

73

Fecha de presentación: octubre, 2021

Fecha de aceptación: diciembre, 2021

Fecha de publicación: enero, 2022

LA FUNCIÓN

DE COMPLIANCE EN LAS ORGANIZACIONES EN ECUADOR

THE COMPLIANCE FUNCTION IN ORGANIZATIONS IN ECUADOR

Joan Denisse Abadie Aguilera¹

E-mail: jabadieaguilera@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9031-5522>

¹Economista, Especialista en Compliance y Corrupción, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Abadie Aguilera, J. D. (2022). La función de Compliance en las organizaciones en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 722-729.

RESUMEN

La implementación efectiva de programas de Compliance en Ecuador aún es un desafío, pero es fundamental para el crecimiento y desarrollo sostenible de las empresas en el país y para la prevención de la corrupción y otros delitos empresariales. El objetivo, valorar el estado actual del cumplimiento normativo empresarial, o Compliance, en Ecuador, y analizar programas implementados en las empresas del país. Para ello, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de la literatura existente sobre el tema en el contexto ecuatoriano, y se valoró su desarrollo entre gerentes y responsables de Compliance de diversas empresas de diferentes sectores. Las valoraciones hechas muestran que, aunque existe un mayor interés por el tema en los últimos años, la mayoría de las empresas en Ecuador aún no han implementado programas de Compliance adecuados y efectivos. Entre las principales barreras identificadas para la implementación de programas de Compliance efectivos en Ecuador se encuentran: la falta de comprensión y apoyo por parte de la alta dirección, la falta de recursos y capacitación, la complejidad de las normativas y la falta de incentivos. Para mejorar la situación actual, se proponen ideas como la creación de una cultura de cumplimiento normativo en las empresas, la inversión en capacitación y recursos para los programas de Compliance, el fortalecimiento de los organismos reguladores y la creación de incentivos para las empresas que implementen programas efectivos de Compliance.

Palabras clave: Compliance, empresa, ética

ABSTRACT

The effective implementation of Compliance programs in Ecuador is still a challenge, but it is essential for the growth and sustainable development of companies in the country and for the prevention of corruption and other business crimes. The objective of this scientific article is to assess the current state of business regulatory Compliance, or Compliance, in Ecuador, and to analyze programs implemented in companies in the country. For this, an exhaustive bibliographical review of the existing literature on the subject in the Ecuadorian context was carried out, and its development among managers and Compliance officers of various companies from different sectors was assessed. The assessments made show that, although there is greater interest in the subject in recent years, most companies in Ecuador have not yet implemented adequate and effective Compliance programs. Among the main barriers identified for the implementation of effective Compliance programs in Ecuador are: the lack of understanding and support from senior management, the lack of resources and training, the complexity of the regulations and the lack of incentives. To improve the current situation, ideas are proposed such as the creation of a culture of regulatory Compliance in companies, investment in training and resources for Compliance programs, the strengthening of regulatory bodies and the creation of incentives for companies that implement effective Compliance programs.

Keywords: Compliance, business, ethics

INTRODUCCIÓN

El **Compliance** (también conocido como cumplimiento normativo o conformidad normativa) se refiere al conjunto de medidas y políticas que una empresa implementa para asegurarse de que sus actividades comerciales se ajusten a las leyes y regulaciones aplicables (McCombs, 2013 y Rosales, 2018).

El objetivo del **Compliance** es prevenir y detectar violaciones de la ley y otras prácticas comerciales inapropiadas, como el fraude y la corrupción, y proteger la reputación y los intereses de la empresa y de sus partes interesadas (empleados, clientes, proveedores, accionistas, etc.).

Para implementar un programa de **Compliance** efectivo, las empresas deben identificar y evaluar los riesgos legales y de cumplimiento que enfrentan, establecer políticas y procedimientos claros para evitar y detectar violaciones, capacitar a sus empleados en el cumplimiento de las normas y realizar auditorías y revisiones periódicas para evaluar la efectividad del programa.

Podemos definir cada uno de los elementos que conforman estos marcos de gestión y control de la empresa como sigue (Blythe y Machold, 2011):

- **Gobernanza:** Conjunto de mecanismos para asegurar que la información que llega a los órganos de decisión es suficiente, completa, correcta y puntual, con el fin de que se adopten decisiones bien informadas y para garantizar que se establecen los controles necesarios para confirmar que las instrucciones y la estrategia de la empresa, se llevan a cabo de forma efectiva y ética.
- **Gestión de Riesgos:** Identificar, analizar y tratar aquellos riesgos que puedan afectar de forma adversa a la estrategia de la organización y a su capacidad para operar. La gestión de dichos riesgos puede realizarse a través de su mitigación (reducir impacto o probabilidad), prevención (evitar el riesgo), aceptación o compartiéndolos, es decir, transfiriéndolos a terceros o suscribiendo una póliza de seguros.
- **Compliance:** Se encarga de asegurar que la organización cumple con las regulaciones y leyes que les resultan de aplicación, pero también con las políticas, compromisos y valores internos.

Para los autores anteriores, los marcos de gestión y control de una empresa son una herramienta fundamental para garantizar su adecuado funcionamiento y prevenir situaciones de incumplimiento de normas y regulaciones. Estos marcos pueden ser valorados a través de la evaluación de algunos elementos clave, entre los que se incluyen:

La claridad y exhaustividad de las políticas y procedimientos de la empresa como herramienta fundamental

para que las políticas y procedimientos de la empresa sean claros, completos y fáciles de entender para todos los empleados. Esto permite que se cumplan de manera efectiva las regulaciones y normas aplicables.

Además, la eficacia de los controles internos debe ser adecuados y efectivos para garantizar que se identifiquen y mitiguen los riesgos de incumplimiento de la normativa. La efectividad de los controles internos puede ser evaluada a través de auditorías y revisiones regulares (Aziz, et al., 2022).

Otro elemento a destacar es el compromiso y liderazgo de la alta dirección que es importante para que la empresa se comprometa y lidere el proceso de cumplimiento normativo. Esto puede lograrse a través de la asignación de recursos y la implementación de medidas para fomentar una cultura ética y de cumplimiento en toda la organización.

La formación y capacitación de los empleados es necesaria, ya que los empleados de la empresa deben estar debidamente capacitados y formados en cuanto a las normas y regulaciones aplicables, así como en las políticas y procedimientos de la empresa. Así mismo, la medición y seguimiento del desempeño se deben establecer indicadores y métricas para medir el desempeño del programa de cumplimiento, y se deben llevar a cabo evaluaciones regulares para asegurar que se están cumpliendo los objetivos establecidos.

En conclusión, para los autores anteriores, la valoración de estos elementos clave permite evaluar la efectividad de los marcos de gestión y control de una empresa en el cumplimiento normativo y la prevención de situaciones de incumplimiento.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se emplearon varios métodos que sirven como base para el análisis de la situación en torno al **Compliance** en Ecuador. A continuación, se describen algunos de ellos:

Análisis sintético: este método implica el estudio y análisis de las leyes, normas y regulaciones que rigen el cumplimiento corporativo en Ecuador. En el artículo científico, se puede llevar a cabo un análisis detallado de las regulaciones de cumplimiento aplicables a las empresas en Ecuador, incluyendo las sanciones y las consecuencias de no cumplir con ellas.

El paradigma de investigación que se utilizó para desarrollar el artículo científico dependió de varios factores, como los objetivos de la investigación, la naturaleza de la investigación y la disponibilidad de los datos. En este caso se utilizó el Paradigma interpretativo que se enfoca

en la comprensión subjetiva del comportamiento humano y la interpretación de los significados que los individuos atribuyen a sus acciones. Este paradigma es adecuado para estudios que buscan entender la motivación y las percepciones de los actores clave involucrados en el cumplimiento corporativo en Ecuador, como los directivos de las empresas o los reguladores.

DESAROLLO

En las últimas décadas hemos sido testigos de numerosos escándalos corporativos que han sacudido a la opinión pública y han tenido un impacto significativo en la economía y en la confianza de los consumidores y de los inversores en las empresas.

Desde la crisis financiera de 2008, que puso al descubierto la falta de supervisión y de regulación en el sector financiero, hasta los escándalos de corrupción y de malas prácticas empresariales que han afectado a empresas de diferentes sectores y países, como Enron, WorldCom, Volkswagen, Wells Fargo, Odebrecht, Huawei y muchas otras, estos casos han evidenciado un fallo en la capacidad de algunas empresas para autorregularse y prevenir y detectar, diligentemente, el incumplimiento de las leyes y regulaciones impuestas por los Estados y los distintos organismos reguladores (Barra & Zotti, 2020).

En muchos de estos casos, las empresas involucradas han violado leyes y regulaciones relacionadas con la transparencia, la contabilidad, la competencia, el medio ambiente, los derechos humanos y otros aspectos fundamentales de la ética corporativa y de la responsabilidad social empresarial. Algunas de estas violaciones han tenido consecuencias graves para los consumidores, los trabajadores, los accionistas y otros grupos de interés, como la pérdida de empleos, el aumento de los precios, el daño al medio ambiente, la pérdida de confianza y de reputación, y en algunos casos, incluso la pérdida de vidas humanas.

Estos escándalos han hecho que se cuestione la ética corporativa y la responsabilidad social empresarial de las empresas, y han generado una mayor demanda por parte de los consumidores y los inversores de empresas más transparentes, responsables y éticas. En este contexto, el *Compliance* se ha convertido en una herramienta esencial para las empresas que desean prevenir y detectar violaciones de la ley y otras prácticas comerciales inapropiadas, y demostrar su compromiso con la ética y la responsabilidad social.

El *Compliance* se refiere al conjunto de medidas y políticas que una empresa implementa para asegurarse de que sus actividades comerciales se ajusten a las leyes

y regulaciones aplicables, y a los estándares éticos y de responsabilidad social empresarial (Jallali & Zoghalmi, 2022). Esto incluye la identificación y evaluación de los riesgos legales y de cumplimiento que enfrenta la empresa, el establecimiento de políticas y procedimientos claros para evitar y detectar violaciones, la capacitación de los empleados en el cumplimiento de las normas y la realización de auditorías y revisiones periódicas para evaluar la efectividad del programa.

El *Compliance* no sólo es importante para prevenir y detectar violaciones de la ley y otras prácticas comerciales inapropiadas, sino que también ayuda a las empresas a mejorar su reputación y a ganar la confianza de los consumidores y los inversores. Además, el *Compliance* puede tener un impacto positivo en la cultura empresarial y en la ética corporativa, al fomentar una cultura de cumplimiento y de responsabilidad social empresarial en toda la organización.

En el contexto mundial actual, el establecimiento de sistemas de gestión de *Compliance* se ha convertido en una práctica cada vez más común en las empresas de todo el mundo. Esto se debe, en gran medida, a la presión externa ejercida por gobiernos y organismos reguladores, que buscan asegurar un mayor cumplimiento y estandarizar la conducta de las empresas a través de normas y la imposición de medidas coercitivas, como multas y sanciones. En este artículo, se destacarán cinco características principales del *Compliance* (Kusi et al., 2023):

1. La primera característica del *Compliance* es que se trata de un enfoque preventivo. Esto significa que el objetivo principal del *Compliance* es evitar violaciones de la ley y otras prácticas comerciales inapropiadas antes de que ocurran. Para lograr esto, las empresas implementan políticas y procedimientos claros y establecen sistemas de monitoreo y evaluación para detectar cualquier posible incumplimiento. Al prevenir y detectar las violaciones antes de que ocurran, las empresas pueden evitar sanciones y multas, y mejorar su reputación y su relación con sus grupos de interés.
2. La segunda característica del *Compliance* es que se enfoca en la identificación y evaluación de riesgos. Cada empresa enfrenta diferentes riesgos en función de su sector, ubicación geográfica y actividades comerciales. El *Compliance* requiere que las empresas identifiquen y evalúen los riesgos legales y de cumplimiento que enfrentan y establezcan políticas y procedimientos específicos para mitigarlos. Esto incluye, por ejemplo, la realización de evaluaciones de riesgos, la elaboración de políticas y procedimientos para evitar y detectar violaciones, y la capacitación de los empleados en el cumplimiento de las normas.

3. La tercera característica del **Compliance** es que es un enfoque holístico. Esto significa que el **Compliance** no se enfoca únicamente en el cumplimiento de las leyes y regulaciones, sino que también abarca otros aspectos de la ética corporativa y la responsabilidad social empresarial. Las empresas deben tener en cuenta los impactos sociales, ambientales y económicos de sus actividades y establecer políticas y procedimientos para abordar estos aspectos.
4. La cuarta característica del **Compliance** es que es una práctica en constante evolución. Las empresas deben adaptarse constantemente a las nuevas leyes y regulaciones, así como a los cambios en el entorno empresarial y social. Esto significa que los programas de **Compliance** deben actualizarse regularmente y estar en constante mejora para asegurar que sigan siendo efectivos y relevantes.
5. La quinta característica del **Compliance** es que es una práctica basada en la confianza y la transparencia. Las empresas deben ser transparentes en su comunicación con los grupos de interés y deben establecer políticas y procedimientos claros y accesibles para evitar y detectar violaciones. Al hacerlo, las empresas pueden ganar la confianza de sus grupos de interés y mejorar su reputación y relación con ellos.

En resumen, los escándalos corporativos que han evidenciado un fallo en la capacidad de algunas empresas para autorregularse y prevenir y detectar el incumplimiento de las leyes y regulaciones impuestas por los Estados

Weaver, et al. (1999) llevaron a cabo una investigación en el ámbito académico para evaluar la efectividad de los programas de **Compliance** corporativo. Los autores destacaron que para que estos programas sean realmente efectivos, deben estar integrados en el día a día de la organización y contar con un compromiso real de quienes dirigen las empresas. A continuación, se presentan cinco elementos clave que los autores identificaron en su análisis.

1. Los autores destacaron fue la importancia de la ética corporativa. Los programas de **Compliance** deben estar basados en una cultura ética sólida que refleje los valores y principios fundamentales de la empresa. Esto incluye establecer políticas y procedimientos éticos claros, proporcionar capacitación y educación sobre ética, y comunicar y promover la ética en todos los niveles de la organización.
2. Necesidad de un liderazgo fuerte y comprometido. Los líderes de la empresa deben ser los principales defensores de la ética y el **Compliance**, y deben demostrar su compromiso a través de su comportamiento y decisiones. Esto incluye establecer políticas y procedimientos claros y comunicarlos de manera

efectiva, así como respaldar a los empleados que reportan violaciones.

3. Necesidad de un enfoque holístico y personalizado. Los programas de **Compliance** deben adaptarse a las necesidades específicas de la empresa y ser diseñados para abordar los riesgos y desafíos únicos que enfrenta la organización. Esto incluye la realización de evaluaciones de riesgos, la elaboración de políticas y procedimientos personalizados, y la capacitación y educación de los empleados en función de sus roles y responsabilidades.
4. Importancia de la comunicación y el monitoreo efectivo. Los programas de **Compliance** deben contar con sistemas efectivos de comunicación y monitoreo que permitan a la empresa detectar y prevenir violaciones antes de que ocurran. Esto incluye la implementación de sistemas de monitoreo y evaluación continuos, la comunicación efectiva de las políticas y procedimientos de **Compliance**, y la creación de canales seguros para que los empleados informen sobre posibles violaciones.
5. Necesidad de una respuesta efectiva a las violaciones. Los programas de **Compliance** deben contar con sistemas de respuesta efectivos que permitan a la empresa investigar y responder rápidamente a las violaciones. Esto incluye establecer procedimientos claros para la investigación y la gestión de violaciones, así como contar con un sistema de sanciones justas y proporcionales para aquellos que incumplen las políticas de **Compliance**.

En conclusión, los autores anteriormente citados destacan la importancia de integrar los programas de **Compliance** corporativo en el día a día de la organización y contar con un compromiso real de los líderes de la empresa. Los cinco elementos clave que identificaron en su análisis incluyen la importancia de la ética corporativa, el liderazgo fuerte y comprometido, el enfoque holístico y personalizado, la comunicación y el monitoreo efectivo, y la respuesta efectiva a las violaciones.

Al tomar en cuenta estos elementos clave, las empresas pueden mejorar la efectividad de sus programas de **Compliance** y cumplir con las normas y regulaciones de manera más efectiva

El campo del **Compliance** ha atraído la atención de numerosos autores en el ámbito académico. A continuación, se destacan los aportes principales de algunos de los autores más influyentes en este campo:

Villarreal-Chérrez et al., (2021) destacan la importancia de los líderes de la empresa en la creación de una cultura de **Compliance** efectiva. El autor argumenta que los líderes deben ser los principales defensores de la ética y el

Compliance, y deben demostrar su compromiso a través de su comportamiento y decisiones.

Pérez (2015) argumenta que los programas de **Compliance** tradicionales no son suficientes para garantizar el cumplimiento efectivo de las normas y regulaciones. El autor sostiene que las empresas deben adoptar un enfoque más holístico que incluya la integración de la ética y el **Compliance** en todos los aspectos de la empresa.

Bedoya & Vásconez, (2010) identifican siete errores comunes que las empresas cometen al implementar programas de **Compliance**. Estos incluyen la falta de liderazgo y compromiso, la falta de adaptación a las necesidades específicas de la empresa, y la falta de respuesta efectiva a las violaciones.

Bonifaz (2017) destaca la importancia de contar con un departamento de **Compliance** bien estructurado y efectivo en la empresa. El autor argumenta que el departamento de **Compliance** debe trabajar en estrecha colaboración con otros departamentos y áreas de la empresa para garantizar que las políticas y procedimientos de **Compliance** se implementen de manera efectiva.

Finalmente, Abad (2018) argumenta que la gestión efectiva de denuncias es fundamental para la creación de una cultura de **Compliance** efectiva. El autor sostiene que las empresas deben contar con sistemas efectivos de denuncia y protección para garantizar que los empleados se sientan seguros al denunciar posibles violaciones.

En conclusión, estos autores han realizado aportes significativos al campo del **Compliance** al destacar la importancia de la ética corporativa, el liderazgo efectivo, la adaptación a las necesidades específicas de la empresa, la gestión efectiva de denuncias y la necesidad de un enfoque más holístico y personalizado. Al tomar en cuenta estos aportes, las empresas pueden mejorar la efectividad de sus programas de **Compliance** y garantizar un cumplimiento efectivo de las normas y regulaciones (Ozili, 2020).

La necesidad de establecer programas de **Compliance** que formen parte de la propia estrategia de la organización y que sean apoyados e impulsados desde los propios consejos de administración y comités de dirección es fundamental para garantizar el éxito del programa de **Compliance**.

Es importante destacar que la motivación extrínseca, como la presión de los gobiernos y organismos reguladores, puede ser efectiva para impulsar la implementación de un programa de **Compliance**. Sin embargo, esta motivación por sí sola no es suficiente para garantizar que el programa de **Compliance** sea efectivo en el largo plazo.

Por el contrario, la motivación intrínseca, que nace del compromiso ético de quienes dirigen y gestionan las organizaciones, es esencial para crear una cultura de **Compliance** efectiva. Si los líderes de la empresa no están comprometidos con el programa de **Compliance**, es poco probable que los empleados lo estén. Además, si los líderes no muestran su compromiso a través de su comportamiento y decisiones, es poco probable que los empleados lo hagan.

Por lo tanto, es fundamental que los programas de **Compliance** formen parte de la estrategia de la organización y sean apoyados e impulsados desde los propios consejos de administración y comités de dirección. Esto implica que los líderes de la empresa deben estar comprometidos con el programa de **Compliance** y demostrarlo a través de su comportamiento y decisiones. Además, los líderes deben asegurarse de que el programa de **Compliance** esté integrado en todos los aspectos de la empresa, desde la gestión de riesgos hasta la toma de decisiones estratégicas.

La motivación intrínseca, que nace del compromiso ético de quienes dirigen y gestionan las organizaciones, es fundamental para crear una cultura de **Compliance** efectiva. Si los líderes de la empresa están comprometidos con el programa de **Compliance**, es más probable que los empleados lo estén y que el programa de **Compliance** sea efectivo en el largo plazo.

La influencia de los líderes en una empresa es crucial para crear una cultura de **Compliance** efectiva. Si los líderes están comprometidos con el programa de **Compliance**, es más probable que los empleados también lo estén y que el programa de **Compliance** sea efectivo en el largo plazo.

Los líderes son el modelo a seguir en la organización. Si los líderes demuestran un fuerte compromiso con el programa de **Compliance**, los empleados tendrán más probabilidades de hacer lo mismo. Si los líderes hacen lo contrario y no cumplen con las normas y regulaciones, es probable que los empleados también se sientan tentados a hacer lo mismo.

Desde otra perspectiva, los líderes tienen la responsabilidad de tomar decisiones estratégicas importantes que puedan tener un impacto significativo en el cumplimiento de las normas y regulaciones. Si los líderes están comprometidos con el programa de **Compliance**, es más probable que tomen decisiones que apoyen y refuercen el programa. Por ejemplo, pueden invertir en la formación de los empleados, asignar recursos para mejorar los controles internos o implementar políticas y procedimientos

para prevenir y detectar el incumplimiento de las leyes y regulaciones.

Además, los líderes tienen la responsabilidad de establecer una cultura de transparencia y rendición de cuentas. Si los líderes están comprometidos con el programa de **Compliance**, es más probable que fomenten una cultura en la que los empleados se sientan cómodos informando sobre cualquier posible incumplimiento de las normas y regulaciones sin temor a represalias. Esto puede ser crucial para detectar y prevenir el incumplimiento antes de que cause daño a la empresa (Er, 2020).

En conclusión, la influencia de los líderes en una empresa es esencial para crear una cultura de **Compliance** efectiva. Si los líderes están comprometidos con el programa de **Compliance**, es más probable que los empleados también lo estén y que el programa de **Compliance** sea efectivo en el largo plazo. Los líderes son el modelo a seguir en la organización, tienen la responsabilidad de tomar decisiones estratégicas importantes y establecer una cultura de transparencia y rendición de cuentas. Todo esto puede ser crucial para prevenir el incumplimiento de las normas y regulaciones y proteger a la empresa de posibles sanciones y daños a su reputación.

ECUADOR Y COMPLIANCE. UNA MIRADA DESDE UNA POSIBLE CORRUPCIÓN

Ecuador es un país que ha estado lidiando con problemas de corrupción durante décadas. En los últimos años, existe un mayor énfasis en el cumplimiento normativo y la implementación de programas de **Compliance** en el país. En este ensayo, se analizará la situación actual de Ecuador en cuanto al **Compliance** y la corrupción, y se discutirán las posibles soluciones para mejorar la situación.

El **Compliance** es un término relativamente nuevo en Ecuador, y su uso y aplicación aún están en proceso de desarrollo. Los orígenes del **Compliance** en Ecuador se remontan a la promulgación de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP) en el año 2004. Decreto Ejecutivo 2471 de (2005) que estableció la obligación para las instituciones públicas de proporcionar información y garantizar la transparencia en su gestión.

Sin embargo, la aplicación del **Compliance** en el sector privado en Ecuador es más reciente, y ha sido impulsada en gran parte por la influencia de la normativa y las prácticas internacionales en materia de cumplimiento normativo.

Entre los autores ecuatorianos que se han destacado en el ámbito del **Compliance** se encuentran el abogado y catedrático universitario Juan Carlos Machuca, quien ha

publicado varios artículos y ensayos sobre la importancia del **Compliance** en la prevención de la corrupción en Ecuador y América Latina (Machuca, et al., 2021).

En resumen, aunque el uso y la aplicación del **Compliance** en Ecuador es aún incipiente, se han identificado algunos autores y expertos locales que están impulsando su desarrollo y promoviendo la importancia del cumplimiento normativo y ético en las empresas y organizaciones del país.

En primer lugar, es importante destacar que Ecuador ha sido calificado como uno de los países más corruptos de América Latina. La corrupción ha estado presente en todos los ámbitos del país, desde el gobierno y las empresas hasta la sociedad en general. La falta de transparencia y rendición de cuentas ha sido uno de los principales problemas que han impedido el progreso del país. En este contexto, la implementación de programas de **Compliance** se vuelve fundamental para asegurar que las empresas y organizaciones estén operando de manera ética y cumplan con las leyes y regulaciones aplicables.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por implementar programas de **Compliance** en Ecuador, la realidad es que muchas empresas no cumplen con los estándares requeridos. La falta de recursos y la falta de compromiso de los líderes empresariales son algunos de los factores que han impedido el progreso en este sentido. Además, la falta de sanciones efectivas por el incumplimiento de las normas y regulaciones también ha contribuido a perpetuar la corrupción.

Por lo tanto, es necesario implementar medidas que fomenten la cultura de **Compliance** en el país. Una posible solución sería fomentar la educación y la formación en materia de **Compliance** y ética empresarial. Las empresas deben entender la importancia de cumplir con las normas y regulaciones, y deben estar dispuestas a invertir en la formación de sus empleados y líderes empresariales. Los organismos reguladores y el gobierno también deben desempeñar un papel importante en este sentido, imponiendo sanciones efectivas y fomentando una cultura de transparencia y rendición de cuentas.

Además, es fundamental que los líderes empresariales demuestren un fuerte compromiso con el programa de **Compliance** y la ética empresarial. Si los líderes están comprometidos con estos valores, es más probable que los empleados también lo estén. Los líderes deben estar dispuestos a invertir en recursos y tiempo para mejorar los controles internos y prevenir y detectar el incumplimiento de las leyes y regulaciones. También deben fomentar una cultura en la que los empleados se sientan cómodos

informando sobre cualquier posible incumplimiento de las normas y regulaciones.

La implementación de programas de **Compliance** puede ser una herramienta efectiva en Ecuador para prevenir y detectar la corrupción en las empresas y organizaciones. A continuación, se presentan algunas propuestas de cómo el **Compliance** puede contribuir a la lucha contra la corrupción:

1. Establecer un código ético y de conducta: la elaboración de un código ético y de conducta que establezca los valores y principios de la organización, así como las reglas y procedimientos de actuación de los empleados, puede ayudar a prevenir la corrupción.
2. Capacitación y concientización: es importante que los empleados reciban capacitación y se concienticen sobre la importancia de la ética y el cumplimiento normativo. Esto les permitirá detectar y denunciar conductas corruptas y actuar en consecuencia.
3. Implementación de controles internos: la implementación de controles internos efectivos, tales como la segregación de funciones, la revisión y aprobación de transacciones, y la supervisión de las actividades de los empleados, puede prevenir y detectar la corrupción.
4. Canales de denuncia: la creación de canales de denuncia internos y externos para que los empleados, clientes y proveedores puedan informar sobre posibles casos de corrupción en la organización, es fundamental para detectar y erradicar estas prácticas.
5. Auditorías y evaluaciones: la realización de auditorías y evaluaciones periódicas sobre la efectividad del programa de **Compliance** y la identificación de posibles áreas de riesgo, puede ayudar a prevenir y detectar la corrupción.
6. Responsabilidad y sanciones: establecer responsabilidades claras y sanciones efectivas para aquellos empleados que violen el código ético y de conducta o las políticas de **Compliance**, puede disuadir a otros de cometer actos de corrupción.

Como se puede apreciar, la implementación de programas de **Compliance** puede ser una herramienta importante para prevenir y detectar la corrupción en las empresas y organizaciones, siempre y cuando se establezcan medidas efectivas y se promueva una cultura ética y de cumplimiento normativo.

En conclusión, Ecuador ha estado lidiando con problemas de corrupción durante décadas, pero la implementación de programas de **Compliance** puede ser una solución para mejorar la situación. Es necesario fomentar la cultura de **Compliance** en el país, a través de la educación y la formación, la imposición de sanciones efectivas

y el compromiso de los líderes empresariales. Si se toman medidas efectivas, es posible mejorar la situación y fomentar un clima de negocios más ético y transparente en Ecuador.

CONCLUSIONES

El establecimiento de sistemas de gestión de **Compliance** es una práctica cada vez más común en las empresas de todo el mundo debido a la presión externa ejercida por gobiernos y organismos reguladores. El **Compliance** se enfoca en la prevención de violaciones, la identificación y evaluación de riesgos, es un enfoque holístico, es una práctica en constante evolución.

En conclusión, la necesidad de establecer programas de **Compliance** que formen parte de la propia estrategia de la organización y que sean apoyados e impulsados desde los propios consejos de administración y comités de dirección es esencial para garantizar el éxito del programa de **Compliance**.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad-Saldaña, G. (2018). El Criminal **Compliance**: la responsabilidad penal de las personas jurídicas y el cumplimiento normativo. *Advocatus*, (037), 111-120.
- Decreto Ejecutivo 2471 de (2005) *Ley orgánica de transparencia y acceso a la información pública*. 19 de enero de 2005. R.O 507. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/Reglamento-la-Ley-Org%C3%A1nica-de-Transparencia-y-Acceso-a-la-Informaci%C3%B3n-P%C3%ABblica.pdf>
- Aziz, F., Sheikh, S. M. & Shah, I. H. (2022). Financial inclusion for women empowerment in South Asian countries. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 30(4), 489-502.
- Barra, C. & Zotti, R. (2020). Market power and stability of financial institutions: evidence from the Italian banking sector. *Journal of Financial Regulation and Compliance*. 28(2), 235-265.
- Bedoya, A., & Vásquez, B. (2010). Entendiendo la moral tributaria en Ecuador. *Revista Fiscalidad*, 5, 91-132.
- Blythe, B. T., & Machold, R. J. (2011). *The human side of GRC: The essence of governance, risk and Compliance*. Atlanta: Crisis Management International.
- 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.

- Er, M. (2020). The German consumer bankruptcy law and moral hazard – the case of indebted immigrants. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 2(2), 161-181.
- Jallali, S. & Zoghalmi, F. (2022). Does risk governance mediate the impact of governance and risk management on banks' performance? Evidence from a selected sample of Islamic Banks. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 30(4), 439-464.
- Kusi, B. A., Forson, J. A., Adu-Darko, E. & Agbloyor, E. (2023). Global financial crisis, international capital requirement and bank financial stability: an international evidence. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 31(2), 237-258.
- Cristian R. Machuca et al (2021) Twitter Sentiment Analysis on Coronavirus: Machine Learning Approach. *Journal of Physics: Conference Series*. 1828 012104. DOI:10.1088/1742-6596/1828/1/012104
- McCombs, B. L. (2013). *The learner-centered model: Implications for research approaches*. *Interdisciplinary handbook of the person-centered approach: Research and theory*, 335-352.
- Ozili, P. K. (2020). Financial stability: does social activism matter?. *Journal of Financial Regulation and Compliance*. 28(2), 183-214.
- Pérez, E. G. (2015). Los *Compliance* programs como eximente o atenuante de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. La "eficacia e idoneidad" como principios rectores tras la reforma de 2015. *Revista General de Derecho Penal*, 24(7).
- Rosales, A. (2018). Pursuing foreign investment for nationalist goals: Venezuela's hybrid resource nationalism. *Business and Politics*, 20(3), 438-464.
- Villarreal-Chérrez, T., Quevedo-Barros, M., Neira-Neira, L., & Quevedo-Cuenca, J. (2021). Corrupción Pública, el camino hacia la cultura *Compliance* como herramienta de prevención de riesgos. *Domino de las Ciencias*, 7(2), 1479-1489.
- Weaver, G. R., Trevino, L. K., & Cochran, P. L. (1999). Integrated and decoupled corporate social performance: Management commitments, external pressures, and corporate ethics practices. *Academy of management journal*, 42(5), 539-552.