto Legislativo N° 1044. Los empleados de la organización declaran ser conscientes de cualquier acción que pueda considerarse una violación de la norma antes citada.

Los empleados de la organización deben tener en cuenta la noción de lo que constituye una conducta ética al participar o realizar actividades propias de su puesto. Los testimonios de los compañeros de trabajo y la forma en que juzguen su conducta podrían ser determinantes para considerar si se ha vulnerado lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 1044. Todo miembro de la organización debe ser consciente de los eventuales problemas producto de la transgresión a la norma de represión de la Competencia Desleal.

Directrices para garantizar el Cumplimiento de la Ley N° 30424, que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.

Actúe con sentido ético en sus actividades como trabajador de la empresa. No discuta temas relacionados a beneficios, incentivos o regalos con trabajadores o funcionarios públicos a fin de obtener la buena pro en procesos de contratación pública.

Comparar las ofertas de los competidores con las de la empresa. No revele información confidencial a los competidores. Asegúrese que la información sobre

los competidores o sus decisiones empresariales sea de fuente lícita, que no sea considerada como confidencial o secreta.

El trabajador encargado de presentar la oferta en sobre cerrado en Procesos de Contratación Pública está impedido de difundir la información consignada a terceros y de participar en reuniones, con trabajadores de la competencia, que puedan ser consideradas como actos de colusión.

Se debe respetar la autonomía de contratación de los potenciales, sin imponer limitaciones a territorios, clientes o usuarios finales. El área legal deberá aprobar cualquier restricción geográfica para comercializar los productos de la empresa.

Está prohibida la celebración de acuerdos o inicio de conversaciones con terceros respecto a la aceptación, rechazo, rescisión de contrato o cambio de condiciones que la empresa tenga con algún cliente. Asimismo, no está permitida la negativa injustificada de vender productos a un potencial cliente, salvo autorización del Oficial de Cumplimiento.

Los acuerdos de exclusividad con proveedores o clientes deberán contar con aprobación previa del área legal. No se exigirá a los clientes la compra de un artículo como requisito para vender otro distinto, salvo aprobación previa del área legal responsable.

No ofrezca descuentos, rebajas ni liquidaciones sin antes realizar una comprobación de los precios en el mercado mediante fuentes públicas y lícitas. No se ponga en contacto con el competidor para verificar el precio.

## **NORMAS DE COMERCIO EXTERIOR**

La organización cumple la normativa de comercio exterior, especialmente la importación de productos que requieren alguna autorización adicional para su nacionalización. Asimismo, se restringe la importación de determinados bienes y tecnologías provenientes de ciertos países.

Estas normas pueden tener un impacto en las operaciones comerciales en función de la naturaleza, el origen de las mercancías y la tecnología. Estas

disposiciones también pueden aplicarse al lugar de importación de las mercancías. Si bien es cierto, el presente documento no contiene todos los requerimientos para cada producto que comercializa la empresa, es crucial que la Dirección como sus trabajadores estén comprometidos con la observancia a las normas de comercio exterior.

Las actividades ilícitas en las que participe alguna filial de la organización también pueden considerarse vulneraciones a las leyes del país al que pertenece la sede principal.

La organización cumple las normas de comercio exterior, incluida la relativa a la importación de materiales y mercancías. Por ese motivo, todos los empleados implicados en las operaciones de importación de la empresa deben conocer las normas aplicables. Si surgen interrogantes respecto a las políticas de la empresa en materia de comercio internacional, el área legal puede dar mayores alcances al respecto. Asimismo, está terminantemente prohibido otorgar u ofrecer regalos a cualquier trabajador o funcionario público para agilizar cualquier trámite aduanero.

## **PROPIEDAD INTELECTUAL E INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**

**Derechos de propiedad intelectual** Los trabajadores y directivos de la empresa deben respetar los derechos de propiedad intelectual e información privada facilitada por terceros. Al respecto, es necesario agregar que el derecho de propiedad intelectual reconoce un título originario sobre obras que han sido desarrolladas por sus autores. Esta categoría incluye derechos de autor, marcas registradas, patentes y secretos comerciales. Las violaciones a los derechos de autor contravienen la política de la organización. Por ende, cada trabajador debe respetar los derechos de propiedad intelectual.

**Programas informáticos.** Está prohibida la copia no autorizada de programas informáticos. Los derechos de autor protegen el software original, mediante el pago de una licencia. La reproducción no autorizada de software, a menos que se estipule en los términos y condiciones de la licencia, viola las leyes de



derechos de autor y podría someter a la empresa y a sus empleados a sanciones legales.

La División de Cumplimiento en coordinación con el área de Tecnología Informática supervisa el correcto uso de software en la organización. Es contrario a la política de la empresa la copia de software sin el consentimiento del acuerdo de licencia. En suma, el trabajador que haya realizado una copia no autorizada de software asumirá las consecuencias legales resultantes, así como posibles sanciones disciplinarias.

Hackeo. El uso de dispositivos electrónicos para acceder a los servidores de la organización con el fin de obtener información como secretos comerciales, bases de datos, información confidencial, mediante el uso de virus, troyanos u otro software malicioso contraviene la Política de Comunicaciones Electrónicas de la organización, lo cual conlleva la aplicación de medidas disciplinarias.

Información sobre datos personales El personal de la organización no debe utilizar métodos ilegales o poco profesionales para obtener información confidencial de otros trabajadores. En caso que algún trabajador considere que se ha vulnerado la privacidad de sus datos personales por parte de algún compañero de labores deberá reportar inmediatamente la situación a su jefe inmediato.

## **PRIVACIDAD DE DATOS Y SEGURIDAD DE DATOS**

Comunicaciones electrónicas. La organización está comprometida con la privacidad y seguridad de las comunicaciones electrónicas. Todos los empleados de la empresa deben conocer y cumplir con la Política de Privacidad de las Comunicaciones Electrónicas, las directrices de protección de datos. Las siguientes directrices son de obligatorio cumplimiento para todos los empleados de la organización.

Transparencia. El tratamiento de datos personales debe realizarse con integridad y cumpliendo la normativa aplicable. La recopilación y el tratamiento de los datos personales de los empleados se llevan a cabo como actividad

legítima para cumplir con las normas laborales o están relacionadas a las actividades que realiza en la empresa.

Calidad e integridad de los datos. La organización toma medidas razonables para garantizar que la información de sus trabajadores sea precisa, pertinente y esté actualizada.

Conservación de la información. La organización conserva la información personal de sus empleados durante el tiempo permitido por ley.

Autorización de acceso. Los empleados de la organización que pueden acceder a la información de los trabajadores están debidamente autorizados debido a la naturaleza de sus funciones.

Seguridad e integridad de los datos La organización ha adoptado medidas tecnológicas y organizativas adecuadas para salvaguardar la información personal de sus trabajadores.

Transferencia de datos. La empresa y sus empleados deben tomar medidas necesarias para garantizar que la información personal de sus trabajadores esté protegida de acuerdo a la legislación vigente.

Uso de dispositivos electrónicos y comunicaciones electrónicas. Los trabajadores que cuenten con dispositivos electrónicos proporcionados por la empresa deberán cumplir con la Política de Comunicaciones Electrónicas de la organización. Los supervisores o gerentes pueden iniciar cualquier investigación relativa al uso inadecuado de los dispositivos electrónicos proporcionados, como medida para determinar si califica como una vulneración al Sistema *Compliance*.

## **SEGURIDAD Y USO ADECUADO DE LOS RECURSOS DE LA ORGANIZACIÓN.**

Los trabajadores son responsables de velar por el uso eficiente de los recursos de la empresa. Por tal motivo, el trabajador no debe utilizar los recursos y activos de la organización para beneficio propio.

## **SEGURIDAD AMBIENTAL Y SALUD.**

Los empleados de las empresas deben desempeñar sus funciones cumpliendo las leyes que protegen el medio ambiente y la seguridad ocupacional. La empresa deberá evaluar los riesgos y peligros en el entorno de trabajo que puedan provocar lesiones o daños a los trabajadores de manera periódica.

La protección del medio ambiente requiere del compromiso de todos los trabajadores. El incumplimiento de la normativa medioambiental puede acarrear graves sanciones para la empresa; por tanto, los empleados de la organización deben velar por su estricto cumplimiento. En caso que algún trabajador tenga conocimiento de cualquier peligro potencial para el medio ambiente o la seguridad de los trabajadores, deberá comunicar inmediatamente el hecho a su jefe inmediato o al Oficial de Cumplimiento.

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa tienen las mismas oportunidades laborales. Las decisiones relacionadas a la contratación, colocación, reubicación, compensaciones, incentivos, medidas disciplinarias, despido o ascenso, están libres de discriminación por motivos de raza, condición social, sexo o religión.

Política contra el acoso. Todos los trabajadores tienen derecho a trabajar en un lugar libre de discriminación y acoso laboral, inclusive el acoso sexual.

Se prohíbe a los empleados y a los postulantes a un puesto de empleo ofrecer o dar un trato privilegiado condicionado a la aceptación de favores de carácter económico o sexual. El acoso a empleados de la empresa es inaceptable y no debe permitirse bajo ninguna circunstancia, inclusive en las instalaciones de la empresa o durante viajes de negocios, así como por parte de proveedores, clientes o en actividades sociales relacionados con la empresa.

Está prohibida cualquier forma de acoso o discriminación, ya sea sexual o física, cometida por directivos, supervisores, clientes o sus equivalentes, así como cualquier otro visitante a las instalaciones de la empresa. Tales situaciones deberán comunicarse inmediatamente a los supervisores, área legal, Oficial de Cumplimiento y el departamento de Recursos Humanos.

La organización investigará cualquier denuncia de discriminación y acoso de la forma más confidencial posible con la debida celeridad. En caso sea necesario, la empresa iniciará las acciones correctivas respectivas. Cualquier persona que, tras la investigación realizada, haya incurrido en actos de discriminación o acoso infringiendo el Sistema *Compliance* estará sujeta a las correspondientes medidas disciplinarias.

## **CANAL DE DENUNCIAS**

Ante cualquier sospecha de acto que sea considerado como poco ético o deshonesto, protagonizado por cualquier trabajador de la empresa, deberá ser reportado inmediatamente utilizando el canal de denuncias respectivo. La identidad del empleado se mantendrá en secreto, a menos que la ley o autoridad exija lo contrario. Estas directrices están diseñadas para proteger la confidencialidad de los denunciantes. Si un empleado descubre una presunta infracción al Sistema *Compliance* y prefiere no identificarse ante el Oficial de Cumplimiento, la denuncia se tramitará de forma anónima.

En caso se hayan agotado todos los medios para reportar la denuncia o no sea posible el uso de los canales de denuncia, el trabajador deberá informar personalmente al Oficial de Cumplimiento.

Cualquier directivo, gerente o supervisor que tome o fomente medidas de represalia contra el trabajador o cualquier otra persona que haya informado de buena fe la presunta infracción del Sistema *Compliance*, habrá cometido una falta grave.

El presente Sistema *Compliance* aplica a directivos, gerentes, supervisores y trabajadores. Cualquier exención será debidamente comunicada a toda la organización.

El equipo gerencial de la organización determinará las infracciones aplicables a la vulneración del presente documento. Posteriormente, el Oficial de Cumplimiento emitirá el dictamen final sobre las sanciones aplicables. Las infracciones al Sistema *Compliance* pueden dar lugar a medidas correctivas, inclusive el despido.

En algunas situaciones, las directrices esbozadas en este documento pueden requerir una interpretación más amplia. Por ende, los trabajadores no deben confiar únicamente en su criterio. En su lugar, deben tratar el asunto de forma transparente y abierta con su jefe inmediato. Cualquier consulta adicional sobre la observancia de este Sistema *Compliance* deberá ser dirigida al Oficial de Cumplimiento de la organización.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

Este trabajo de investigación determinó los efectos jurídicos de la propuesta de un Sistema *Compliance* para prevenir delitos de corrupción en una organización local, que permita una correcta protección ante riesgos penales en organizaciones que los implementen. Es necesario señalar que el Sistema *Compliance* puede ser implementado en organizaciones de diferentes tamaños, ya sean micro, pequeñas medianas o grandes empresas. Para lograr este objetivo, se puede contratar un Oficial de Cumplimiento que vigile la observancia de la normativa interna de la organización, así como nacional e internacional.

En la presente investigación se conocieron los fundamentos teóricos del principio de responsabilidad administrativa de las personas jurídicas privadas en el Perú. Del estudio teórico se desprende que establecer sistemas efectivos de *Compliance* puede ser una gran oportunidad para las empresas. Las empresas que tomen medidas efectivas para denunciar presuntos delitos de corrupción y detectarlos pueden verse beneficiadas. Según lo establecido por la Ley 30424, la persona jurídica estará exenta de responsabilidad administrativa si ha implementado medidas preventivas que eviten la comisión de delitos de corrupción.

En esta tesis se analizó la regulación vigente respecto a la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por delitos de corrupción, la cual permite afirmar que las consecuencias de los delitos cometidos ponen en riesgo la continuidad de la empresa y genera grandes pérdidas para los accionistas, tal como sucedió en los casos de las empresas Odebrecht y Siemens. En la medida

de lo posible, las empresas transnacionales que cuentan con sucursales en el Perú, requieren explorar todas las alternativas posibles para establecer medidas preventivas ante delitos de corrupción, lo cual podría lograrse mediante la implementación de un Sistema *Compliance* diseñado para la sucursal, tal como se ha hecho en la presente investigación, independientemente que la Oficina Principal esté o no obligada a establecer medidas para prevenir delitos de corrupción.

Como solución al problema de investigación, este trabajo de investigación ha propuesto un Sistema *Compliance* para prevenir delitos de corrupción, el cual consiste en la gestión de riesgos penales en diversos ámbitos, ya sea en casos de contratación pública, libre competencia, acoso, entre otros. Se trata de un documento para garantizar la observancia de la normativa interna, nacional e internacional. La naturaleza compleja de la estructura organizativa analizada en el presente trabajo ha permitido implementar un Sistema *Compliance* para proteger a la empresa frente a riesgos penales, especialmente la responsabilidad administrativa en caso de delitos de corrupción. Ante alguna situación de riesgo penal inminente, la empresa analizada cuenta con una estructura organizativa que permite mitigar el nivel de riesgo al que esté expuesta.

#### **4.2. Recomendaciones**

El riesgo legal es una de las cuestiones más importantes a las que se enfrentan los líderes empresariales y las organizaciones hoy en día. Por ese motivo, en la presente investigación se plantea la necesidad de implementar un Sistema *Compliance* en organizaciones locales de todo tamaño. Si bien es cierto, los directivos de la empresa pueden delegar la observancia de la normativa interna, nacional e internacional a la División de Cumplimiento, éstos no deben renunciar al rol de supervisión de las actividades que se realizan en la empresa. De acuerdo a la doctrina analizada, es de vital importancia la implementación de un Sistema *Compliance* que permita una efectiva gestión del riesgo penal.

Los directivos empresariales tienen la responsabilidad de dirigir el compromiso organizacional derivado de la implementación del Sistema *Compliance*. Con tal finalidad, se deben ejecutar medidas que comprometan a todos los trabajadores

para que actúen en forma coherente a los valores organizacionales, misión, visión y obligaciones legales. Por lo tanto, se sugiere realizar futuras investigaciones que permitan comprender las implicancias que tiene la implementación de Sistemas *Compliance* para el buen gobierno corporativo.

La efectiva gestión de riesgos penales permite prevenir delitos de corrupción. Por lo tanto, para asegurar de que el Sistema *Compliance* sigue siendo aplicable y eficaz, deberá revisarse y actualizarse periódicamente con la finalidad de reflejar los cambios en la normativa interna, nacional o internacional, así como el surgimiento de nuevas operaciones comerciales dentro de la organización.

Se recomienda que las empresas que implementen un Sistema *Compliance* cuenten con un Oficial de Cumplimiento, cuyo rol permita la prevención de delitos. El Oficial de Cumplimiento, así como los trabajadores de esta área, serán responsables de impedir que se produzcan actos ilegales dentro y fuera de la organización. Asimismo, la contratación de un Oficial de cumplimiento permite desarrollar una cultura de cumplimiento dentro de la empresa, ofreciendo conocimientos y dirección en asuntos relacionados a la observancia de las normas internas, nacionales e internacionales.

En caso de implementación de Sistemas *Compliance* en empresas transnacionales se recomienda analizar las normas aplicables a cada filial. En otras palabras, la labor del Oficial de Cumplimiento deberá llevarse a cabo de acuerdo a la regulación de cada país. Asimismo, para garantizar que el Sistema *Compliance* de cada filial esté en consonancia al de la sede principal, el Oficial de Cumplimiento de la filial deberá colaborar con la División de Cumplimiento que pertenece a la sede principal, con la finalidad de compartir mejores prácticas y aunar esfuerzos.

Los Sistemas *Compliance* de las empresas transnacionales deberán adecuarse a los requerimientos de las jurisdicciones en las que operan sus socios comerciales extranjeros. Tal es el caso de las leyes de protección de datos en jurisdicciones donde se exige a las empresas el consentimiento expreso antes de recopilar o utilizar información personal, mientras que en otras latitudes pueden existir limitaciones a la transferencia de información personal fuera de la

jurisdicción. Por tanto, las empresas transnacionales deberán cumplir con las normas de protección de datos de cada uno de los países donde operan.

Las empresas que busquen diferenciarse de su competencia deberán cumplir con una serie de directivas internacionales, tal es el caso de Buenas Prácticas sobre Control Interno, Ética y Cumplimiento de Normas de la OCDE, la Norma Técnica ISO 19600 sobre Sistemas de Gestión de *Compliance*, así como la obtención de la Certificación ISO 37001. A través de esta certificación, los Oficiales de Cumplimiento pueden demostrar que han aplicado estándares elevados para identificar y gestionar los riesgos de soborno. Asimismo, la Certificación ISO 37001 permite demostrar que la empresa está comprometida con una conducta empresarial ética, lo cual mejora su posición ante clientes, proveedores e inversionistas.

Por otro lado, es recomendable que las organizaciones locales implementen un Sistema *Compliance* que les permita mitigar los riesgos penales, bajo la aplicación de normas internacionales que les permitan acceder a nuevas oportunidades de negocio. En algunos casos, la observancia de ciertas normas internacionales es un requisito previo para hacer negocios en el extranjero. Tal es el caso de empresas transnacionales que exigen el cumplimiento de normas anticorrupción como la Ley de Soborno del Reino Unido o la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos.



## REFERENCIAS:

Accifonte, L. G. (2019). Compliance en América Latina.

Acero Colmenares, P. (2014). Propuesta de un modelo de gestión para los contratistas enfocado a la competitividad, responsabilidad social y generación de valor de Pacific Rubiales Energy. [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2086/2014\\_Tesis\\_Acero\\_Colmenares\\_Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2086/2014_Tesis_Acero_Colmenares_Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2008). Experimental y no-experimental. *La sociología en sus escenarios*, (18). Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/download/6545/5996>

Aguirre Julcapoma, M. L., Dávila Calderón, R. M., Kanematsu Hazama, C. A., Peña Robles, I. M., & Rodríguez Santos, A. M. (2019). *Compliance: No solo es un asunto de intención, sino de prevención*. [Trabajo de Investigación para optar el grado académico de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648644/Aguirre\\_JM.pdf?sequence=2](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648644/Aguirre_JM.pdf?sequence=2)

Alfaro Valle, G. G. (2021). ¿ La ética se gestiona?: análisis y reflexión sobre las prácticas de gobierno corporativo, compliance y responsabilidad social en empresas del sector construcción. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18552/ALFARO\\_VALLE\\_GISELLA\\_GINA.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18552/ALFARO_VALLE_GISELLA_GINA.pdf?sequence=1)

Alonso, G. (2014). La aplicación privada del derecho de la competencia: objetivos actuales y algunos retos a superar. [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125301/TG\\_AlonsoCabezas\\_Aplicacion.pdf?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125301/TG_AlonsoCabezas_Aplicacion.pdf?sequence=1)

Álvarez, G. O. C., Zurita, I. N., & Álvarez, J. C. E. (2020). Sistema de control

interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la empresa Austroseguridad Cía. Ltda. *Dominio de las Ciencias*, 6(1), 429-465. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7351791.pdf>

Álvarez, I. J. (2015). "Compliance": ¿ Nuevo nicho para el Contador Público en Argentina? (Bachelor's thesis). <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/2660/Alvarez,%20Ignacio%20Javier.%20Compliance.%20nuevo%20nicho%20para%20el%20contador%20publico%20en%20Argentina.pdf?sequence=1>

Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar*. Brujas. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>

Antich, J. (2017). *Compliance Program Penal y sus efectos en la exención y atenuación de la responsabilidad penal de la persona jurídica*. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/458613/jas1de1.pdf?sequence=1>

Arrubia, E. J. (2013). Daños Punitivos: Los horizontes de su eficacia tuitiva en el sistema legal argentino. *Cartapacio de Derecho: Revista Virtual de la Facultad de Derecho*, (24), 3. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7351859.pdf>

Artaza Varela, O. (2013). Sistemas de prevención de delitos o programas de cumplimiento: breve descripción de las reglas técnicas de gestión del riesgo empresarial y su utilidad en sede jurídico penal. *Política criminal*, 8(16), 544-573. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33992013000200006&script=sci\\_arttext&tIng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33992013000200006&script=sci_arttext&tIng=pt)

Astudillo Carmi, N. A., Schulz Gómez, G. A., & Yáñez Aravena, N. (2021). Cumplimiento normativo penal de las SA en Chile: Implicancias de la forma en que se adoptan sus decisiones para la configuración del concepto de organización defectuosa en este entorno. <http://admissiononline.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/2231/Ast>

[udillo\\_Schulz\\_Yanez\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Ayarragaray, N. M. (2017). Corrupción estructural: nuevas respuestas a problemas de todos los tiempos.

<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/15626/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20G.%20Abo.%20Ayarragaray,%20Nicol%C3%A1s.pdf>

Ayestarán, N. E. (2019). Participación necesaria de dirigentes deportivos en el marco de delitos cometidos por sociedades delictivas vinculadas a las denominadas barrabravas y la necesidad de implementar programas de cumplimiento normativo en el ámbito deportivo.

<http://revista.criticapenal.com.ar/index.php/nuevacriticapenal/article/view/File/43/40>

Azzolini, A. (2020). Responsabilidad penal de los entes colectivos: El papel del compliance en la responsabilidad penal de las organizaciones. *Revista Criminalia Nueva Época*, 87(Conmemorativo).

<https://www.criminalia.com.mx/index.php/nueva-epoca/article/download/114/130>

Bacigalupo, S. (2021). Compliance. *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*.

<https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/701564/9007978.pdf?sequence=1>

Baliño, J. P. P. (2021). Un panorama general del compliance nociones, orígenes, evolución e implantación. *REVISTA LEX MERCATORIA Doctrina, Praxis, Jurisprudencia y Legislación*, 36-51.

<https://revistas.innovacionumh.es/index.php/lexmercatoria/article/download/1416/1478>

Bedoya, B. S. M. (2017). Compliance: su evolución y desafíos en Ecuador. *USFQ Law Review*, 4(1), 159-183.

- Benavente Rojas, S. G., Mendoza Durand, I. Y., & Núñez del Arco Serpa, A. N. (2018). Análisis legal y propuesta de mejora del sistema de prevención regulado por la ley 30424. [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1432/2018\\_MAFDC\\_16-1\\_04\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1432/2018_MAFDC_16-1_04_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Benavente, M. J., Ibáñez, M. P., & Muñoz, V. E. (2019). Compliance: Herramienta preventiva para un buen gobierno corporativo. [http://admisiononline.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/1916/Benavente\\_Ibanez\\_Munoz\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://admisiononline.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/1916/Benavente_Ibanez_Munoz_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, A., Oneto, A., Penfold, M., Schneider, L., & Wilcox, J. (2012). N° 6. Gobierno Corporativo en América Latina. Importancia para las empresas de propiedad estatal. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/366/gobierno-corporativo-importancia-empresas-estado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bidasolo, M. C. (2018). Atribución de responsabilidad penal individual en la empresa-responsabilidad de los órganos de administración, asesores y oficial de cumplimiento. *Revista Peruana de Ciencias Penales*, (32), 59-96. <https://rpcp.pe/index.php/RPCP/article/download/38/189>
- Binda, N. U., & Balbastre-Benavent, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Revista de Ciencias económicas*, 31(2), 179-187. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/12730/1978/>
- Blanco Muñoz, S. (2018). ¿Cómo Elaborar Un Proyecto De Investigación?. Recuperado de <http://repositorio.usdq.edu.pe/bitstream/USDG/36/1/Como-elaborar-un-Proyecto-de-investigacion.pdf>
- Bonifaz, A. R. E. (2017). El compliance como herramienta de prevención frente

a la criminalidad empresarial una mirada desde la criminología moderna. *Vox Juris*, 34(2), 191-203.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6222548.pdf>

Bonifaz, R. E. (2017). El programa de cumplimiento como objeto de prueba en el proceso penal contra la persona jurídica. *Vox Juris*, 34(2), 47-57.  
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/download/1073/855>

Botero Cárdenas, L. F. (2022). La responsabilidad de los trabajadores y del oficial de cumplimiento, de acuerdo con los programas de cumplimiento corporativo, especial consideración a la figura del error.  
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/59329/Monografia%20de%20grado%20Luis%20Felipe%20Botero%20C%C3%A1rdenas.pdf?sequence=3>

Cabrera, C., & Ferreiro, G. (2011). Impacto del riesgo operativo en los bancos en el Uruguay.  
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/409/1/M-CD4283.pdf>

Cabrera, M. F. (2019). La Intervención mínima como argumento para absolver de la comisión de delitos de corrupción. *InDret*.  
<https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/download/364366/458708/>

Carvajal Perilla, M. J. (2019). Analizar por medio de una revisión literaria, la importancia del Rol de Compliance en las instituciones financieras como medio preventivo del incumplimiento de leyes y pérdida de reputación organizacional en la última década.  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/40795/Carvajal%20Perilla%20Manuel%20Jose%20-%20Tesis%20Modelo%20Tradicional.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev*, 1(1), 3-7. Recuperado de <https://www.academia.edu/download/55524032/TiposMuestreo1.pdf>
- Casapía, R. P. M. (2021). *Perfil, Rol y Responsabilidades De Un Oficial De Cumplimiento En El Perú* (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Peru)). [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18909/MERCADO\\_CASAPIA\\_RENZO\\_PATRICIO%20%281%29.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18909/MERCADO_CASAPIA_RENZO_PATRICIO%20%281%29.pdf?sequence=1)
- Castiblanco Rincón, I. D., González Luengas, D. M., & Venegas Rengifo, F. (2019). Estudio de factibilidad estratégica para la creación de una firma de consultoría especializada de anticorrupción, compliance, calidad e integridad institucional.
- Castro, R. M., & Cano, M. A. (2004). Buen gobierno corporativo, solución a la crisis de confianza: Cambios en la contabilidad y la auditoría, aporte de los estándares internacionales, apuntes de la comparación de los casos Parmalat-Enron. *Contaduría universidad de Antioquia*, (44), 17-51. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/download/25665/21188/>
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11. Recuperado de <https://www.academia.edu/download/36805674/l-Variables.pdf>
- Cervantes Gutierrez, M., & Prada Urueña, R. L. (2016). *Factores de éxito en el programa de responsabilidad social empresarial (RSE) para el sector salud, aplicación de la norma ISO 26000 en la IPS Fundación Cardio Infantil* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario). <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12394/22492819-2016.pdf?sequence=1>

- Cervelló, C. J. M., García, M. D. L. Á. V., & del Pozo, M. Á. E. (2016). Compliance programs y DPA: Una nueva etapa en el camino hacia un «derecho anticorrupción» sin fronteras.
- Choix, M. R. A., & Velazquez, L. C. E. A. (2012). La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México Importance of internal control in small and medium enterprises in Mexico. *Revista El Buzón de Pacioli*, 12(76).  
[https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no76/68d -  
la importancia del contorl interno en las pequenas y medianas em  
presas en mexicox.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no76/68d_la_importancia_del_contorl_interno_en_las_pequenas_y_medianas_empresas_en_mexicox.pdf)
- Chonta Zárate, F. M. (2019). Diseño del marco de un sistema de cumplimiento y, propuesta e implementación de un sistema de prevención.  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2630/ChontaFavio  
Tesis Licenciatura 2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2630/ChontaFavio_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1)
- Clauso, A. (1993). Análisis documental: el análisis formal. *Revista general de información y documentación*, 3(1), 11. Recuperado de  
[https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/download/RGID93931200  
11A/11739](https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/download/RGID9393120011A/11739)
- Clavijo Jave, C. A. (2016). Criminal compliance y sistema penal en el Perú. [Tesis para optar el Título de Abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7937/  
CLAVIJO\\_JAVE\\_CAMILO\\_COMPLIANCE.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7937/CLAVIJO_JAVE_CAMILO_COMPLIANCE.pdf?sequence=1)
- Colina Cardoso, M. A. (2019). Aproximaciones al riesgo legal en las empresas del sistema financiero peruano.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1679  
6/COLINA\\_CARDOSO\\_MAR%C3%8DA\\_ANDREA.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16796/COLINA_CARDOSO_MAR%C3%8DA_ANDREA.pdf?sequence=1)
- Cornejo, M., & Salas, N. (2011). Rigor y calidad metodológicos: un reto a la investigación social cualitativa. *Psicoperspectivas*, 10(2), 12-34.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000200002&script=sci\\_arttext&tlng=e](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000200002&script=sci_arttext&tlng=e)

Cueva Ruesta, W. C. E. (2017). Programa preventivo criminal compliance de la responsabilidad penal en las personas jurídicas privadas para evitar la criminalidad económica en el Perú. [Tesis para para obtener el grado académico de Magíster en Derecho Penal y Procesal Penal, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4058/Tesis%2C%20Cueva%2C%20W%20%28%20Programa%20de%20cumplimiento%29Epuuss..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Darnaculleta i Gardella, M. (2002). Derecho administrativo y autorregulación: La autorregulación regulada. Universitat de Girona. <https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/4787/tmdg.pdf?sequence=10>

Dasso Vassallo, R. N. (2019). Análisis de los programas de cumplimiento contemplados en la legislación peruana. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15640/DASSO\\_VASSALLO\\_ROBERTO\\_NELLO.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15640/DASSO_VASSALLO_ROBERTO_NELLO.pdf?sequence=1)

Del Carpio Solórzano, O. L. (2020). *El criminal compliance como forma de prevenir los delitos empresariales y regular la responsabilidad penal de la persona jurídica en el Perú-2019*. [Tesis para optar el Título de Abogada, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Santa María <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10478>

Del Castillo Mory, E., & Bose, M. (2009). Factores Que Influyen En La Toma De Decisiones Sobre La RSC. Un Estudio Comparativo Sobre Las Percepciones De Estudiantes Peruanos Y Brasileños (Influential Factors on the CSR Decision Making. A Comparative Study on the Perceptions of Peruvian and Brazilian Students). *Journal of business*, 1(2), 3-19. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6763228.pdf>



- Del Castillo Naters, G. D. (2020). *Análisis para la aplicación de Programas de Compliance en materia de Contratación Pública*. [Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad de Piura]. Repositorio institucional de la Universidad de Piura. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4536/DER-L\\_031.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4536/DER-L_031.pdf?sequence=1)
- Díaz, G. Z., & Ravelo, L. E. V. (2020). La implementación de un programa de cumplimiento efectivo como eximente o atenuante de responsabilidad por infracciones administrativas. *Derecho & Sociedad*, 1(54), 397-412. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/22428/21656/>
- Dimov, L., & Escobar, J. (2016). Responsabilidad Social Empresaria en empresa de servicio profesional de limpieza Sollimp SRL, inicio de actividades. <https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/1269/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20DIMOV%20ESCOBAR.pdf>
- Escobedo Yanarico, J. G., & Halanoca Ito, L. (2019). *Tratamiento de la naturaleza jurídica de la responsabilidad y culpabilidad de las personas jurídicas*. [Tesis para optar el Título profesional de Abogado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10276/Escobedo\\_Johana\\_Halanoca\\_Lorenzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10276/Escobedo_Johana_Halanoca_Lorenzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espín, R. (2017). *El canal de denuncias internas en la actividad empresarial como instrumento del compliance*. [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl\\_10803\\_458436/roes1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_458436/roes1de1.pdf)
- Fernández, M. F. (2021). El proceso y el precrimen: una lectura literaria del uso de la inteligencia artificial en la detención preventiva. [https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/54860/UNA\\_6\\_Fernandez.pdf?sequence=1](https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/54860/UNA_6_Fernandez.pdf?sequence=1)

- Fernández, R. M. (2015). El criminal compliance desde la perspectiva de la delegación de funciones. *Estudios penales y criminológicos*, 35. <https://revistas.usc.gal/index.php/epc/article/download/2704/3188>
- Fernández, D. (2010). La multifacética privatización de la codificación del derecho. <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/1041345/filename/xxxviii-curso-derecho-internacional-diego-fernandez-arroyo-multifacetica.pdf>
- Ferrari, D. R. D. R., & Gramática Bosch, G. (2020). Compliance y Responsabilidad Penal del oficial de cumplimiento en la Argentina. <https://riu.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/1284/Compliance%20y%20Responsabilidad%20Penal.pdf?sequence=1>
- Festugato, M. E. (2018). Compliance, ética y responsabilidad social corporativa. In *XIV Simposio Regional de Investigación Contable y XXIV Encuentro Nacional de Investigadores Universitarios del Área Contable (La Plata, 13 y 14 de diciembre de 2018)*. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/72264/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/72264/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Flores Arrasco, C. J. (2020). *Criminalidad compliance como mecanismo de solución a la criminalidad organizada, Chiclayo 2017*. [Tesis para optar título profesional de Abogado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6921/Flores%20Arrasco%20C%C3%A9sar%20Joel.pdf?sequence=1>
- Flórez-Romero, M., & Cano-Morales, A. M. (2016). La responsabilidad social del profesional de las ciencias económicas, administrativas y contables como solución para la transparencia empresarial. *Revista Espacios*, 37(36), 16373601-16373635. <https://www.revistaespacios.com/a16v37n36/16373607.html>
- Garat, M. P. (2018). Compliance de las empresas: un instrumento para el

cumplimiento normativo y una garantía para los derechos fundamentales. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 68(271), 555-576.

<http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/download/65375/57353>

Garcés Uribe, J. F., & Troya Saá, M. (2013). *Programa:¿ Cuáles son los beneficios generados por los programas de responsabilidad social empresarial por parte de Pronaca y Dineros del Ecuador hacia las comunidades involucradas?* (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2013).

<https://repositorio.usfq.edu.ec/jspui/bitstream/23000/2903/1/110114.pdf>

García, P. (2016). Las políticas anticorrupción en la empresa. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (47), 219-244.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512016000200007&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512016000200007&script=sci_arttext)

García, S. (2002). La validez y la confiabilidad en la evaluación del aprendizaje desde la perspectiva hermenéutica. *Revista de Pedagogía*, 23(67), 297-318. Recuperado de [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000200006&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000200006&script=sci_arttext)

Gonzales Briceño, M. (2020). Responsabilidad penal de los oficiales de cumplimiento frente al acto ilícito de un miembro de la persona jurídica que enerva el programa de cumplimiento normativo que tenía bajo su vigilancia.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8238/BC-4637%20GONZALES%20BRICE%20C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez, E. (2018). Corrupción pública: concepto y mediciones. Hacia el Public compliance como herramienta de prevención de riesgos penales. *Política criminal*, 13(25), 104-143. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33992018000100104&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33992018000100104&script=sci_arttext&tlng=en)

Hernández Arriaza, A. (2022). Análisis de la RSC en el sector energético

español: situación actual y propuestas de valor.  
[https://oa.upm.es/69946/1/TFG\\_ALBERTO\\_HERNANDEZ\\_ARRIAZA.pdf](https://oa.upm.es/69946/1/TFG_ALBERTO_HERNANDEZ_ARRIAZA.pdf)

Hernández Gómez, J. R. (2018). La anticorrupción en Colombia, el agente encubierto y la función de inteligencia. *Prolegómenos*, 21(41), 99-114.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-182X2018000100099](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2018000100099)

Hidalgo, A. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *Revista Sigma*, 15(1), 28-44. Recuperado de  
<http://funes.uniandes.edu.co/15431/1/Sureda2019Construccion.pdf>

Huamán, C. I., & Jiménez, B. Y. (2015). Diseño del sistema de control interno del área de tesorería Para promover eficiencia operativa, en la Municipalidad Distrital de Morales año 2014.  
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1238/ITEM%4011458-1027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto de Democracia y Derechos Humanos. (2020). Casos emblemáticos. Club de la construcción. <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2018/08/11001401/2.-REPORTE-CLUB-DE-LA-CONSTRUCCIO%CC%81N-Diciembre-2020.pdf>

Izquierdo, R. A. G. (2004). La conducta profesional de contadores y abogados y los deberes de transparencia de las empresas. *IUS ET VERITAS*, (29), 187-202.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/11769/12341>

Jijón, A. C. (2020). ¿ Se podría a través de un compliance disminuir la posibilidad del cometimiento de defraudación aduanera al momento de la importación?. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15751/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-603.pdf.pdf>

Jorge, G. (2014). ¿ Puede el sector privado contribuir a mejorar la transparencia

en los negocios? Los programas de cumplimiento en Argentina. *Revista Jurídica de la Universidad de San Andrés*, (1), 38-79. <https://revistasdigitales.udesa.edu.ar/index.php/revistajuridica/article/download/109/118>

Lanza, J. (2012). Principios de la Ética de la investigación y su aplicación. *Revista Médica Hondureña*, 80(2), 43-84. Recuperado de <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>

Leyton Paredes, C. F. (2021). Corporate Compliance Program como herramienta para la recuperación de la reputación de empresas involucradas en prácticas de corrupción, Perú 2021. [http://repositorio.sfx.edu.pe/bitstream/handle/SFX/67/Leyton%20Paredes,%20Carmen%20Fiorella\\_SFX.pdf?sequence=1](http://repositorio.sfx.edu.pe/bitstream/handle/SFX/67/Leyton%20Paredes,%20Carmen%20Fiorella_SFX.pdf?sequence=1)

Lizarzaburu Bolaños, E. R., García Gómez, C. D., Laos Cáceres, N., Rocca Carbajal, L., Casares San José Martín, I., Castro Rivera, Á., & Cisneros Salas, D. (2021). Introducción al compliance normativo empresarial: enfoque preventivo. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/46581/EdUVa-Introduccion-compliance-normativo.pdf?sequence=1>

Lojano, J. A. (2021). Diseño de un manual de control interno para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pushac Runa Hombre Líder, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/16423/1/82T01132.pdf>

López Gómez, L. M., Navarro Acosta, G. D. C., & Torregrosa Rivera, D. C. (2017). Los códigos de buen gobierno y el papel de la comunicación en la gestión de las buenas prácticas corporativas. [http://manqlar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/10959/104573384\\_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://manqlar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/10959/104573384_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López Rivadeneyra, V. S. (2018). Propuesta control interno basado en el modelo

COSO para optimizar la gestión en las unidades productivas del “Nor Oriental de la Selva” año 2017.  
<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3051/CONTABILIDAD%20-%20Virginia%20Silvia%20L%C3%B3pez%20Rivadeneira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, J. Á. (2017). Acoso Laboral: Perspectiva Penal y Compliance en la Prevención de Riesgos Laborales.  
<http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2584/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, M. R., Piñero-Sánchez, C., & de Llano Monelos, P. (2013). Mapa de riesgos: Identificación y gestión de riesgos. *Atlantic Review of Economics: Revista Atlántica de Economía*, 2(1), 2-29.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4744304.pdf>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci_arttext)

Lorenzo Quilla, N. (2016). *Sistema de autorregulación, gestión y prevención de riesgos penales en la empresa*. [Tesis para optar el Título profesional de Abogada, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2212/DEloqun.pdf?sequence=1>

Lorenzo Quilla, N. (2016). *Sistema de autorregulación, gestión y prevención de riesgos penales en la empresa*.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2212/DEloqun.pdf?sequence=1>

- Madrid Valerio, C., & Palomino Ramírez, W. (2020). Oportunidades de corrupción y pandemia: el compliance gubernamental como un protector eficaz al interior de las organizaciones públicas. *Desde el Sur*, 12(1), 213-239.
- Martínez Peraza, E. G. (2015). Gobierno Corporativo: Origen y Desarrollo. <https://core.ac.uk/download/pdf/143450956.pdf>
- Mira Roldán, N. (2019). Estrategias para combatir la corrupción desde la responsabilidad social empresarial en Colombia. [https://repository.eia.edu.co/bitstream/handle/11190/2325/MiraNatalia\\_2019\\_EstrategiasCombatirCorrupcion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.eia.edu.co/bitstream/handle/11190/2325/MiraNatalia_2019_EstrategiasCombatirCorrupcion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miró, A. R. (2019). ¿ Qué es un buen gobierno corporativo? Un estudio de la adhesión de los códigos de buen gobierno del mundo a la teoría de agencia y factores determinantes. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/432401/retrieve>
- Missas, J. E. (2017). La responsabilidad penal de las personas jurídicas en Colombia. Problemáticas sobre su aplicación desde la expedición del Código Penal. [https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op\\_20181108\\_02.pdf](https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20181108_02.pdf)
- Moyo Ortiz, L. A., & Rodriguez Linares, M. G. (2021). Impacto de la regulación de beneficiario final en los entes jurídicos en el Perú. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15106/Impacto\\_regulaci%C3%B3n\\_beneficiario\\_final\\_en\\_los\\_entes\\_jur%C3%ADdicos\\_en\\_el\\_Per%C3%BA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15106/Impacto_regulaci%C3%B3n_beneficiario_final_en_los_entes_jur%C3%ADdicos_en_el_Per%C3%BA.pdf?sequence=1)
- Muñoz, T. G. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. *Centro Universitario Santa Ana*. Recuperado de [http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)
- Navas Mondaca, I., & Jaar Labarca, A. (2018). La responsabilidad penal de las personas jurídicas en la jurisprudencia chilena. *Política criminal*, 13(26),

1027-1054.

Recuperado

de

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-33992018000201027&script=sci\\_arttext&tlng=e](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-33992018000201027&script=sci_arttext&tlng=e)

Navas, I. (2021). La responsabilidad penal del oficial de cumplimiento. *Política criminal*, 16(32), 715-744. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33992021000200715&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33992021000200715&script=sci_arttext&tlng=en)

Nieto, A. (2013). Problemas fundamentales del cumplimiento normativo en el derecho penal. *Compliance y teoría del derecho penal*. Madrid: Marcial Pons.  
[http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/anuario/an\\_2013\\_06.pdf](http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/anuario/an_2013_06.pdf)

Noreña-Peña, A., Moreno, N. A., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. M. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4322420.pdf>

Ochoa, F. B. (2018). El compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Colombia. *Revista Jurídica Mario Alario D´ Filippo*, 10(20), 32-49.  
<https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/marioalariodfilippo/article/download/2146/1746>

Oporto Pinares, S. (2021). El Buen Gobierno Corporativo y la creación de valor en la empresa.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/656038/Oporto\\_PS.pdf?sequence=3](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/656038/Oporto_PS.pdf?sequence=3)

Ortega, A. M. (2003). Responsabilidad social corporativa. *Interpretation*, 19(4), 337-359. <https://core.ac.uk/download/pdf/290002083.pdf>

Osorio, J. G. (2000). Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales. *Medicina (Buenos Aires)*, 60(2), 255-258. Recuperado de



[https://www.medicinabuenosaires.com/demo/revistas/vol60-00/2/v60\\_n2\\_255\\_258.pdf](https://www.medicinabuenosaires.com/demo/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf)

Parra, J. S. L., Palomino, S. A. C., Cadena, K. Y. C., & Guevara, N. E. O. (2021). DECRETOS DE MEDIDAS CAUTELARES PRIVATIVAS DE LA LIBERTAD EN EL PROCESO JUDICIAL COLOMBIANO: ESTUDIO DEL MODELO EVALUATIVO DE PREDICCIÓN DE RIESGOS CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL. *Paúl Baldeón Egas, Grisel Pérez, Julio C. Riascos, Brigitte González, Eduardo José Campechano, Bertha Ulloa Rubio, Ruth Elena Cuasialpud, Cristian Samir Ulloa y Jonnathan Opazo Hernández-Ecuador: Editorial UISRAEL, agosto 2021. 284 páginas; 21, 0 x 29, 7 cm. Libro digital-PDF, 229.*

[https://www.researchgate.net/profile/Maryory-Urdaneta-2/publication/353826882\\_Sistema\\_de\\_seguimiento\\_de\\_requerimientos\\_eventos\\_e\\_incidentes\\_para\\_los\\_clientes\\_de\\_la\\_empresa\\_TELCONET\\_SA\\_en\\_la\\_ciudad\\_de\\_Quito/links/6113d39b1e95fe241ac5c3d5/Sistema-de-seguimiento-de-requerimientos-eventos-e-incidentes-para-los-clientes-de-la-empresa-TELCONET-SA-en-la-ciudad-de-Quito.pdf#page=229](https://www.researchgate.net/profile/Maryory-Urdaneta-2/publication/353826882_Sistema_de_seguimiento_de_requerimientos_eventos_e_incidentes_para_los_clientes_de_la_empresa_TELCONET_SA_en_la_ciudad_de_Quito/links/6113d39b1e95fe241ac5c3d5/Sistema-de-seguimiento-de-requerimientos-eventos-e-incidentes-para-los-clientes-de-la-empresa-TELCONET-SA-en-la-ciudad-de-Quito.pdf#page=229)

Paucar, F., & Germán, J. (2018). *Criminal Compliance Programs o modelo de prevención de delitos eficaz que exime de responsabilidad penal a la persona jurídica* (Master's thesis, Quito: UCE). <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/17643/1/T-UCE-0013-JUR-007-P.pdf>

Pauyac, M. H. V. (2021). *Implementación Del Modelo De Prevención Anticorrupción En Las Empresas Que Contraten Con El Estado* (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Peru)). [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19070/Vega\\_Pauyac\\_Implementaci%C3%B3n\\_modelo\\_preveni%C3%B3n1.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19070/Vega_Pauyac_Implementaci%C3%B3n_modelo_preveni%C3%B3n1.pdf?sequence=1)

- Pazos Hayashida, J. M., & Vega Talledo, A. B. (2020). Autorregulación y programas de cumplimiento empresarial en materia de publicidad comercial y protección al consumidor. *Derecho PUCP*, (85), 175-202. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0251-34202020000200175&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0251-34202020000200175&script=sci_arttext)
- Pedrosa Alberto, F. (2007). El control del cumplimiento de las normas de información financiera: perspectiva sobre el sistema institucional de control-aplicación de un estudio Delphi. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/2496/3780\\_pedrosa\\_alberto\\_fernanda\\_cristina.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/2496/3780_pedrosa_alberto_fernanda_cristina.pdf?sequence=1)
- Pérez, E. G. (2018). Corrupción pública: concepto y mediciones. Hacia el Public compliance como herramienta de prevención de riesgos penales. *Política Criminal: Revista Electrónica Semestral de Políticas Públicas en Materias Penales*, (25), 3.
- Posse, M. A. (2014). Normativa anticorrupción internacional: ¿por qué es tan fácil ya la vez difícil cumplir?. <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/10799/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20G.%20Abo.%20Posse,%20Mario%20Alberto.pdf>
- Preziosa, M. M. (2020). Apuntes foucaultianos sobre la gestión de compliance. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, (12), 7-38.
- Puentes Ortiz, B. I., & Villalobos Quitian, E. M. (2020). Transparencia empresarial- implementación de los Compliance Program como herramienta anticorrupción. [https://repositorio.unicolmayor.edu.co/bitstream/handle/unicolmayor/242/TRANSPARENCIA%20EMPRESARIAL-%20Implementaci%C3%B3n%20de%20los%20Compliance%20Program%20como%20herramienta%20anticorrupti%C3%B3n\(2\)%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unicolmayor.edu.co/bitstream/handle/unicolmayor/242/TRANSPARENCIA%20EMPRESARIAL-%20Implementaci%C3%B3n%20de%20los%20Compliance%20Program%20como%20herramienta%20anticorrupti%C3%B3n(2)%20(1).pdf?sequence=1)

- Rada Cadenas, D. M.(2016). El rigor en la investigación cuantitativa: Técnicas de análisis, credibilidad, transferibilidad y confirmabilidad. *Revista venezolana de investigación*, 7(1), 17-26. Recuperado de [https://www.academia.edu/download/58912361/El\\_Rigor\\_en\\_la\\_Investigacion\\_Cualitativa\\_Articulo\\_Cientifico20190415-2767-1cash29.pdf](https://www.academia.edu/download/58912361/El_Rigor_en_la_Investigacion_Cualitativa_Articulo_Cientifico20190415-2767-1cash29.pdf)
- Rammsy Lira, D., & Sepúlveda Vergara, I. (2021). Análisis del compliance con especial referencia al oficial de cumplimiento. <http://159.65.240.138/bitstream/handle/uvscl/3999/TesinaSep%C3%BAlveda%20y%20Rammsy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Red Argentina del Pacto Global. (2020). Respeto y promoción de los Derechos Humanos: prácticas destacadas del sector privado argentino. <https://www.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2020/04/Guia.pdf>
- Rincón Torres, J. S., & Tafur Masmela, R. S. (2021). *Compliance: Modelo para controlar la corrupción, el financiamiento del terrorismo y el lavado de activos* (Doctoral dissertation). <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/10683/TG%20Sebastian%20Rincon%20y%20Santiago%20Tafur.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rincón, I. D. C., Luengas, D. M. G., Rengifo, F. V., Campero, T. C. R. R., & en Gerencia, P. A. E. Estudio de factibilidad estratégica para la creación de una firma de consultoría especializada en anticorrupción, compliance, calidad e integridad institucional.
- Rodríguez Valero, Í. (2019). Relación de régimen societario de responsabilidad de los administradores con los programas de Compliance. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/28816/TFG%20DERECHO%20-%20Inligo%20Rodrilquez%20Valero.pdf?sequence=1>

- Romo, H. L. (1998). La metodología de la encuesta. *JG cáceres, Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74. Recuperado de [https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia\\_encuestas.pdf](https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf)
- Ruesca Duro, E., & Boldova Pasamar, M. Á (2014). Los programas de cumplimiento como forma de exención de la responsabilidad penal corporativa. <https://zaguan.unizar.es/record/13653/files/TAZ-TFG-2014-108.pdf>
- Ruiz, H. (2015); La necesidad del contenido propio del deber de las personas jurídicas delineados por un más allá de la eficacia de los programas de cumplimiento Hacia una diligencia debida, revisada y mejorada. *Revista Actualidad Penal*. Volumen N°22.
- Ruiz, J. R. P., & Torres, J. F. P. (2019). Responsabilidad penal de las personas jurídicas y compliance: caso Ecuador. *Derecho Penal y Criminología*, 40(109), 89-122. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7726818.pdf>
- Salas, G. M. (2020). ¿Las empresas involucradas en temas de corrupción pueden utilizar Programa de Compliance Ex-Post como herramienta que asegure su continuidad comercial y aportar a la recuperación de reputación?. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18603/SALAS\\_CABRERA\\_GIULIANA\\_MARUJA%20%281%29.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18603/SALAS_CABRERA_GIULIANA_MARUJA%20%281%29.pdf?sequence=1)
- Salazar Ortiz, A. D. P., Soler Gómez, L. J., & Zárate Suarez, A. *Beneficios Psicosociales de la implementación de la política de la Responsabilidad Social en el ámbito empresarial* (Bachelor's thesis, Universidad de La Sabana). [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9449/Salazar%20Ortiz,%20Adriana%20del%20Pilar%20%20\(TESIS\).pdf?sequence=1](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9449/Salazar%20Ortiz,%20Adriana%20del%20Pilar%20%20(TESIS).pdf?sequence=1)

- Sanclemente-Arciniegas, J. (2020). Compliance, empresas y corrupción: una mirada internacional. *Derecho PUCP*, (85), 9-40. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0251-34202020000200009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0251-34202020000200009&script=sci_arttext)
- Santonja, A. O., & Borges, A. M. (2005). *Teoría y práctica del buen gobierno corporativo*. Marcial Pons. [http://www.villafane.com/wp-content/uploads/2015/11/Cap-8\\_2005\\_Teoria-y-practica-del-buen-gobierno-corporativo\\_Aldo-Olcese.pdf](http://www.villafane.com/wp-content/uploads/2015/11/Cap-8_2005_Teoria-y-practica-del-buen-gobierno-corporativo_Aldo-Olcese.pdf)
- Sarduy Domínguez, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista cubana de salud pública*, 33. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/214/21433320.pdf>
- Silva, D. (2021). *Hacia una propuesta de mejora de la gestión tecnológica de la información tributaria en la República Argentina. la magnitud de los datos y el cumplimiento tributario* (Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires). [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1303\\_DeFranceschiR.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1303_DeFranceschiR.pdf)
- Soler Cárdenas, S. F., & Soler Pons, L. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*, 34(1), 01-06. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242012000100001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242012000100001&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Soler Triviño, F. L., & Forero, M. (2016). Estudio de caso, responsabilidad social empresarial Old Mutual Colombia. [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2629&context=administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2629&context=administracion_de_empresas)
- Suqui Romero, G. Y., Merchán Ramón, M. E., & Cando Pacheco, J. D. D. (2018). Temores empresariales en tiempos de responsabilidad penal de las personas jurídicas. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 89-95.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100089](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100089)

Suyón Cuadros, K. R. (2019). El compliance como herramienta de desarrollo para las pequeñas compañías peruanas. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de Magíster en derecho de la empresa]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14689/SUY%C3%93N\\_CUADROS\\_EL\\_COMPLIANCE\\_COMO\\_HERRAMIENTA\\_DE\\_DESARROLLO\\_PARA\\_LAS\\_PEQUE%C3%91AS\\_COMPA%C3%91IAS\\_PERUANAS.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14689/SUY%C3%93N_CUADROS_EL_COMPLIANCE_COMO_HERRAMIENTA_DE_DESARROLLO_PARA_LAS_PEQUE%C3%91AS_COMPA%C3%91IAS_PERUANAS.pdf?sequence=1)

Talavera Díaz, R. M. (2020). *Necesidad de implementar programas de cumplimiento normativo en empresas públicas del sector financiero frente a actos de corrupción. Análisis en el marco de la ley N° 30424*. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de Magíster en derecho de la empresa]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16154/TALAVERA\\_D%C3%8DAZ\\_NECESIDAD\\_DE\\_IMPLEMENTAR\\_PROGRAMAS\\_DE\\_CUMPLIMIENTO\\_NORMATIVO\\_EN\\_EMPRESAS\\_PUBLICAS.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16154/TALAVERA_D%C3%8DAZ_NECESIDAD_DE_IMPLEMENTAR_PROGRAMAS_DE_CUMPLIMIENTO_NORMATIVO_EN_EMPRESAS_PUBLICAS.pdf?sequence=1)

Teijeira Rodriguez, M. (2015). Legal Compliance: Conceptualización en el marco de la regulación corporativa. [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/21026/legal\\_teijeira\\_RIO\\_2015.pdf?sequence=3](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/21026/legal_teijeira_RIO_2015.pdf?sequence=3)

Terrón, P. C. (2019). La actividad internacional anticorrupción como fuente real de derecho. *Revista Mexicana de Ciencias Penales*, 2(7), 3-15.

Toso Milos, A. (2021). El oficial de cumplimiento en el marco de un modelo integrado de compliance en las sociedades anónimas. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 28. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97532021000100205&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97532021000100205&script=sci_arttext&tlng=pt)

- Trillo Vigil, C. F. (2019). Compliance laboral en materia de protección de datos personales. <https://core.ac.uk/download/pdf/323366614.pdf>
- Ugalde Gonzalez, S. M. (2014). Análisis del conocimiento de gobierno corporativo, manejo de riesgos, cumplimientos legales y Ley 20.393 a medianas empresas. <http://dspace.opengeek.cl/bitstream/handle/uvsc/1447/TESIS%20SIXTO%20UGALDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valdez Demera, M. D. C. (2021). Compliance y la responsabilidad penal de personas jurídicas por delitos ambientales en Ecuador. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2100/1/2021-MDER-033.pdf>
- Valerín-Ulate, D. (2021). Diseño de un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001: 2015 para la División Industrial de Auto Mercado. [https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/13409/TF8982\\_BIB\\_303215\\_Daniela\\_Valerin\\_Ulate.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/13409/TF8982_BIB_303215_Daniela_Valerin_Ulate.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Velasquez Millones, A. D. M. (2017). La Responsabilidad De Las Personas Juridicas En El Derecho Penal Peruano En Referencia A La Ley 30424. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33499/velasquez\\_ma.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33499/velasquez_ma.pdf?sequence=1)
- Venero, J. C. (2021). Juego limpio: Implementación de una estrategia de compliance para evitar los riesgos legales en la comisión de conductas anticompetitivas en la celebración del contrato de category management (CATMAN) para las empresas de consumo masivo. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21426/VENERO\\_CAMPANA\\_JHAN\\_CARLO.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21426/VENERO_CAMPANA_JHAN_CARLO.pdf?sequence=1)
- Villa, D. M. (2018). *Compliance* (Doctoral dissertation, Facultad de Ciencias Economicas Seminario). <http://repositorio.face.unt.edu.ar:8920/xmlui/bitstream/handle/123456789/>

[6/1.2COMPLIANCE.pdf?sequence=1](#)

Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Yanapa Espillico, A. L. (2021). La labor del compliance officer en la actividad de pequeñas empresas constructoras de Lima.

<https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/1850452b-5927-4f2f-bfd8-9a370ecbaf1b/download>



**ANEXOS:**

**ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>SISTEMA COMPLIANCE</p>	<p>¿De qué manera la implementación de un Sistema <i>Compliance</i> permite la prevención de delitos de corrupción en una organización local?</p>	<p>La implementación de un Sistema <i>Compliance</i> permite la prevención de delitos de corrupción en una organización local.</p>	<p>GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar los efectos jurídicos de la implementación de un Sistema <i>Compliance</i> para prevenir delitos de corrupción en una organización local.</li> </ul> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar el potencial de la incorporación del <i>compliance</i> en la estructura organizacional de la empresa como modelo preventivo para gestionar los riesgos de comisión de delitos de corrupción.</li> <li>2. Explicar los fundamentos teóricos sobre la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.</li> <li>3. Proponer un Sistema <i>Compliance</i> para prevenir delitos de corrupción en una organización local.</li> </ol>
<p>DEPENDIENTE:</p> <p>DELITOS DE CORRUPCION</p>			

## ANEXO 02: CUESTIONARIO



### CUESTIONARIO APLICADO A ABOGADOS ESPECIALISTAS EN COMPLIANCE MIEMBROS DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA. ADAPTADO DE CUEVA (2017)

#### IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA COMPLIANCE PARA PREVENIR DELITOS DE CORRUPCIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN LOCAL – LIMA

Por favor, marque la opción que mejor se adapte a su criterio y experiencia como responsable de cumplimiento normativo. Esta encuesta permitirá obtener información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación, cuyo título está descrito líneas arriba. Gracias por su colaboración.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NO OPINA</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>

ÍTEMS	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Cree usted que el sistema compliance tiene un papel efectivo en la prevención de los delitos de corrupción?					
2.- ¿Cree usted que las empresas en el Perú tienen prevista la imposición de sanciones efectivas para aquellos trabajadores que incurren en delitos de corrupción en ejercicio de sus actividades laborales?					
3.- ¿Cree usted que la actual legislación penal es adecuada para la prevención de los delitos de corrupción en las empresas?					
4.- ¿Cree usted que las empresas en el Perú están implementando programas o sistemas de cumplimiento para la prevención de delitos de corrupción?					
5.- ¿Cree usted que las empresas en el Perú deberían adoptar por ley, de manera obligatoria, programas o sistemas de cumplimiento de prevención de delitos de corrupción?					
6.- ¿Cree usted que la implementación de programas o sistemas de cumplimiento en las empresas en el Perú se traduce en la reducción de los delitos de corrupción?					
7.- ¿Cree usted que las empresas en el Perú cuentan con políticas de prevención de delitos de corrupción?					

8.- ¿Cree usted que las empresas en el Perú cuentan con un mapa de riesgos para identificar los riesgos de corrupción en sus organizaciones?					
9.- ¿Cree usted que el incumplimiento de la identificación de riesgos de corrupción tiene implicaciones jurídicas para las empresas en el Perú?					
10.- ¿Cree usted que los Oficiales de Cumplimiento de las empresas en el Perú gestionan correctamente los riesgos de corrupción a los que están expuestos sus organizaciones?					

**ANEXO 03: FICHA DE VALIDACIÓN**



<b>1. NOMBRE DEL ABOGADO</b>		FERNANDO RAMOS
<b>2.</b>	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO DE LA EMPRESA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER EN DERECHO DE LA EMPRESA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 AÑOS
	CARGO	INDEPENDIENTE
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA COMPLIANCE PARA PREVENIR DELITOS DE CORRUPCIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN LOCAL – LIMA		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	VICTORIA JUDITH CHUCO AGUILAR
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario ( X ) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><u>GENERAL:</u> Validar el cuestionario que será aplicado a aplicado a abogados especialistas en compliance que pertenecen al Colegio de Abogados de Lima</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer los fundamentos teóricos sobre el principio de la responsabilidad penal de las personas jurídicas privadas en el Perú</li> <li>- Analizar en qué medida el sistema compliance incide en la prevención de delitos de corrupción en las organizaciones locales.</li> <li>- Proponer un sistema compliance para prevenir delitos de corrupción en una organización local.</li> </ul>

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Cree usted que el sistema compliance tiene un papel efectivo en la prevención de los delitos de corrupción?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Cree usted que las empresas en el Perú tienen prevista la imposición de sanciones efectivas para aquellos trabajadores que incurrn en delitos de corrupción en ejercicio de sus actividades laborales?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Cree usted que la actual legislación penal es adecuada para la prevención de los delitos de corrupción en las empresas?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Cree usted que las empresas en el Perú están implementando programas o sistemas de cumplimiento para la prevención de delitos de corrupción?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Cree usted que las empresas en el Perú deberían adoptar por ley, de manera obligatoria, programas o sistemas de cumplimiento de prevención de delitos de corrupción?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

06	<p>¿Cree usted que la implementación de programas o sistemas de cumplimiento en las empresas en el Perú se traduce en la reducción de los delitos de corrupción?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Cree usted que las empresas en el Perú cuentan con políticas de prevención de delitos de corrupción?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Cree usted que las empresas en el Perú cuentan con un mapa de riesgos para identificar los riesgos de corrupción en sus organizaciones?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Cree usted que el incumplimiento de la identificación de riesgos de corrupción tiene implicaciones jurídicas para las empresas en el Perú?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Cree usted que los Oficiales de Cumplimiento de las empresas en el Perú gestionan correctamente los riesgos de corrupción a los que están expuestos sus organizaciones?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. No opina</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	10 A ( X ) D ( )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES</b>  Aplicable ----- ----- -----	
<b>8. OBSERVACIONES:</b>  Ninguna ----- ----- -----	

  
Mg. Armando Ramos  
DNI 430756 06