

COMPLIANCE EN ECUADOR, DESAFÍO TRIPARTITO ENTRE GOBIERNO, EMPRESA Y ACADEMIA: EL DIAGNÓSTICO.

Compliance in Ecuador, tripartite challenge between government, business and academia: The diagnosis.

Carlos Luis Redroban-Ortiz¹
Stefanía Johanna Cedeño-Tapia²

RESUMEN

La figura de compliance, no es un tema nuevo, puede ser que ahora esté en boga luego de que la pandemia del COVID-19 evidenciara en el Ecuador y muchos países a nivel mundial la degradación del ser humano al anteponer sus intereses económicos violentando prohibiciones legales y comportamientos éticos ante la necesidad humana. En el año 2021, Ecuador comienza a incentivar la cultura de compliance cuando la Asamblea promulga la Ley Reformatoria al Código Orgánico Integral Penal en Materia Anticorrupción, estableciendo un marco normativo para que las empresas implementen verdaderos sistemas de cumplimiento en sus organizaciones como medidas atenuantes ante una posible sanción penal y recomendando el gobierno a las entidades estatales que se propenda a la contratación de bienes y servicios con empresas que cuenten con sistemas de gestión de compliance. De inmediato salto a la luz una pregunta ¿Cuánto sabemos del compliance en Ecuador? El objetivo del presente estudio, es dar a conocer los resultados de una investigación exploratoria, realizada en base a una metodología de investigación cuali-cuantitativa con resultados desalentadores que pueden servir a la academia y organizaciones para replantear sus programas de formación, entrenamiento y/o capacitación así como para que el gobierno implemente políticas públicas que coadyuven a la implantación de una verdadera cultura de compliance en el Ecuador.

Palabras clave: Anticorrupción; Corrupción; Cumplimiento normativo; Ética; Norma de trabajo.

ABSTRACT

The figure of compliance is not a new issue, it may be that it is now in vogue after the COVID-19 pandemic evidenced in Ecuador and many countries worldwide the degradation of human beings by putting their economic interests before violating legal prohibitions and ethical behavior in the face of human need. In the year 2021, Ecuador begins to encourage the culture of compliance when the Assembly enacts the Law Reforming the Comprehensive Criminal Organic Code on Anti-Corruption Matters, establishing a regulatory framework for companies to implement true compliance systems in their organizations as mitigating measures in the face of corruption. possible criminal sanction and recommending the government to state entities that tend to contract goods and services with companies that have compliance management systems. A question immediately came to light: How much do we know about compliance in Ecuador? The objective of this study is to present the results of an exploratory research, carried out based on a quali-quantitative research methodology with discouraging results that can serve the academy and organizations to rethink their education, training and / or training programs as well. as for the government to implement public policies that contribute to the implementation of a true culture of compliance in Ecuador.

Key words: Anti-corruption; Compliance; Ethic; Labour standards; Normative Compliance.

¹ Ingeniero en Ciencias Empresariales. Abogado. Magíster en Administración de Empresas. Magíster en Supply Chain Management, Magíster en Tecnología e Innovación Educativa, PhD (c). Gerente de Auditoría Interna Gubernamental, Corporación Financiera Nacional CFN B.P. Docente posgrado Universidad UTEG y docente Universidad ECOTEC, credroban@ecotec.edu.ec; credroban@uca.edu.ar; ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0672-5323>

² Doctorando en Educación Superior Universidad de Palermo, Argentina. Docente de la Academia de Educación Superior Latinoamérica, Universidad de El Salvador, Instituto de Especialidades Hospital El Salvador. Coordinadora Red Latinoamérica de Educación Enfermería, Ecuador. Miembro de la Comisión de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior de El Salvador. stefaniacedeno@aceslatinoamerica.com ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1609-899X>

1. Introducción

Las reputaciones de las empresas constantemente resultan afectadas por los escándalos corporativos generados al interior de ellas producto de los incumplimientos normativos que tarde o temprano se hacen públicos.

Si bien es cierto, el Código Civil Ecuatoriano (2005), define a las empresas o personas jurídicas como una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente, Preziosa (2019), destaca la tendencia legal corporativa que cada vez más atribuye responsabilidad a las empresas en sí, más allá de sus individuos o sus directivos; sin embargo, son éstos individuos y directivos, los que le dan vida operacional a estas organizaciones; y, sus actuaciones, valores, normas y comportamientos tanto de las unas como de las otras, definen su cultura organizacional.

En la actualidad, *compliance* ha sobresalido como una cultura ajustada a la ética y a la integridad empresarial reconocida como un cúmulo de procedimientos y prácticas para identificar y prevenir los distintos tipos de riesgos a los que se pueden enfrentar las organizaciones.

La figura del *compliance* surgió en la década del setenta, cuando el presidente de Estados Unidos Jimmy Carter promulgó la FCPA *Foreign Corrupt Practices Act* o Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero –por su traducción al español–; sin embargo, su práctica ha tomado fuerza a nivel mundial en los últimos años como un mecanismo de control de las entidades gubernamentales para evitar prácticas corruptas en el desarrollo de actividades empresariales (Muriel, 2017).

Pese a que *compliance* inicialmente estuvo relacionado más a sancionar penalmente a las empresas o personas jurídicas, la fiscalía general de España, mediante Circular 1/2016, señaló que la finalidad del *compliance* no es la sanción sino que tiene por objeto promover una verdadera cultura ética empresarial.

Isaza (2013), al citar a Zapata (2002) señala que existen diferentes paradigmas que enfocan el estudio de la cultura organizacional hacia la cultura corporativa con una visión estructural –funcionalista y concebida como un mecanismo adaptativo regulador; por analogía, la organización puede ser percibida como un sistema que vive adaptándose a su entorno y manteniendo un proceso de intercambio con él” (p.23).

Es precisamente esa habilidad de adaptación de las empresas modernas las que les permite mantenerse activas y competitivas en este entorno global de negocios del siglo XXI que, por un lado, reciben la exigencia de cumplimiento de normas heteronómicas con un alto contenido técnico impuestas por los poderes públicos a través de leyes; y, por otro lado las que voluntariamente deciden cumplir bajo el principio de autonomía y que se encuentran reflejadas en sus códigos éticos y de conducta que van más allá de las exigencias legales. Una cultura de integridad o de *compliance* favorece una cultura corporativa sana donde se promueven los valores y comportamientos éticos que demanda nuestra sociedad incluyendo evidentemente el cumplimiento de las leyes (Casanovas, 2017).

González (2017), señala que el *compliance* es y debe ser un *desideratum* predicable de todos los que conforman la sociedad, como los gobiernos, universidades y empresas que, sin personalidad, funcionan de tal manera que su impacto trasciende a la individualidad de quienes los componen.

La interacción Gobierno-Universidad-Empresa, ha sido un factor determinante para el desarrollo económico de una nación, favorece e incrementa el traspaso de conocimientos

umentando así la productividad a través de la innovación. La cultura de cumplimiento o *compliance* precisamente surge como producto de esa interacción tripartita en la que el Gobierno actúa como planificador y gestor de políticas con un alto contenido técnico que por un lado deben ser cumplidas por las Empresas y por otro lado deben ser difundidas e innovadas por las Universidades con el fin de generar ventajas competitivas y fortalecer la cultura de las organizaciones.

El presente trabajo surge de un problema identificado en el contexto empresarial que repercute directamente sobre la gestión de las empresas para mitigar o evitar el riesgo de una sanción penal, en el contexto de las empresas ecuatorianas con un enfoque en el cumplimiento normativo utilizando para el efecto el modelo de la triple hélice propuesta por Etzkowitz y Leydesdorff (1995), en el cual se analizará los resultados de la interacción entre Gobierno-Universidad-Empresa para lograr una cultura de cumplimiento, integrando un estudio de políticas emitidas, ciencia/tecnología y desenvolvimiento económico (Pineda, Morales, & Ortiz, 2011).

Lo que se adelanta con esta publicación es precisamente los resultados obtenidos de una investigación exploratoria con la rigurosidad científica que llevó a presentar un diagnóstico sobre el tema de *compliance* en Ecuador, producto de la aplicación de un cuestionario como técnica de recolección de datos aplicada a estudiantes de pregrado y posgrado así como a profesionales tanto del sector público como del privado para contar con un punto de partida sobre cómo estamos respecto de una cultura de cumplimiento en las organizaciones.

En una segunda parte se expondrán los resultados del análisis de las políticas gubernamentales dictadas respecto del sistema de gestión *compliance*, el cumplimiento de normativas nacionales e internacionales respecto al tema por parte de las empresas y el aporte de la academia en la propuesta de cambio de la cultura organizacional, con base del modelo triple hélice de Etzkowitz y Leydesdorff (2000); lo que sin duda es una oportunidad para identificar desde esta integración las aristas necesarias para mejorar la gestión organizacional y los propios sistemas de innovación de los diferentes niveles desde la óptica del desarrollo, los requerimientos de la sostenibilidad y promoviendo la integración de actores como reflejo de la gobernabilidad y la sostenibilidad (Briones,2015).

A nivel general, poca literatura organizacional se encuentra sobre el *compliance* en el Ecuador, y la existente en las fuentes de consultas académicas y científicas están más relacionadas a un enfoque puramente legal/penal en el ámbito del derecho, relegando a un plano superfluo su verdadera esencia que es el aporte al *management*. Los resultados de este estudio podrán ayudar a cerrar esa brecha en la disciplina organizacional, pues el fin último del *compliance* no es sancionar penalmente a las organizaciones, sino motivar a que se evite dicha sanción con una eficiente gestión y cumplimiento normativo.

2. Materiales y métodos

El desarrollo de esta investigación tiene un enfoque mixto, aplicando el paradigma cuantitativo en la recolección de datos con un alcance exploratorio no experimental pues sus resultados van a servir como base de una investigación más amplia de carácter descriptiva y correlacional a fin de poder explicar el fenómeno del *compliance* en el Ecuador. En esta línea Hernández et al. (2010) señalan:

Los estudios exploratorios sirven para preparar el terreno y por lo común anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos. Los estudios descriptivos —por lo general— son la base de las investigaciones correlacionales, las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que

generan un sentido de entendimiento y son altamente estructurados. Las investigaciones que se realizan en un campo de conocimiento específico pueden incluir diferentes alcances en las distintas etapas de su desarrollo. Es posible que una investigación se inicie como exploratoria, después puede ser descriptiva y correlacional, y terminar como explicativa (p. 78).

Por otra parte, mediante el método de investigación cualitativo se abordó brevemente el significado del tema en análisis “*compliance*”, con el rigor científico de credibilidad, confiabilidad y consistencia general del tema basado en un enfoque deductivo partiendo desde su contexto universal hasta el local en el Ecuador, mismo que se ampliará en una segunda publicación con un estudio correlacional con base al modelo de la triple hélice propuesta por Etzkowitz y Leydesdorff (1995) donde interactúan Gobierno-Universidad-Empresa (Pineda, Morales, & Ortiz, 2011).

Los campos en los que se enmarca la presente investigación son varios, partiendo de la Filosofía, pues el *compliance* abarca no solo en cumplimiento legal sino el comportamiento ético cuya ciencia se desprende precisamente como una rama de la filosofía; el Derecho por estar relacionado a preceptos legales contemplados en un cuerpo normativo de carácter penal; y, sobre todo a las Ciencias Sociales, específicamente relacionado al campo de la Administración, pues una buena gestión de cumplimiento de la normativa o *compliance*, genera una ventaja competitiva en la organización y crea una cultura ética representativa.

En la revisión documental que dio paso al marco teórico, se examinó la literatura académica, normativa y bibliográfica en los principales buscadores de publicaciones académicas y científicas tales como: Ebsco, Google Scholar, Journal of Business Ethics, Journal of Business & Society, Journal of Economic Literature and the Philosopher’s, etc., aplicando las siguientes palabras claves: Compliance; Cumplimiento Normativo en Latinoamérica; Cultura Organizacional; Ética organizacional.

Para obtener los resultados se utilizó como técnica la aplicación de un cuestionario como medio de recolección de datos, para evaluar el conocimiento sobre el *compliance* y establecer el diagnóstico en el contexto ecuatoriano.

3. Hallazgos

3.1. Marco Teórico

Compliance

Alcalde y Santamaría (2019), sostienen que “el término *compliance* puede incluirse tanto en el campo de la economía como en el derecho, ya que, aunque su origen sea jurídico por estar relacionado con el cumplimiento de una normativa, su ámbito de aplicación se centra en el mundo empresarial”. (p. 20)

Este término, puede definirse como aquella que vela, dentro de la empresa, el desarrollo de las actividades y negocios conforme a la normativa vigente que les rige en su ámbito nacional o internacional así como a las políticas y procedimientos internos establecidos por el gobierno corporativo o *management*, asegurando de este modo, que la empresa opere con integridad.

El término *compliance* cuenta con una larga tradición en empresas anglosajonas, ya que precisamente nació en EE. UU., entre los años 70 y 80, debido a los grandes escándalos financieros que afectaron al entorno empresarial. Esto provocó que se dictara la *Foreign Corrupt Practices Act* o FCPA (1977), que incluyó una serie de especificaciones y prohibiciones en materia de sobornos y registros o de forma general de la corrupción. (Deloitte, 2018).

Alcalde & Santamaría (2019), citando a Fernández (2018), señalan que:

Compliance se puede resumir como una cultura para evitar riesgos y generar seguridad jurídica con el objetivo de mejorar las empresas, con reglas más transparentes para todos, una optimización de los procesos de compra a proveedores y un perfeccionamiento de los procedimientos y procesos internos. Su implantación implica un análisis y una evaluación muy exacta del funcionamiento de los departamentos corporativos para detectar ineficiencias, duplicidades e incoherencias y para desarrollar mecanismos de mejora. (p. 20)

Alcalde & Santamaría (2019), en un estudio realizado a varias publicaciones de la prensa española durante el año 2017 y 2018 sobre el uso del término *compliance*, desde un punto de vista traductológico, señalaron que encontrar términos en inglés no era tan común en la terminología jurídica como sí lo era en el ámbito empresarial, asociándose a “una solución legítima desde el punto de vista práctico y morfológico, aunque en algunos casos resulte forzado desde el punto de vista semántico”. (p. 24)

Compliance, según la Asociación Mundial de Compliance, ya es un término aceptado como: Cumplimiento normativo, cumplimiento regulatorio, cumplimiento de la ley, cumplimiento de las normas. A priori es algo que debería parecer natural en el mundo empresarial. Juego limpio, que se dice. Pero no siempre es así (WCA, 2019).

La Guía de implementación de *compliance* para PYMES de la World Compliance Association (WCA, 2019) señala:

El control del riesgo sí es algo connatural al desarrollo del negocio, pero el control del riesgo normativo no es tan claro que lo sea. Toda organización, con independencia del tamaño que tenga y del lugar donde desarrolle sus actividades y de la forma que lo haga, debe, por tanto, realizar sus prácticas conforme a las normas, leyes o regulaciones que le sean de aplicación, tanto en el plano físico como en el digital. (p. 66)

El *compliance* no busca llenar de trabas y burocracias a las empresas, por el contrario su finalidad es de normalizar las buenas prácticas de prevención y control en sus procesos ante posibles riesgos que devenguen en sanciones penales, que pueden terminar con la vida de una empresa y arruinar los esfuerzos y el patrimonio de muchas personas.

El *compliance* ha venido a revolucionar el pensamiento de que los delitos solo podrían ser cometidos por personas físicas y ha generado un cambio de consciencia dotando a las empresas y a sus administradores de la responsabilidad incuestionable de supervisar y controlar la forma en la que se hacen sus negocios. Como afirma Iván Martínez “Ya no valen los resultados a cualquier precio, o mejor dicho, sí valen, siempre y cuando la ética y el cumplimiento formen parte de esos resultados” (WCA, 2019, p. 11).

Cultura Compliance

Todas las organizaciones tienen una cultura, aunque en ocasiones no este escrita y se forja a través de la conducta que tolera y las que evita bajo las que subyacen ciertos valores. Una cultura de *compliance* favorece el trabajo corporativo sano donde se promueven los valores y comportamientos éticos que demanda nuestra sociedad incluyendo evidentemente el cumplimiento de la ley. El propósito de cumplir con estas normas tanto las impuestas como las voluntarias es un factor clave para una cultura corporativa adecuada por eso es uno de los primeros mandatos que suele figurar en los códigos éticos y de conducta de las organizaciones modernas (Casanovas, 2017).

El cumplimiento consiste en la identificación de responsabilidades y obligaciones tanto endógenas como exógenas, así como en la definición y seguimiento a los procesos para satisfacerlas. No cabe duda que para lograr un cumplimiento exitoso en el contexto empresarial, sus miembros y la organización en sí deben conocer ampliamente el marco normativo y ético al cual están sujetos como parte de una institución y promover una verdadera cultura organizacional sustentada en principios éticos y cumplimientos legales (Deloitte, 2009).

Una función de *compliance* moderna tiene mucho que ver con todo ello porque está llamada a velar por el cumplimiento tanto de los preceptos éticos como de las disposiciones normativas - legales. En la medida que los códigos éticos o de conducta incorporan elementos vinculados con la moralidad común la función de *compliance* pasa a llevar a cabo un cometido que trasciende de la mera adecuación a la ley, planteándose si las conductas son también adecuadas a los valores que asume y hace públicos la empresa (Casanovas, 2017).

Sin bien es cierto el *compliance* surge de la influencia anglosajona de la cual se mantiene su anglicismo, y existen normas como las ISO 19600 y 37301 dirigida a aquellas organizaciones que quieren implementar políticas serias de *compliance*, países como España, están experimentando un fuerte impulso de la cultura de cumplimiento y han adoptado una serie de gestiones a nivel gubernamental para conseguirlo como por ejemplo la combinación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal (artículo 31 bis), la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado y las primeras Sentencias del Tribunal Supremo relacionadas con la responsabilidad penal de las personas jurídicas, que está obligando a las empresas a adoptar medidas e implementar mecanismos de prevención para adaptar su cultura organizacional a una cultura de cumplimiento para no caer en dichos tipo de responsabilidades.

Normativamente no existe una lista definida de reglamentación que se considere como indispensable o exigible para crear una cultura de cumplimiento, sin embargo, a nivel global el *compliance* se relaciona principalmente con los siguientes programas:

- Prácticas anticorrupción;
- Prácticas antimonopolio;
- Prácticas de confidencialidad y protección de datos;
- Prácticas antilavado de dinero;
- Prácticas de responsabilidad corporativa; y,
- Prácticas de implementación de códigos de conducta y ética.

La correcta identificación y evaluación de los riesgos se está convirtiendo en un elemento crucial en la gestión de las organizaciones. En un entorno cada vez más cambiante por el vertiginoso avance de las ciencias y las tecnologías, lograr anticiparse a situaciones potencialmente hostiles, supone una ventaja competitiva que contribuye de forma sustancial a lograr los objetivos estratégicos en las organizaciones (Guevara et al., 2018).

Modelo de la Triple Hélice de Etzkowitz y Leydesdorff.

Este modelo de innovación, propuesto por H. Etzkowitz y H. Leydesdorff, parte de una metáfora reconocida como la cadena helicoidal que representa al ADN en la ciencia, a la que los autores denominaron Triple Hélice, mediante la cual pretendían representar la complejidad que se da de la interacción y colaboración entre tres sectores: gobierno, academia e industria. Con esto, se han promovido opciones de desarrollo económico, vinculadas a formas innovadoras de gestionar el conocimiento al servicio empresarial (Corrales, 2014).

El modelo de la Triple Hélice pretende explicar la necesidad de ampliar la vinculación que existe precisamente entre la industria y gobierno, propia de una sociedad industrial, a una interrelación tripartita creciente; con un nuevo actor: la universidad de la cual deviene o interactúa la sociedad del conocimiento (Corrales, 2014) y que forma a los futuros actores involucrados en el desarrollo de las naciones.

La tesis de esta visión es que el potencial para la innovación y el desarrollo económico, en una sociedad del conocimiento, reside en un rol más prominente que debe ser asumido o liderado por una organización con la *praxis* para hacerlo, como es la universidad, sin apartarse del hecho que son parte de un contexto social integral por lo que en la hibridación de elementos provenientes de ésta con la industria y el gobierno, se puede generar formas institucionales y

estructuras sociales nuevas, para la producción, la transferencia y la aplicación del conocimiento en la práctica empresarial (Ranga y Etkowitz, 2013).

En términos generales, el modelo demuestra que las interacciones y comunicaciones entre los diferentes actores que forman parte de la hélice, desencadenan en procesos innovadores, ya que estos poseen el potencial para el conocimiento innovador, los recursos económicos y las posibilidades de mercado, y las normas e incentivos de las políticas públicas para operativizar la innovación (González de la Fe, 2009). Se asume que dicha interacción desencadenará en una transformación interna de cada una de las hélices, y de sus actores, se observará una clara influencia de una hélice sobre la otra y se crearán redes trilaterales y organizaciones con el propósito de formular y ejecutar nuevas ideas innovadoras (Torres Valderrama, 2019).

La innovación, es por definición un aspecto central de toda actividad económica y es tan importante tanto en los países en desarrollo como en los más desarrollados (Medina, 2017). De hecho, la literatura determina que la innovación es el detonante para el desarrollo social y económico sostenible, que da paso al incremento de la productividad, el crecimiento económico y la competitividad de una economía a largo plazo (OCDE, 2015). De aquí que el modelo triple hélice de innovación es y ha sido referenciado por muchos autores como el principal modelo para entender el desarrollo y la innovación basada en el conocimiento, según el cual se asume que la innovación surge de las interacciones entre sus actores: la universidad, la industria y el gobierno.

A pesar de una importante cantidad de aspectos y de la alta relevancia del modelo triple hélice, la evidencia existente es relativamente nueva y con una gran importancia en su aplicación como modelo de análisis y de desarrollo de la innovación, abriendo un camino a estudios en el ámbito de la innovación con enfoque e impacto en el desarrollo económico y social (Medina, 2017).

El aislamiento social a causa del Covid-19, ha puesto en evidencia la necesidad de innovar para poder seguir existiendo a nivel organizacional como gobierno, academia e industria, con procesos más transparentes y éticos. La exigencia del uso de la tecnología ha acelerado el posicionamiento de la inteligencia artificial en la nube, sin dudar que se está convirtiendo en la base para que los sistemas inteligentes potencien los servicios prestados por las empresas de cualquier tipo, en consecuencia es imprescindible también innovar en los sistemas de *compliance* que eviten colocar al hombre como una especie detrás de las máquinas, por lo que desde ya existe el temor anunciado por el padre de la inteligencia artificial -Marvin Minsky-, que cuando los computadores tomen el control, puede que no lo recuperemos (Minsky, 1961). El límite a este miedo es la exigencia de un Compliance 4.0., que no es más que aplicar todo lo que se entiende y se ha difundido sobre el *compliance* y ajustarlo a la tecnología 4.0 (Ruiz-Rengifo, 2020).

Población y muestra

Para el diagnóstico inicial se optó por acoger la técnica por conveniencia ante la situación actual por la que atravesaba Ecuador y el mundo entero a causa de la pandemia del Covid-19. De acuerdo con Otzen y Manterola (2017) la técnica por conveniencia ayuda a seleccionar sujetos de estudio de acuerdo a la accesibilidad y proximidad del investigador para obtener la información.

Es así que para el presente estudio se realizó la aplicación del cuestionario a 580 individuos pertenecientes a los siguientes grupos focalizados: a) estudiantes universitarios de pregrado y posgrado, b) empresarios y emprendedores; y, c) profesionales auditores tanto de empresas públicas como privadas para medir su grado de conocimiento sobre el tema en cuestión "*compliance*".

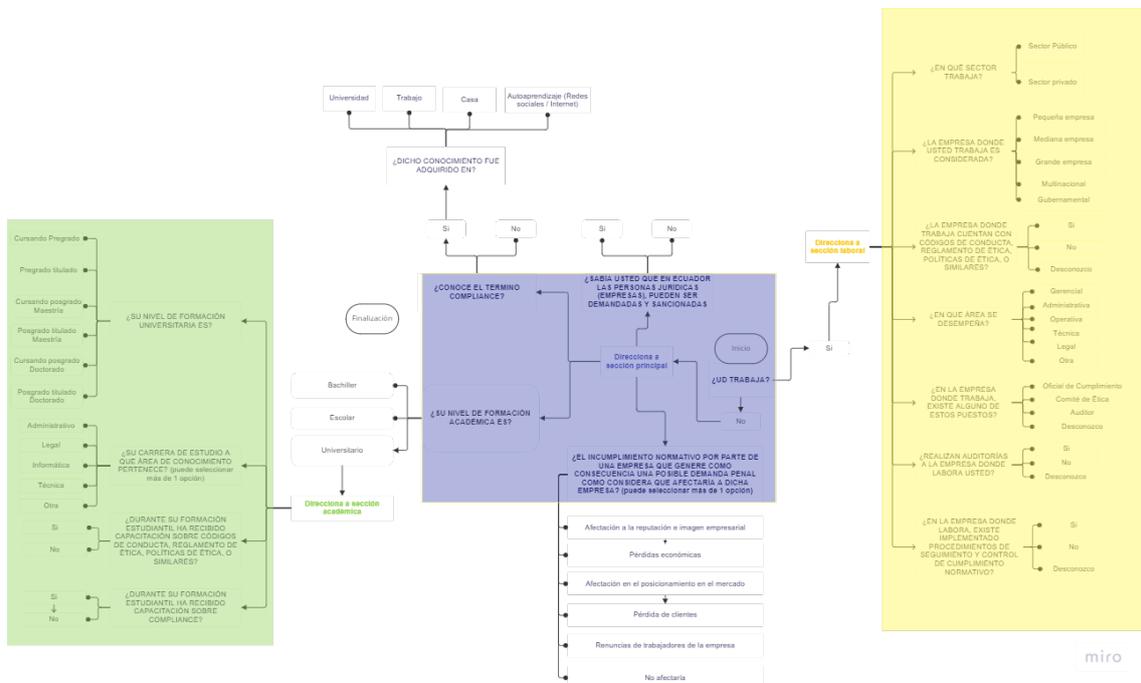
Considerando que el objetivo de este trabajo consiste en presentar un diagnóstico sobre el *compliance* en Ecuador, obtenido de la aplicación del cuestionario como instrumento de

recolección de datos cuantitativos, es importante señalar que el mismo se lo estructuró con 17 preguntas de acuerdo al diseño de la Figura 1. utilizando para el efecto la plataforma de surveymonkey.com, con tres secciones y dos enfoques; la primera sección relacionada a las preguntas generales sobre el tema en análisis, la segunda sobre la información laboral de los encuestados y la tercera sobre el nivel académico de los mismos; en complemento los enfoques consistieron, primero enfocado en el individuo, información general, formación profesional y conocimiento sobre el *compliance*; y, el segundo, enfocado en la cultura *compliance* en las organizaciones donde laboran los encuestados.

La recolección de los datos se lo canalizó directamente con la plataforma surveymonkey.com mediante el link <https://es.surveymonkey.com/r/ZR5QVRL> después se descargó en hojas de Excel todos los datos de las variables identificadas para ser analizados con el software estadístico de IBM SPSS y STATA.

Figura 1

Estructura de las preguntas diseñadas en el cuestionario de surveymonkey.com.



Nota: Elaboración propia con miro.com

Resultados cuantitativos

Partiendo del planteamiento de la pregunta *¿Cuánto sabemos del compliance en Ecuador?*, los resultados del primero enfoque relacionado al encuestado son: El 23% de los encuestados respondieron que conocen de *compliance* y su conocimiento fue adquirido en mayor proporción en la Universidad (50%), seguido de redes sociales (30%), en el trabajo (10%) y en casa (10%). El 70% de los encuestados cuentan con estudios universitarios de los cuales el 11% de cuarto nivel. Las áreas de formación profesional corresponden al 53% al Derecho, 16% a la disciplina Administrativa y el 31% a otras áreas como Informática, Salud, Medio Ambiente, Técnica y otras. Solo el 11% de los profesionales ha recibido capacitación sobre *compliance* en su proceso formativo.

Respecto al segundo enfoque relacionado con la cultura *compliance* en las empresas, las respuestas obtenidas son: El 74% de los encuestados cuenta con un trabajo, de ellos el 52% lo hace en el sector público y el 48% en el sector privado y de éste sector el 57% corresponden a MIPYMES, -Es importante señalar que al referirse de sector público en el contexto ecuatoriano se refiere a las empresas estatales a diferencia de otras culturas como la anglosajona en la que se tipifica a las empresas públicas a aquellas que comercializan sus acciones y/o cotizan en bolsa-. El 71% de las empresas donde laboran los encuestados cuentan con Códigos de Conducta, Reglamento de Ética, Políticas de Ética, o similares. El 76% desconoce si en su organización existen puestos como Oficial de cumplimiento, auditor, comité de ética o algún responsable del control del cumplimiento normativo. El 82% conoce que una empresa puede ser demandada y sancionada penalmente y consideran que esto puede generar varios efectos negativos en la organización como: afectación a la reputación e imagen empresarial (78%), pérdidas económicas (33%), afectación en el posicionamiento en el mercado (22%), pérdida de clientes (17%) y un 5% considera que no resultaría afectada una empresa con una sanción penal.

4. Discusión

Históricamente, solo los CEO's (*chief executive officer*) que se entiende como directores ejecutivos de las empresas han sido sancionados por incumplimientos normativos, afectación ética o actos delictivos ocasionados al interior de las organizaciones, tanto si tuvieron participación directa como en calidad de representantes legales de las empresas que lideran.

Frente a tal escenario, en Ecuador se promulgó el Código Orgánico Integral Penal – COIP (2014) único cuerpo legal de carácter penal en el que se considera a las empresas como sujetos activos susceptibles de ser sancionados hasta con la pena de disolución de la organización por incumplimiento normativo tipificado en la normativa de referencia como delitos empresariales.

Bajo tal contexto, en materia de anticorrupción la Asamblea Nacional del Ecuador estipuló la Ley Orgánica Reformatoria del COIP (2021) cuyo art. 1, numeral 7 considera una serie de circunstancias sujetas a la responsabilidad penal de las empresas, entre las que se destaca como atenuantes haber implementado previo a la comisión del delito, sistemas de integridad, normas, programas, políticas de cumplimiento bajo responsabilidad de una persona o área departamental de la empresa. En síntesis, la reforma a la norma muestra el marco normativo que permite implementar en las organizaciones una cultura de cumplimiento efectiva.

No cabe duda de que la novísima reforma legal repercute de forma directa en el ámbito del *management* y del control de la gestión pública, sin embargo, este estudio realizado que presenta el diagnóstico inicial sobre el *compliance* en Ecuador; que aunque sus resultados no son tan alentadores, al menos es un punto de partida para que el gobierno, las empresas y las universidades puedan tomar decisiones e implementar actividades en el ámbito de sus competencias con acciones sinérgicas para caminar juntos hacia una verdadera cultura de cumplimiento.

No llama la atención que en este estudio más de la mitad de participantes trabajen en el sector privado, específicamente en MIPYMES, que a decir de Rodríguez y Avilés (2020) representan el 99.55% de las empresas en Ecuador, esto refuerza la idea de que la Cultura *compliance* debe ser transferida a todos los sectores públicos y privados por más pequeños o grandes que sean.

Villarreal Chérrez et. al., (2021) refieren “El cumplimiento normativo o Compliance, debe incorporarse como un mecanismo de supervisión y control preventivo del desempeño de las labores por parte de los funcionarios” (p.1486) , esto pensando en las entidades públicas, pero lo mismo se aplica a las organizaciones privadas que con más frecuencia usan el control para evitar fraudes internos, y eligen a sus trabajadores con base en el mérito, la capacidad y la

honestidad como una garantía para el cumplimiento normativo, por lo que es necesario tener programas de cumplimiento no como un lujo, sino como una necesidad y una oportunidad (Torres, 2021).

Es importante señalar que el *compliance* ha evolucionado a nivel mundial del campo del derecho penal hacia una verdadera gestión integral en las organizaciones abordando varias disciplinas; y, en las que es menester tener presente que no solo debemos precautelar el cumplimiento de normas legales, sino que ante el vacío legal en las naciones, el ser humano libre y voluntariamente demuestre un comportamiento ético para conseguir los objetivos organizacionales hasta que se convierta en una filosofía de acción transparente y encaminada a una cultura *compliance*.

5. Conclusiones

Ecuador está en sus inicios de una verdadera cultura *compliance*, y no va por mal camino; si bien es cierto el gobierno ha hecho lo suyo implementando el sistema jurídico que constituya el marco legal para el desarrollo de una cultura de cumplimiento, le corresponde a las universidades elaborar sus planes de estudio correspondiente para impartir conocimientos sobre la materia a los jóvenes y adultos que ávidos de conocimientos buscan y exigen de ellas un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad y acorde a las exigencias de nivel mundial para que sean las empresas las beneficiarias de la implementación de una verdadera cultura *compliance*.

El estudio reveló que los graduados y egresados de carreras universitarias de distintas disciplinas no cuentan con conocimientos en temas de *compliance* dentro de su proceso formativo, esto debería alertar a la academia y alentar a reformular sus mallas curriculares y procesos de formación continua en un tema de tal trascendencia pues una cultura *compliance* involucra generar conciencia en el cumplimiento normativo y ético en el desempeño del ejercicio profesional dentro y fuera de una organización, cualquiera que fuera su área de interés.

Por su parte las organizaciones deben poner mucha atención en crear el ambiente propicio para motivar a sus colaboradores a que todos se enfilen hacia una cultura de cumplimiento, pues los datos muestran que la mayoría de trabajadores desconocen si en su organización existen auditores de cumplimiento, comité de ética o algún responsable del control del respeto normativo, lo que evidencia falta de compromiso y empoderamiento de los trabajadores por conocer la estructura de su organización y su cultura de transparencia y gestión.

Es imperioso resaltar la importancia de la cultura *compliance* para las organizaciones con la finalidad de prevenir implicaciones legales sobre todo de carácter penal a causa del incumplimiento de normativa; en particular, cuando se trata de un segmento de empresas en potencial crecimiento, razón por la que el presente diagnóstico, debe ser considerado solo como el inicio de muchos estudios por realizar y varias acciones por implementar tanto por el gobierno, la empresa y la academia. Así estos tres actores se conviertan en los artífices del desarrollo del país bajo un contexto de transparencia y eficiencia.

Existen varias líneas de investigación futuras que se pueden derivar de la implementación o la falta de la cultura *compliance* en la academia, empresa y el gobierno, por lo que se anima a los investigadores a desarrollarlas para el beneficio de sus instituciones y porque no decirlo de sus países.

6. Referencias

Alcalde Peñalver, E., & Santamaría Urbieto, A. (2019). Compliance or cumplimiento normativo? A corpus study with professional and didactic purposes in the Spanish press.

- Revista de Lingüística y Lenguas Aplicadas*, 14(1), 19-27.
<https://doi.org/10.4995/rlyla.2019.10948>
- Briones, V. H., y Tartabull, Y. (2015). El desarrollo tecnológico, la sostenibilidad, la gestión del conocimiento y el desarrollo social. *Revista Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 7 (3). pp. 117-121 <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v7n2/rus16215.pdf>
- Casanovas, A. (enero de 2017). *KPMG*. Obtenido de Cumplimiento Legal – Compliance Basics https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2016/12/Cuadernos_Legales_N6.pdf
- Corrales, M. (2014). El modelo de la triple hélice en la comprensión y desarrollo de proyectos sociales complejos en Costa Rica. *Revista Nacional de Administración*, 5(1), 115–130.
<https://doi.org/10.22458/rna.v5i1.679>
- Deloitte (2009). Antecedentes del Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC). <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/antecedentes-grc.pdf>
- Deloitte (2018). La función de compliance en la prensa española. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/la-funcion-compliance-en-la-empresa.html> .
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (1995). The Triple Helix--University-industry-government relations: A laboratory for knowledge based economic development. *EASST review*, 14(1), 14-19. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2480085
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000): “The dynamics of innovation: from National System and Mode 2 to Triple helix of university-industry-goverment relations”. *Research Policy*, (29),109-123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
- Guevara, A., M, E., Feal Cuevas, N., Torres Torres, B., Echazábal Leal, A., & Lorenzo Roche, L. (2018). Propuesta metodológica para la gestión de riesgo en las organizaciones. Presentado en IV Evento Nacional de experiencias en sistemas integrados de gestión. <https://repositorio.uci.edu/jspui/handle/123456789/9545>
- González, M. (2017). Novedades de la proyectada Norma UNE 19601 para el sistema español. *Actualidad Jurídica Uriá Menéndez* (46), 83-95.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=99e82371-2c8f-4837-ad56-6aafc3c63ff9%40redis>
- Hernández Sampieri y otros (2010): *Metodología de la investigación*, ciudad de México, Mc Graw Hill.
- Medina, J. (2017). El modelo triple hélice de innovación: importancia teórica y evidencias de su aplicación en el desarrollo de la innovación. *Catequil Tekné*, Volumen I, N°1 2 Semestre 2017 ISSN : 2522-3828 <http://revistacatequiltkne-citecedepas.org.pe/index.php/revet/article/view/4>
- Minsky, M. (1961). Steps toward artificial intelligence. *Proceedings of the IRE*, 49(1), 8-30. DOI: <https://DOI:10.1109/JRPROC.1961.287775>
- Muriel Bedoya, B. (2017). Compliance: su evolución y desafíos en Ecuador ¿hacia dónde ir? *USFQ Law Review*, IV, 159-183. <https://DOI:10.18272/lr.v4i1.993>
- OCDE (2015): “The OECD innovation Strategy”. OECD, Paris <https://www.oecd.org/sti/OECD-Innovation-Strategy-2015-CMIN2015-7.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* <https://doi:10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pineda, K., Morales, M., & Ortiz, M. (2011). Modelos y mecanismos de interacción universidad-empresa-Estado: retos para las universidades colombianas. *Equidad Desarrollo*, 15, 41-67. <https://doi.org/10.19052/ed.193>
- Preziosa, M. (2019). La empresa como ente relacional. Una respuesta intermedia a la cuestión de su estatus ontológico. *Veritas: Journal of Philosophy & Theology*, 2019 (42), 73–96. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100073>
- Ranga, M. y Etzkowitz, H. (2013). Triple helix systems: an analytical framework for innovation policy and practice in the knowledge society. *Industry & Higher Education*, 27(3) pp. 237-262. <https://doi.org/10.5367/ihe.2013.0165>

- Ruiz, H. (2020). Compliance 4.0 y la ética como Herramientas para combatir la corrupción. *¿Qué nos lleva a actuar como lo hacemos? Otra vuelta de tuerca al pensamiento social. Forcif* C.L. 1(1) pp. 107-122. https://www.academia.edu/42693978/Compliance_4_0_y_la_%C3%A9tica_como_herramientas_para_combatir_la_corrupci%C3%B3n
- Rodríguez, R., & Aviles, V. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. 593 Digital Publisher CEIT, 5(5-1), 191-200. <http://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>
- Torres Rivera, R. C. (2021) La aplicación de la cultura compliance como beneficio en el sector público del Ecuador. (Tesis). Universidad Católica de Cuenca .Disonibl en : <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/12083>
- Torres Valderrama, P. I. (2019). El modelo de la triple hélice como propuesta para incorporar innovación en la acuicultura nacional. *Revista Electrónica Gestión de Las Personas y Tecnologías*, 12(36), 59–75. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7836904>
- 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. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1479-1489. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1958>
- WCA. (2019). Guía de implementación de compliance para Pymes: *Manual Práctico de Implementación*. World Compliance Association. 1-156. http://www.worldcomplianceassociation.com/documentacion/Guia_Compliance_web_v_02.pdf