



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

**BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE EN UNA EMPRESA,
DESDE LA PERSPECTIVA DE ABOGADOS, GERENTES Y ADMINISTRADORES,
CORONEL PORTILLO, JULIO 2026**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR
VILCA LOZANO, FERNANDO JUNIOR
ORCID:0000-0002-6385-8632

ASESOR
MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
ORCID:0000-0002-9773-1322

CHIMBOTE-PERÚ
2026



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0243-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **12:00** horas del día **15** de **Agosto** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Presidente
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Miembro
Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE EN UNA EMPRESA, DESDE LA PERSPECTIVA DE ABOGADOS, GERENTES Y ADMINISTRADORES, CORONEL PORTILLO, JULIO 2026**

Presentada Por :
(1806192040) **VILCA LOZANO FERNANDO JUNIOR**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Presidente

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE EN UNA EMPRESA, DESDE LA PERSPECTIVA DE ABOGADOS, GERENTES Y ADMINISTRADORES, CORONEL PORTILLO, JULIO 2026 Del (de la) estudiante VILCA LOZANO FERNANDO JUNIOR, asesorado por MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 25 de Agosto del 2026




Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A mi madre:

Nunca es tarde para empezar es por ello que hoy puedo decir con orgullo que estoy a un paso de lograr una gran meta y quiero agradecerte por ser parte de ello, eres mi más grande inspiración, tus palabras de aliento han sido fundamentales para atreverme a más y por ello hoy más que nunca adoro que seas mi mama.

Fernando Junior Vilca Lozano

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre:

Quien, con su cariño, nutre mi felicidad y enciende el motor que me impulsa al éxito. Sin duda ella ha sido un gran apoyo y un pilar esencial en el desarrollo y culminación de la tesis.

Fernando Junior Vilca Lozano

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte de similitud.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de tablas..	VIII
Lista de Figuras	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Objetivos	2
1.4. Justificación	3
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Compliance	10
2.2.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.2. Objetivos del compliance.....	10
2.2.1.3. Importancia del compliance en la empresa.....	11
2.2.1.4. Principios del Compliance.....	12
2.2.1.5. Componentes de un programa de complaince.....	13
2.2.1.6. Tipos de Compliance.....	14
2.2.1.7. Etapas para la implementación del compliance.....	15
2.2.2. Cumplimiento normativo.....	16
2.2.2.1. Normas internas.....	16
2.2.2.2. Difusión del código de ética.....	17
2.2.2.3. Participación de la gerencia.....	17
2.2.3. Gestión de riesgos.....	18

2.2.3.1. Identificación de riesgos reales.....	18
2.2.3.2. Acciones preventivas.....	19
2.2.3.3. Protocolos de control.....	20
2.2.4. Cultura ética.....	21
2.2.4.1. Valores institucionales.....	21
2.2.4.2. Conducta ética del personal.....	21
2.2.4.3. Capacitación en compliance.....	22
2.2.5. Supervisión y Control.....	22
2.2.5.1. Mecanismos de monitoreo.....	22
2.2.5.2. Sanciones Internas.....	23
2.2.5.3. Seguimiento de incumplimiento.....	25
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	26
3.2. Población.....	27
3.3. Matriz de categorización.....	27
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Método de análisis de datos.....	28
3.6. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS	49
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	50
Anexo 02. Matriz de categorización.....	52
Anexo 03. Instrumento de recolección de información.....	53
Anexo 04. Evidencias de la validación del instrumento.....	54
Anexo 05. Protocolo de consentimiento informado.....	63
Anexo 06. Declaración jurada de integridad científica y conflictos de interés.....	66
Anexo 07. Evidencias de la ejecución de la investigación.....	67
Anexo 08. Evidencias de obtención de datos	70

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. La mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa.....	31
Tabla 2. Beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa.....	32
Figura 3. Hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa.....	33
Tabla 4. Hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa,.....	34
Tabla 5 Hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa.....	35

LISTA DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. La mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa.....	31
Figura 2. Beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa.....	32
Figura 3. Hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa.....	33
Figura 4. Hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa,.....	34
Figura 5 Hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa.....	35

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo describir los beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores de la provincia de Coronel Portillo, durante julio de 2026. El estudio fue de enfoque cualitativo, de tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 42 participantes (21 abogados y 21 gerentes y administradores). La información se recopiló mediante encuesta y se analizó con el software Atlas.ti. Los resultados evidenciaron que el *compliance* contribuye principalmente a la identificación y gestión de riesgos legales y a la prevención de incumplimientos normativos. Asimismo, favorece la diferenciación empresarial, genera confianza en clientes, proveedores e inversionistas y facilita el acceso a nuevas oportunidades de negocio. También fortalece la reputación corporativa mediante una percepción positiva de los grupos de interés y una mayor transparencia en la gestión empresarial. Se concluye que la implementación del *compliance* constituye una herramienta estratégica que fortalece el cumplimiento normativo, mejora la competitividad y la reputación corporativa, optimiza los procesos organizacionales y consolida una cultura ética, contribuyendo al desarrollo sostenible y a la generación de confianza entre los grupos de interés.

Palabras clave: beneficios, *compliance*, cumplimiento normativo, riesgos legales, gestión empresarial y responsabilidad corporativa.

ABSTRACT

This research aimed to describe the benefits of implementing compliance within a company from the perspective of lawyers, managers, and administrators in the province of Coronel Portillo during July 2026. The study employed a qualitative approach, was basic in nature, descriptive in level, and utilized a non-experimental, cross-sectional design. The study population consisted of 42 participants (21 lawyers and 21 managers/administrators). Data were collected via surveys and analyzed using Atlas.ti software. The results demonstrated that compliance primarily contributes to the identification and management of legal risks and the prevention of regulatory non-compliance. Furthermore, it fosters business differentiation, builds trust among clients, suppliers, and investors, and facilitates access to new business opportunities. It also strengthens corporate reputation by fostering a positive perception among stakeholders and enhancing transparency in business management. The study concludes that compliance implementation serves as a strategic tool that strengthens regulatory adherence, improves competitiveness and corporate reputation, optimizes organizational processes, and consolidates an ethical culture, thereby contributing to sustainable development and the generation of trust among stakeholders.

Keywords: benefits, compliance, regulatory compliance, legal risks, business management, and corporate responsibility.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En los últimos años, las empresas y organizaciones han desarrollado una creciente preocupación por el cumplimiento de las normas legales, regulatorias y éticas debido a la complejidad de los entornos empresariales y al incremento de las exigencias de transparencia y responsabilidad corporativa. En este contexto, el *compliance* ha adquirido relevancia como una herramienta de gestión que permite a las empresas identificar, prevenir y gestionar riesgos de incumplimiento, fortaleciendo su sostenibilidad y legitimidad frente a los grupos de interés (International Organization for Standardization, 2021).

A nivel internacional, diversas empresas han implementado programas de *compliance* como mecanismos destinados a prevenir actos de corrupción, fraude, conflictos de interés y otras conductas que puedan afectar el desempeño institucional. La literatura especializada señala que la implementación de sistemas de cumplimiento contribuye a mejorar la gestión de riesgos, fortalecer los procesos de control interno y generar confianza entre inversionistas, clientes y autoridades reguladoras. Asimismo, se reconoce que el *compliance* constituye un elemento estratégico para la gobernanza corporativa y la competitividad empresarial (ISO, 2021).

Para Bertocchini (2016), el *compliance* constituye un conjunto de procedimientos orientados a garantizar que las actividades empresariales se desarrollen conforme al marco normativo vigente y a los principios éticos institucionales.

Desde la vigencia de la Ley N° 30424 el primero de julio del 2017 las empresas peruanas han enfrentado una creciente presión para fortalecer sus mecanismos de cumplimiento normativo (*compliance*), debido a las exigencias legales relacionadas con la prevención de la corrupción, el lavado de activos, la protección al consumidor, la gestión tributaria, financiamiento al terrorismo y la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. La Ley N° 30424 y sus posteriores modificaciones ha impulsado la implementación de modelos de prevención y programas de *compliance* como herramientas para mitigar riesgos legales y reputacionales en las empresas (Congreso de la República del Perú., 2016).

De acuerdo con explicado por Bacigalupo,(2012) los programas de *compliance* permiten identificar, prevenir y controlar riesgos derivados de la actividad empresarial, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión corporativa y a la reducción de conductas

ilícitas dentro de las organizaciones. En consecuencia, la ausencia o deficiente implementación de estos programas puede debilitar los mecanismos de control y afectar el adecuado funcionamiento empresarial.

En el Perú, el problema surge en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial, la implementación de sistemas de *compliance* continúa siendo muy limitada debido al desconocimiento de la normativa, la falta de recursos especializados y la percepción de que estos programas representan únicamente costos adicionales. Esta situación genera vulnerabilidad frente a sanciones administrativas, contingencias legales, prácticas comerciales inadecuadas y afectaciones a la reputación corporativa. Al respecto muchos estudios señalan que la cultura de cumplimiento aún se encuentra en proceso de consolidación dentro del sector empresarial peruano, particularmente fuera de las grandes corporaciones (Superintendencia del Mercado de Valores-SMV, 2023).

En la provincia de Coronel Portillo, diversas empresas desarrollan sus actividades en un entorno altamente competitivo y con crecientes exigencias regulatorias. No obstante, muchas de estas organizaciones carecen de procedimientos formalizados de cumplimiento, códigos de ética, canales de denuncia o mecanismos de control interno que permitan gestionar adecuadamente los riesgos de incumplimiento. No obstante, se observa que algunas empresas no cuentan con programas de *compliance* formalmente estructurados, lo que podría generar riesgos vinculados al incumplimiento normativo, afectación reputacional y posibles responsabilidades administrativas o penales para la empresa y sus representantes.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores de la provincia de Coronel Portillo, julio 2026?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Describir los beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores de la provincia de Coronel Portillo, julio 2026.

1.3.2. Específicos

OE1. Identificar los hechos que demuestran que **la mitigación de riesgos legales y penales** es un beneficio de la implementación del *compliance* en una empresa

desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio.

OE2. Identificar los hechos que demuestran que la **ventaja competitiva** es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio.

OE3. Identificar los hechos que demuestran que **la mejora de la reputación corporativa** es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio.

OE4. Identificar los hechos que demuestran que **la optimización de procesos** es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio.

OE5. Identificar los hechos que demuestran que la **cultura ética** es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio.

1.4. Justificación de la investigación

La investigación presentó justificación teórica porque permitió ampliar el conocimiento científico relacionado con los programas de *compliance* y su aplicación en empresas. Asimismo, sirvió como antecedente para futuras investigaciones vinculadas al cumplimiento normativo, el control interno y la gestión empresarial. Al respecto, Bacigalupo (2012) sostiene que los programas de *compliance* representan instrumentos de prevención y control orientados a minimizar los riesgos derivados de la actividad empresarial.

Desde el punto de vista práctico, la investigación resultó importante porque permitió identificar la percepción en el nivel de implementación del programa de *compliance* en una empresa en la provincia de Coronel Portillo, así como las posibles deficiencias existentes en materia de control y cumplimiento normativo. Los resultados contribuyeron al fortalecimiento de las políticas internas, la capacitación del personal y los mecanismos de supervisión empresarial, favoreciendo una gestión más eficiente y transparente (International Organization for Standardization [ISO], 2021).

Asimismo, la investigación presentó relevancia social debido a que la correcta implementación de programas de *compliance* beneficia no solo a la empresa, sino también a los trabajadores, clientes y proveedores, promoviendo relaciones comerciales

basadas en principios éticos y de responsabilidad corporativa. La prevención de actos ilícitos y el fortalecimiento de la cultura de cumplimiento contribuyen al desarrollo de un entorno empresarial más seguro y confiable (ISO, 2021).

Finalmente, la investigación se justificó legalmente en atención a lo establecido en la Ley N.º 30424 y sus modificatorias, las cuales reconocen la importancia de los modelos de prevención como mecanismos destinados a evitar la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por determinados delitos (Congreso de la República del Perú, 2016). Por ello, el estudio permitió comprender, analizar, interpretar, describir experiencias e identificar percepciones sobre *compliance* como herramienta preventiva dentro del ámbito empresarial peruano.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Jaramillo (2024), en España, desarrolló la investigación titulada *El Gobierno Corporativo y el Compliance Empresarial*, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el gobierno corporativo y la implementación de programas de *compliance* en las organizaciones, identificando sus efectos en la prevención de riesgos y el fortalecimiento de la gestión empresarial. La investigación empleó una metodología cualitativa, de tipo descriptivo-documental, basada en el análisis de normativa, doctrina y literatura especializada sobre *compliance* y gobierno corporativo. Como conclusión principal, determinó que la implementación de programas de *compliance* contribuye significativamente a la prevención de riesgos legales, el fortalecimiento de la transparencia organizacional, la mejora de la reputación corporativa y la consolidación de una cultura ética empresarial. Estos hallazgos evidencian que el *compliance* genera beneficios relevantes para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones.

Redobrán & Cedeño (2022), en el artículo científico titulado *"Compliance en Ecuador: Desafío Tripartito entre Gobierno, Empresa y Academia: El Diagnóstico"*, tuvieron como propósito analizar el estado del *compliance* en el Ecuador y la necesidad de promover una cultura de cumplimiento normativo en las organizaciones públicas y privadas. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cualitativo y de carácter documental. Los autores concluyen que la implementación del *compliance* requiere la participación coordinada del Estado, las empresas y las instituciones académicas, debido a que su aplicación fortalece la transparencia, la ética empresarial y el cumplimiento de las obligaciones legales. Asimismo, destacan que los programas de *compliance* constituyen instrumentos eficaces para mejorar la gobernanza corporativa y prevenir conductas contrarias a la normativa vigente. Este antecedente aporta sustento teórico a la importancia del *compliance* como herramienta de gestión empresarial.

Castro & Vargas (2023) estudio publicado en Colombia, titulado *"Resultados del Compliance Corporativo en América Latina: una revisión sistemática"*, tuvo como objetivo comprender cómo la implementación del *compliance* corporativo contribuye a disminuir la corrupción en las organizaciones empresariales latinoamericanas. La

investigación empleó un enfoque cualitativo documental basado en la revisión sistemática de literatura científica indexada. Los resultados demostraron que los programas de compliance permiten reducir significativamente los riesgos asociados a prácticas corruptas mediante la implementación de mecanismos de control interno, incentivos para la denuncia de actos ilícitos y el fortalecimiento de los órganos de dirección y supervisión empresarial. El estudio concluye que el compliance constituye una herramienta estratégica que promueve la transparencia, la integridad institucional y la sostenibilidad organizacional en el ámbito empresarial latinoamericano.

Aguilera (2019), en su tesis titulada *"Régimen Jurídico y Fundamentación Analítica de la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica y el Compliance Program"*, desarrollada en México, tuvo como objetivo analizar el papel del compliance program y la función del compliance officer en la prevención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. La investigación fue de enfoque cualitativo, de tipo básica y diseño no experimental, sustentándose en el análisis doctrinario y normativo del *compliance* empresarial. El autor concluye que la implementación de programas de cumplimiento constituye un mecanismo idóneo para prevenir riesgos penales y fortalecer la cultura de cumplimiento al interior de las organizaciones, permitiendo a las empresas adoptar medidas preventivas que minimizan la posibilidad de incurrir en infracciones legales. Este antecedente resulta pertinente para la presente investigación, pues evidencia los beneficios que el *compliance* genera en la gestión empresarial y en la mitigación de riesgos jurídicos.

2.1.2. Nacionales

Reyes (2024), en Perú, desarrolló la investigación titulada *Implementación del Compliance y su influencia en las Sociedades Comerciales Privadas 2023*, cuyo objetivo fue analizar de qué manera la implementación del *compliance* influye en las sociedades comerciales privadas. El estudio tuvo un enfoque cualitativo, de nivel básico y diseño no experimental. La información fue recopilada mediante entrevistas aplicadas a una muestra de diez participantes conformada por abogados especializados y profesionales relacionados con el tema de investigación. La técnica empleada fue la entrevista y el instrumento utilizado fue una guía de entrevista compuesta por nueve preguntas. Como principales resultados, se determinó que la implementación del *compliance* influye favorablemente en las sociedades comerciales peruanas, debido a

que contribuye a reducir riesgos relacionados con actos de corrupción, fortalecer la confianza de los grupos de interés (*stakeholders*) y promover el cumplimiento de la normativa vigente. Asimismo, se evidenció que, aunque existen beneficios jurídicos y organizacionales derivados de la implementación del *compliance*, persisten limitaciones relacionadas con factores económicos y los altos niveles de informalidad empresarial que dificultan su adopción en algunas sociedades comerciales. Este antecedente aporta a la presente investigación al demostrar la importancia del *compliance* como mecanismo preventivo y de fortalecimiento de la gestión empresarial.

Gonzales (2023), en Lima, desarrolló la investigación titulada *Autonomía de los órganos supervisores para un compliance autorregulatorio efectivo en las cajas municipales*, cuyo propósito fue analizar la importancia de la autonomía de los órganos supervisores para lograr una implementación efectiva de los programas de *compliance* en las cajas municipales. El estudio abordó el funcionamiento de los programas de cumplimiento autorregulados dentro del sistema financiero peruano, considerando las normas legales, los mecanismos de gobierno corporativo y las funciones de los órganos de supervisión. Como principales hallazgos, se determinó que, si bien las entidades financieras cuentan con programas de *compliance* orientados a prevenir riesgos y promover el cumplimiento normativo, existen limitaciones relacionadas con la falta de independencia y autonomía de los órganos supervisores frente a la alta dirección. Asimismo, se identificó que factores como las restricciones normativas, la estructura organizacional y la limitada implementación de mecanismos como los sistemas de denuncias internas (*whistleblowing*) dificultan la consolidación de un modelo de cumplimiento efectivo. Finalmente, el estudio concluyó que fortalecer la autonomía de los órganos de supervisión resulta fundamental para promover una cultura de integridad y mejorar la eficacia de los programas de *compliance* en las organizaciones. Este antecedente aporta a la presente investigación al evidenciar que la efectividad del *compliance* depende no solo de la existencia de normas y procedimientos, sino también de estructuras internas que garanticen su adecuada aplicación.

Manzilla (2021), en Lima, desarrolló la investigación titulada *Implementación de programas de cumplimiento en ciberseguridad como una práctica de buen gobierno corporativo en las entidades que forman parte del sistema financiero peruano*, cuyo objetivo fue determinar la necesidad de implementar un programa de cumplimiento en

ciberseguridad como una práctica de buen gobierno corporativo en las entidades pertenecientes al sistema financiero peruano. El estudio presentó un enfoque comparativo, orientado al análisis de la importancia del *compliance* aplicado a la gestión de riesgos tecnológicos y digitales dentro del sector financiero. Como principales conclusiones, se determinó que los programas de *compliance* constituyen una herramienta esencial de gobierno corporativo frente a las amenazas digitales, debido a que fortalecen la gestión de riesgos, generan mayor confianza en las organizaciones y contribuyen a la prevención y mitigación de riesgos tecnológicos. Asimismo, se evidenció la necesidad de implementar programas de cumplimiento en ciberseguridad en las entidades financieras peruanas, considerando la ausencia de una regulación específica sobre esta materia y la importancia de establecer lineamientos mínimos que permitan fortalecer las prácticas de buen gobierno corporativo. Este antecedente aporta a la presente investigación al demostrar que los programas de *compliance* requieren una adecuada estructura organizacional y mecanismos preventivos para responder a los riesgos propios de cada sector empresarial.

Talavera (2020), en Lima, desarrolló la investigación titulada *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.º 30424*, cuyo objetivo fue determinar la necesidad de implementar programas de cumplimiento normativo (*compliance*) en las empresas públicas del sector financiero, especialmente aquellas comprendidas en el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), frente a los actos de corrupción y en el marco de la Ley N.º 30424. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y fue de tipo básica, orientada al análisis del marco normativo y la importancia de los programas de cumplimiento en la gestión empresarial. Como principales resultados, se evidenció que el *compliance* constituye una herramienta de gestión de riesgos que contribuye a prevenir actos ilícitos, fortalecer los mecanismos de control interno y promover la transparencia e integridad institucional. Asimismo, se determinó que, aunque la Ley N.º 30424 no establece la obligatoriedad de implementar programas de cumplimiento, su adopción representa un mecanismo preventivo que permite a las empresas reducir riesgos relacionados con la comisión de delitos y, en determinados casos, acceder a beneficios vinculados con la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. Este antecedente aporta a la presente investigación al demostrar la importancia del

compliance como estrategia preventiva y de fortalecimiento del control organizacional dentro del contexto empresarial peruano.

Schwarz (2018), en Lima, desarrolló el estudio titulado *Guía de referencia para el diseño e implementación del Protocolo de Compliance bajo el enfoque de Gobierno Corporativo*, cuyo objetivo fue establecer lineamientos referenciales para el diseño e implementación de un protocolo de *compliance* bajo el enfoque de gobierno corporativo, orientado a que las organizaciones puedan gestionar, mantener y mejorar sus sistemas de cumplimiento legal y regulatorio conforme a principios de transparencia, ética empresarial y buenas prácticas corporativas. El estudio plantea que los programas de *compliance* constituyen herramientas que permiten fortalecer la cultura ética, mejorar la gestión organizacional y generar confianza entre la empresa y sus grupos de interés (*stakeholders*). Como conclusión principal, se determinó que el diseño e implementación de un protocolo de *compliance* requiere una planificación estratégica y el compromiso permanente de la alta dirección para garantizar su sostenibilidad en el tiempo. Asimismo, se destacó que estos sistemas contribuyen a la prevención de riesgos, al fortalecimiento del gobierno corporativo y al cumplimiento de estándares de integridad y transparencia empresarial. Este antecedente aporta a la presente investigación al evidenciar que la efectividad de un programa de *compliance* depende de la adecuada articulación entre normas internas, liderazgo organizacional y mecanismos de supervisión.

. 2.1.3. Locales o regionales

Alvador (2018), en la Región de Ucayali, desarrolló la investigación titulada *El control interno y la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Ucayali, 2018*, cuyo objetivo fue analizar el grado de relación e influencia del sistema de control interno sobre la optimización de los procesos administrativos y la ejecución de recursos públicos. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por servidores y funcionarios del Gobierno Regional de Ucayali, a quienes se aplicaron cuestionarios mediante la escala de Likert. Para el análisis de los datos se empleó la prueba estadística Rho de Spearman, con la finalidad de determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa. Como principal resultado, se determinó la existencia de una relación directa, positiva y significativa entre el control interno y la gestión

administrativa, evidenciando que el fortalecimiento de los mecanismos de control contribuye a mejorar los procesos organizacionales y la gestión de recursos públicos. Este antecedente aporta a la presente investigación al resaltar la importancia del control interno como elemento fundamental para fortalecer los sistemas de cumplimiento, supervisión y gestión transparente dentro de las organizaciones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El compliance

2.2.1.1. Concepto

Etimológicamente la palabra *compliance* proviene del verbo en inglés *to comply* que se traduce en (cumplir, acatar o ajustarse a una regla). A su vez, este verbo deriva de la palabra francés antiguo *complir* y, en última instancia, del latín *complere* en suma el significado es -cumplimiento normativo o completar, realizar o llenar. Pero, para el cumplimiento normativo tiene que existir la norma preestablecida, si no existe, hay que implementarlo, elaborar y aprobar formalmente.

El *compliance* empresarial implica la adopción de controles internos y mecanismos de supervisión destinados a evitar responsabilidades administrativas, civiles o penales en la empresa (Ayres, 2018).

El *compliance* constituye un sistema de gestión orientado a promover una cultura ética y prevenir riesgos derivados del incumplimiento normativo dentro de las organizaciones empresariales (Argandoña, 2015).

En síntesis, el *compliance* o cumplimiento normativo comprende el conjunto de políticas, procedimientos, controles y mecanismos implementados por una organización con el propósito de asegurar que sus actividades se desarrollen de acuerdo con las disposiciones legales, regulatorias y principios éticos aplicables. Su finalidad es identificar, prevenir y gestionar riesgos asociados al incumplimiento normativo, tales como sanciones legales, actos de corrupción, fraudes y conductas contrarias a los valores corporativos, protegiendo así la sostenibilidad y reputación de la organización (ISO, 2021).

2.2.1.2. Objetivos del compliance

Según Manzini (2020), los objetivos del *compliance* se orientan a establecer mecanismos que permitan a las organizaciones prevenir incumplimientos normativos, gestionar riesgos legales y operativos, promover una cultura ética institucional y

asegurar que las actividades empresariales se desarrollen conforme a principios de integridad y transparencia., se dividen en:

- a) Objetivo general del *compliance*, es **garantizar** el cumplimiento de las disposiciones legales, regulatorias y éticas aplicables a la organización, mediante la implementación de mecanismos de prevención, control y supervisión.
- b) Objetivos específicos del *compliance*, son muchos, pero lo más importantes son:
 - 1. Prevenir riesgos legales y sanciones, que busca evitar incumplimientos normativos que puedan generar responsabilidades administrativas, civiles o penales para la empresa.
 - 2. Promover una cultura ética organizacional, que fomente valores de integridad, honestidad y transparencia entre los trabajadores y directivos.
 - 3. Fortalecer el control interno, implementando políticas, procedimientos y mecanismos de supervisión que permitan detectar y corregir irregularidades inmediatamente.
 - 4. Prevenir actos de corrupción y fraude. Reduce la posibilidad de sobornos, conflictos de interés, lavado de activos y otras prácticas ilícitas.
 - 5. Proteger la reputación empresarial. Contribuye a mantener la confianza de clientes, proveedores, inversionistas y entidades reguladoras.
 - 6. Mejorar la gestión empresarial. Favorece una administración ordenada y eficiente mediante el cumplimiento de estándares y buenas prácticas corporativas.
 - 7. Garantizar el cumplimiento de políticas internas. Asegura que los trabajadores respeten el código de ética, reglamentos y procedimientos institucionales.
 - 8. Promover la transparencia y responsabilidad corporativa. Impulsa una adecuada rendición de cuentas y el respeto por las normas de gobierno corporativo.

2.2.1.3. Importancia del *compliance* en la empresa

Argandoña (2015) señala que el *compliance* constituye un elemento esencial para fortalecer la ética empresarial y garantizar la sostenibilidad organizacional. Así mismo, Ayres (2018) sostiene que los programas de cumplimiento reducen significativamente los riesgos legales y reputacionales de las empresas.

En suma, el *compliance* es importante en todas las empresas, porque permite garantizar el cumplimiento de las normas legales, regulatorias y éticas aplicables a la

organización, contribuyendo a prevenir riesgos, fortalecer la transparencia y mejorar la gestión empresarial. En la actualidad, las organizaciones enfrentan diversos riesgos relacionados con actos de corrupción, fraude, incumplimientos tributarios y laborales, por lo que la implementación de programas de *compliance* se ha convertido en una herramienta fundamental para asegurar la sostenibilidad y reputación corporativa.

2.2.1.4. Principios del *Compliance*

Para Antonio Argandoña sostiene que los principios del *compliance* fortalecen la cultura ética y la responsabilidad empresarial dentro de las organizaciones (Argandoña, 2015). Quienes establecen, los siguientes principios:

1. Principio de legalidad. Este principio establece que todas las actividades empresariales deben realizarse de acuerdo con las normas legales y regulatorias aplicables. La empresa debe garantizar el respeto de las leyes laborales, tributarias, comerciales y penales para evitar sanciones y responsabilidades jurídicas.
2. Principio de integridad. La integridad implica actuar con honestidad, ética y rectitud en todas las operaciones empresariales. Este principio promueve conductas transparentes y rechaza cualquier práctica relacionada con corrupción, fraude o conflicto de intereses.
3. Principio de transparencia. Consiste en mantener claridad y apertura en las decisiones, procedimientos y actividades de la organización. La transparencia fortalece la confianza de los trabajadores, clientes, proveedores y demás grupos de interés.
4. Principio de responsabilidad corporativa. La empresa debe asumir las consecuencias de sus acciones y garantizar una gestión responsable frente a la sociedad, los trabajadores y las entidades reguladoras. Este principio busca fortalecer el compromiso institucional y el buen gobierno corporativo.
5. Principio de prevención de riesgos. El *compliance* se orienta a identificar, evaluar y prevenir riesgos legales, financieros y operativos que puedan afectar a la organización. Para ello, se implementan controles internos y mecanismos de supervisión permanente.
6. Principio de debida diligencia. La organización debe adoptar medidas razonables para verificar y supervisar sus operaciones, relaciones comerciales y actividades internas, con la finalidad de prevenir incumplimientos normativos y actos ilícitos.

7. Principio de confidencialidad. La empresa debe proteger la información sensible y garantizar la reserva de los datos obtenidos a través de auditorías, investigaciones internas o canales de denuncia.
8. Principio de mejora continua. El sistema de *compliance* debe ser evaluado y actualizado constantemente para adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, asegurando su eficacia permanente.

2.2.15. Los componentes de un programa de compliance

Comprenden un conjunto de políticas, procedimientos y mecanismos de control orientados a promover una cultura ética, prevenir incumplimientos y gestionar riesgos dentro de la organización. Estos elementos incluyen la participación de la alta dirección, la identificación de riesgos, la implementación de controles, la capacitación del personal, los canales de denuncia y los procesos de monitoreo continuo (Pavez, 2019).

1. Código de ética y conducta. Es el documento que establece los principios, valores y normas de comportamiento que deben cumplir los trabajadores, directivos y colaboradores de la empresa. Su finalidad es promover una cultura de integridad y transparencia.
2. Políticas y procedimientos internos. Comprenden las normas y lineamientos internos que regulan las actividades empresariales, definiendo responsabilidades, procesos y mecanismos de actuación frente a situaciones de riesgo.
3. Identificación y evaluación de riesgos. Consiste en detectar, analizar y clasificar los riesgos legales, financieros, laborales, tributarios o de corrupción que puedan afectar a la organización. Este componente permite diseñar medidas preventivas adecuadas.
4. Oficial de cumplimiento. Es la persona o área encargada de supervisar, coordinar y monitorear el funcionamiento del programa de compliance dentro de la empresa. También verifica el cumplimiento de las políticas internas y normativas vigentes.
5. Capacitación y comunicación. Incluye programas de formación y sensibilización dirigidos a trabajadores y directivos sobre temas de ética, cumplimiento normativo y prevención de riesgos. Su objetivo es fortalecer la cultura de cumplimiento en la organización.
6. Canal de denuncias. Es un mecanismo confidencial mediante el cual los trabajadores o terceros pueden reportar irregularidades, actos de corrupción o incumplimientos normativos, garantizando la protección del denunciante.

7. Sistema de control y supervisión. Comprende las actividades de monitoreo, auditoría y evaluación continua para verificar la eficacia del programa de compliance y detectar posibles incumplimientos.
8. Medidas disciplinarias y correctivas. Son las sanciones y acciones correctivas aplicadas frente al incumplimiento de las políticas internas o conductas contrarias a las normas éticas y legales.
9. Mejora continua. Implica la actualización permanente del programa de compliance en función de los cambios normativos, riesgos identificados y necesidades de la organización. (Traducción propia)

2.2.1.6. Tipos de Compliance

Para Argandoña (2015) y Ley N° 30424, se establecen los siguientes tipos de compliance:

1. *Compliance* penal. Está orientado a prevenir delitos dentro de la empresa, tales como corrupción, lavado de activos, fraude, cohecho y otros actos ilícitos. Su finalidad es evitar responsabilidades penales y administrativas de la organización mediante modelos de prevención y control interno. En el Perú, este tipo de compliance adquiere relevancia a partir de la Ley N.º 30424, relacionada con la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
2. *Compliance* corporativo. Se enfoca en asegurar que la empresa cumpla sus políticas internas, principios éticos y normas de gobierno corporativo. Busca fortalecer la transparencia, la integridad y las buenas prácticas empresariales.
3. *Compliance* laboral. Garantiza el cumplimiento de las normas laborales relacionadas con contratación, seguridad y salud en el trabajo, derechos de los trabajadores, beneficios sociales y prevención de hostigamiento laboral.
4. *Compliance* tributario. Tiene como finalidad asegurar que la empresa cumpla correctamente con sus obligaciones fiscales y tributarias, evitando infracciones, multas y contingencias legales ante la administración tributaria.
5. *Compliance* financiero. Se relaciona con el cumplimiento de normas contables, financieras y de control económico dentro de la organización. Busca prevenir irregularidades financieras y fortalecer la transparencia económica.
6. *Compliance* ambiental. Está dirigido al cumplimiento de las normas de protección ambiental y sostenibilidad, promoviendo prácticas responsables respecto al manejo de residuos, contaminación y uso de recursos naturales.

7. *Compliance* antisoborno. Busca prevenir actos de soborno y corrupción en las operaciones empresariales mediante controles internos, políticas de integridad y mecanismos de supervisión. Se encuentra relacionado con la norma ISO 37001.
8. *Compliance* de protección de datos. Tiene como objetivo garantizar la seguridad y confidencialidad de la información personal de clientes, trabajadores y proveedores, conforme a las normas de protección de datos personales.
9. *Compliance* tecnológico o digital. Se orienta al cumplimiento de normas relacionadas con seguridad informática, uso de tecnologías, protección de sistemas digitales y prevención de delitos informáticos.

2.2.1.7. Etapas para la implementación del compliance

Las etapas de la implementación del *compliance* según ISO (2021) y Volkov (2020), son los siguientes:

- a) Diagnóstico organizacional. La primera etapa consiste en analizar la situación actual de la empresa respecto al cumplimiento de normas legales, políticas internas y mecanismos de control. En esta fase se identifican debilidades, necesidades y riesgos existentes dentro de la organización.
- b) Identificación y evaluación de riesgos. En esta etapa se detectan y evalúan los riesgos legales, financieros, laborales, tributarios, operativos y de corrupción que podrían afectar a la empresa. El objetivo es determinar el nivel de exposición de la organización y establecer prioridades de control.
 - Diseño del programa de *compliance*. Consiste en elaborar las políticas, procedimientos y mecanismos que integrarán el sistema de *compliance*. Entre ellos se incluyen: i) Código de ética; ii) Políticas internas; iii) Canal de denuncias; iv) Protocolos de supervisión y v) Medidas disciplinarias.
- c) Designación del oficial de cumplimiento. La empresa debe asignar a una persona o área responsable de supervisar y coordinar el funcionamiento del programa de *compliance*. El oficial de cumplimiento monitorea el cumplimiento normativo y promueve la cultura ética dentro de la organización.
- d) Capacitación y sensibilización del personal. En esta etapa se desarrollan programas de formación para trabajadores y directivos sobre temas relacionados con ética empresarial, prevención de riesgos y cumplimiento normativo. La capacitación permite fortalecer el compromiso institucional.
- e) Implementación de controles y mecanismos de supervisión. Se ponen en funcionamiento los procedimientos, controles internos y sistemas de monitoreo

destinados a prevenir incumplimientos y detectar irregularidades dentro de la empresa.

- f) Monitoreo y evaluación del programa. La organización debe realizar auditorías y evaluaciones periódicas para verificar la eficacia del sistema de *compliance*, identificando posibles deficiencias o incumplimientos.
- g) Mejora continua. El programa de *compliance* debe actualizarse constantemente de acuerdo con los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, garantizando su efectividad y sostenibilidad en el tiempo.

2.2.2. Cumplimiento normativo

2.2.2.1. Normas internas

Las empresas desde la vigencia de la Ley N° 30424, están obligados elaborar sus normas internas como su i) código de ética; ii) sus políticas internas; iii) su canal de denuncias; iv) su protocolo de supervisión y, v) las medidas disciplinarias; si no se ha implementado en sus normas internas se debe implementar a fin de no correr riesgos de ser involucrados en responsabilidad penal.

Asimismo, Marcelo Bertocchini sostiene que las normas internas fortalecen la cultura ética y contribuyen al adecuado funcionamiento del sistema de *compliance* empresarial (Bertocchini, 2016). Se debe implementar en una empresa las siguientes normas internas:

- 1) Reglamento Interno de Trabajo. Donde se establece derechos, obligaciones, horarios y sanciones.
- 2) Código de Ética o Código de Conducta. Establece principios éticos y valores, de directivos, colaboradores y terceros vinculados.
- 3) Manual de Organización y Funciones (MOF), Establece funciones y responsabilidades y organización de la empresa.
- 4) Políticas Anticorrupción. Establecen medidas para prevenir sobornos, conflictos de intereses, fraude y otras prácticas ilícitas que puedan afectar a la organización.
- 5) Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Normas orientadas a proteger la integridad física y mental de los trabajadores, conforme a la legislación laboral vigente.
- 6) Políticas de Protección de Datos y Confidencialidad. Establece manejo de información de clientes, trabajadores y proveedores, garantizando la seguridad y privacidad.

- 7) Procedimientos Disciplinarios. Establece las faltas, sanciones y procedimientos ante las faltas internas dentro de la empresa.
- 8) Políticas de Atención al Cliente. Establecen normas para brindar una atención adecuada, manejo de reclamos y garantía de calidad en el servicio.
- 9) Normas de Control Interno. Establece procedimiento para el manejo de inventarios, autorizaciones, control financiero, supervisión y auditorías internas.
- 10) Canal de Denuncias. Mecanismo mediante el cual los trabajadores o terceros pueden reportar irregularidades, actos de corrupción o incumplimientos de manera confidencial.

2.2.2.2. Difusión del código de ética

Marcelo Bertocchini señala que la difusión constante del código de ética fortalece la cultura de integridad y reduce los riesgos de incumplimiento dentro de las organizaciones (Bertocchini, 2016) La difusión se realiza:

- a) Mediante inducción al personal al trabajador que ingresa, se le entrega física o digitalmente y explica el código de ética, para desde empiezo conozca las reglas.
- b) Capacitaciones y talleres, analizando el contenido del código de ética y su aplicación en situaciones reales.
- c) Publicación en medios internos, en paneles informativos, portales y páginas web, con el fin de facilitar el acceso permanente.
- d) Firma de compromiso, es la firma de conocimiento del código de ética, como evidencia de su aceptación.
- e) Campañas de comunicación interna usando boletines, videos, charlas, afiches, con el fin de reforzar continuamente los principios éticos de la organización.
- f) Participación de la alta dirección, con su liderazgo organizacional mediante ejemplos el cumplimiento del código de ética.

2.2.2.3. Participación de la gerencia

La participación activa de la gerencia constituye un elemento fundamental para fortalecer la implementación de sistemas organizacionales, debido a que el liderazgo directivo permite orientar al personal, promover una cultura de cumplimiento y mejorar la prevención de riesgos dentro de la organización (Chiavenato, 2017), la participación de la gerencia debe ser activa mediante:

- a) Liderazgo con el ejemplo, demostrando integridad, transparencia y responsabilidad, en su conducta y decisiones.
- b) Promoción de la cultura ética.

- c) Aprobación e implementación del código de ética
- d) Supervisión del cumplimiento
- e) Asignación de recursos económicos y tecnológicos para facilitar la difusión del código de ética.
- f) Impulso de capacitaciones.
- g) Atención de denuncias e irregularidades.

2.2.3. Gestión de riesgos

2.2.3.1. Identificación de riesgos reales

La identificación de riesgos reales constituye una etapa fundamental dentro de la gestión organizacional, debido a que permite reconocer eventos que pueden afectar el cumplimiento de objetivos institucionales y establecer mecanismos de prevención y control. En este sentido, la gestión de riesgos contribuye al fortalecimiento del control interno mediante la evaluación de amenazas, la implementación de acciones correctivas y la protección de los recursos de la organización (Estupiñán, 2015) y (Mantilla, 2018) señalan:

1. Riesgos de corrupción

Se relacionan con actos de soborno, favoritismo, pagos indebidos o conflictos de intereses durante procesos de compra, contratación o ventas.

2. Riesgos financieros

Comprenden pérdidas económicas ocasionadas por errores contables, fraudes, endeudamiento excesivo, evasión tributaria o falta de control en el manejo de recursos financieros.

3. Riesgos operativos

Son aquellos derivados de fallas en procesos internos, errores humanos, deficiencias tecnológicas o problemas en la cadena de suministro e inventarios.

4. Riesgos legales

Se producen por incumplimiento de normas laborales, tributarias, comerciales o de protección al consumidor, pudiendo generar multas y sanciones para la empresa.

5. Riesgos reputacionales

Afectan la imagen y credibilidad de la organización debido a malas prácticas empresariales, atención deficiente al cliente o difusión de información negativa.

6. Riesgos tecnológicos

Incluyen pérdida de información, ataques cibernéticos, uso indebido de datos personales o fallas en los sistemas informáticos.

7. Riesgos laborales

Se relacionan con accidentes de trabajo, incumplimiento de medidas de seguridad y conflictos laborales dentro de la organización.

2.2.3.2. Acciones preventivas

Las acciones preventivas dentro de un programa de *compliance* comprenden un conjunto de medidas orientadas a evitar incumplimientos normativos y riesgos corporativos mediante políticas internas, controles, capacitaciones y mecanismos de supervisión. Su finalidad es promover una cultura ética y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables a la organización (García, 2017). Entre las principales acciones preventivas que puede implementar una empresa comercializadora de artefactos domésticos se encuentran las siguientes:

- a) **Elaboración de un código de ética y de conducta**
- b) **Capacitación permanente del personal.** La capacitación continua del personal constituye una estrategia fundamental para fortalecer las competencias laborales, mejorar el desempeño organizacional y reducir errores derivados de la falta de conocimientos o habilidades. Asimismo, contribuye al desarrollo de una cultura organizacional orientada al cumplimiento de objetivos y a la mejora permanente de los procesos (Chiavenato, 2017).
- c) **Identificación y evaluación de riesgos.** La organización debe identificar riesgos legales, tributarios, laborales y comerciales que puedan afectar sus operaciones, elaborando matrices de riesgo y controles preventivos.

$$\text{Riesgo} = \text{Probabilidad} \times \text{Impacto}$$

Esta evaluación permite priorizar riesgos críticos y establecer medidas de mitigación.

- d) **Implementación de controles internos.** Los controles internos ayudan a supervisar procesos administrativos, financieros y comerciales para evitar fraudes, pérdidas económicas o incumplimientos legales.

Los controles internos constituyen herramientas de gestión que permiten supervisar y evaluar los procesos administrativos, financieros y operativos de una organización, contribuyendo a la prevención de errores, fraudes, pérdidas económicas y posibles incumplimientos normativos. Además, fortalecen la eficiencia institucional mediante procedimientos de control y seguimiento permanente (Fonseca, 2011).

- e) **Canal de denuncias y protección al denunciante**

- f) **Supervisión y auditorías periódicas.** Las auditorías internas permiten verificar si las políticas de *compliance* se cumplen adecuadamente y detectar posibles fallas en los procedimientos. (Mantilla, 2018).
- g) **Debida diligencia en proveedores y trabajadores.** La empresa debe verificar antecedentes legales y comerciales de proveedores, socios y empleados antes de establecer relaciones contractuales.

2.2.3.3. Protocolos de control

Los protocolos son:

- a) **Protocolo de control financiero.** Consiste en supervisar ingresos, egresos, facturación, pagos y registros contables para evitar fraudes o irregularidades económicas. Se toma siguientes acciones de verificación de comprobantes de pago, control de caja y arqueos, autorización de gastos, supervisión de inventarios, auditorías contables periódicas; todas estas actividades se denominan La supervisión y el control son elementos fundamentales para garantizar la efectividad del sistema de control interno. Mantilla (2018).
- b) **Protocolo de control de inventarios.** Mediante registro sistemático de productos, inventarios físicos periódicos, control digital de almacén, verificación de productos defectuosos. Estas acciones permiten supervisar el ingreso y salida de mercaderías, evitando pérdidas, robos o diferencias de stock.
- c) **Protocolo de control de proveedores.** Mediante evaluación de antecedentes, validación de RUC y licencias, revisión contractual y supervisión del cumplimiento de entregas.
- d) **Protocolo de control laboral.** Mediante supervisión de asistencia, control de contratos laborales, cumplimiento de horarios, prevención del hostigamiento laboral.
- e) **Protocolo de control ético y anticorrupción.** Mediante código de ética, declaración de conflictos de interés. canal de denuncias confidencial y Investigación interna de irregularidades. Según García (2017), el *compliance* empresarial busca instaurar controles preventivos que permitan detectar conductas ilícitas antes de que generen responsabilidad para la organización.
- f) **Protocolo de auditoría y supervisión.** Mediante auditorías internas, evaluación de riesgos, informes de cumplimiento y aplicación de medidas correctivas.

2.2.4. Cultura ética

2.2.4.1. Valores institucionales

Según Stephen P. Robbins, los valores organizacionales influyen directamente en la conducta de los trabajadores y en el clima organizacional, permitiendo generar compromiso e identidad institucional (Robbins, 2013).

Los valores institucionales son principios éticos que orientan el comportamiento de los miembros de una organización y fortalecen la cultura empresarial. Estos valores promueven la transparencia, responsabilidad e integridad, contribuyendo al cumplimiento normativo y al adecuado funcionamiento del sistema de compliance dentro de la empresa (García, 2017).

Principales valores institucionales en una empresa son:

- a) **Honestidad.** Implica actuar con transparencia, sinceridad y rectitud en todas las actividades empresariales.
- b) **Responsabilidad.** Consiste en cumplir obligaciones laborales y organizacionales de manera eficiente.
- c) **Integridad.** Se refiere a actuar conforme a principios éticos, incluso en situaciones difíciles.
- d) **Respeto.** Promueve relaciones laborales basadas en la tolerancia y consideración mutua.
- e) **Compromiso.** Representa la disposición de los trabajadores para contribuir al logro de objetivos institucionales.
- f) **Transparencia.** Permite desarrollar actividades empresariales claras y libres de corrupción.
- g) **Trabajo en equipo.** Favorece la cooperación y coordinación entre los miembros de la organización.

2.2.4.2. Conducta ética del personal

De acuerdo con García (2017), el *compliance* empresarial requiere que los trabajadores actúen conforme a principios éticos para prevenir responsabilidades legales dentro de la organización. Son consideradas conductas éticas del personal las siguientes:

- a) **Honestidad.** Consiste en actuar con sinceridad y transparencia en todas las actividades laborales, como no alterar información, no apropiarse de bienes de la empresa y brindar información veraz a clientes y superiores.

- b) **Responsabilidad.** Significa cumplir funciones y obligaciones laborales de manera eficiente y puntual. Como cumplimiento de horarios, entrega oportuna de tareas y cuidado de los recursos de la empresa.
- c) **Respeto.** Es el trato digno y cordial hacia compañeros, clientes y directivos.
- d) **Confidencialidad.** consiste en proteger la información interna y comercial de la empresa.
- e) **Transparencia.** Implica actuar de manera clara y conforme a normas éticas y legales, como declarar conflictos de interés, evitar actos de corrupción y informar irregularidades.
- f) **Trabajo en equipo.** Promueve la cooperación y colaboración entre trabajadores para lograr objetivos institucionales.
- g) **Cumplimiento normativo.** Consiste en respetar las políticas internas y las leyes aplicables a la organización.

2.2.5. Capacitación en compliance

La capacitación en *compliance* constituye una herramienta preventiva fundamental dentro del sistema de cumplimiento empresarial, debido a que permite que los trabajadores conozcan sus obligaciones y actúen conforme a normas éticas y legales.

Asimismo, García (2017) sostiene que la capacitación fortalece la cultura ética organizacional y contribuye a prevenir responsabilidades legales de la empresa.

2.2.5. Supervisión y Control

La supervisión consiste en el seguimiento continuo de las actividades y procedimientos de la empresa, mientras que el control comprende los mecanismos destinados a verificar y corregir posibles desviaciones respecto a los objetivos organizacionales y normas internas.

La supervisión y el control constituyen actividades permanentes dentro del sistema de control interno, orientadas a evaluar la eficacia de los controles implementados, identificar deficiencias y establecer acciones de mejora que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Mantilla, 2018).

2.2.5.1. Mecanismos de monitoreo

El monitoreo constituye una actividad permanente dentro del sistema de compliance, orientada a verificar que los procesos empresariales se ejecuten conforme a estándares éticos y legales. **Sofía**, Destaca el cumplimiento normativo como la "función independiente que, a través de las políticas y procedimientos adecuados, detecta y gestiona el riesgo de incumplimiento de las obligaciones regulatorias". (Paagman,

2014,p.9). En tanto, Mantilla (2018) señala que el control interno requiere procesos de evaluación continua para determinar si los controles funcionan de manera adecuada y permiten alcanzar los objetivos institucionales.

2.2.5.2. Sanciones Internas

Las sanciones internas forman parte de los mecanismos de control y cumplimiento implementados por las organizaciones para garantizar el respeto de las normas y procedimientos internos.

Asimismo, García (2017) señala que el compliance requiere mecanismos sancionadores eficaces que permitan corregir conductas ilícitas y fortalecer la cultura de cumplimiento organizacional

Objetivos de las sanciones internas

- 1) **Corregir conductas indebidas.** Buscan modificar comportamientos que afecten el funcionamiento y la imagen de la empresa.
- 2) **Garantizar el cumplimiento normativo.** Permiten asegurar el respeto de políticas internas y normas legales.
- 3) **Prevenir reincidencias.** Las medidas disciplinarias desincentivan futuras infracciones dentro de la organización.
- 4) **Fortalecer la cultura ética.** Promueven responsabilidad, disciplina y transparencia entre los trabajadores.

Principales tipos de sanciones internas

- a) **Amonestación verbal.** Consiste en una llamada de atención realizada de manera oral frente a faltas leves.

Ejemplos:

- 1) Tardanzas ocasionales.
- 2) Incumplimiento menor de procedimientos.
- 3) Falta de orden en actividades laborales.

- b) **Amonestación escrita.** Es una advertencia formal documentada en el expediente del trabajador.

Ejemplos:

- 1) Reiteración de faltas leves.
- 2) Incumplimiento de normas internas.
- 3) Conductas inapropiadas.

c) Suspensión temporal. Implica la separación temporal del trabajador de sus funciones debido a faltas graves.

Ejemplos:

- 1) Incumplimiento reiterado de obligaciones.
- 2) Actos de indisciplina.
- 3) Negligencia laboral.

4. Despido disciplinario. Es la terminación de la relación laboral cuando el trabajador incurre en faltas graves establecidas por la normativa laboral y el reglamento interno.

Ejemplos:

- 1) Fraude o robo.
- 2) Actos de corrupción.
- 3) Divulgación de información confidencial.
- 4) Acoso laboral.

5. Medidas correctivas complementarias. Además de las sanciones, la empresa puede implementar acciones orientadas a prevenir nuevas infracciones.

Ejemplos:

- 1) Capacitaciones obligatorias.
- 2) Supervisión especial.
- 3) Reforzamiento de controles internos.

Las sanciones internas son medidas disciplinarias aplicadas por la empresa frente al incumplimiento de normas legales, políticas organizacionales y principios éticos. Estas medidas permiten corregir conductas indebidas, prevenir reincidencias y fortalecer el sistema de compliance mediante mecanismos de control y disciplina organizacional (García, 2017).

Principios aplicables a las sanciones internas

- a) **Legalidad.** Las sanciones deben estar previstas en normas internas y legislación laboral vigente.
- b) **Proporcionalidad.** La sanción debe guardar relación con la gravedad de la falta cometida.
- c) **Debido procedimiento.** El trabajador tiene derecho a ser informado y ejercer su defensa.
- d) **Imparcialidad.** Las investigaciones y sanciones deben aplicarse objetivamente.

2.2.5.3. Seguimiento de incumplimiento

El seguimiento de incumplimiento constituye una fase esencial del sistema de compliance, debido a que permite monitorear permanentemente las conductas y actividades organizacionales para garantizar el respeto de las normas internas y externas.

Asimismo, García (2017) sostiene que el compliance requiere mecanismos de supervisión y control orientados a prevenir responsabilidades legales mediante la detección temprana de conductas ilícitas.

Importancia del seguimiento de incumplimiento

El seguimiento permite fortalecer la cultura ética organizacional y reducir riesgos legales, financieros y reputacionales dentro de la empresa.

El seguimiento de incumplimiento es el conjunto de procedimientos implementados por la empresa para identificar, supervisar y corregir conductas contrarias a las normas legales y políticas internas. Este proceso permite fortalecer el sistema de compliance mediante actividades de monitoreo, investigación y aplicación de medidas correctivas orientadas a prevenir riesgos organizacionales (García, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque cualitativo que según, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), **consiste en** comprender y profundizar los fenómenos sociales a partir de las percepciones, experiencias y significados que les atribuyen los participantes dentro de su contexto natural. Este enfoque permite interpretar la realidad desde una perspectiva holística, considerando las particularidades del entorno en el que se produce el fenómeno estudiado. La presente investigación es de tipo básica (Solis, 2001).

La finalidad de la investigación es básica (Solis, 2001) que se desarrolló bajo un enfoque cualitativo. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cualitativo tiene como finalidad comprender y profundizar los fenómenos sociales a partir de las percepciones, experiencias y significados que les atribuyen los participantes dentro de su contexto natural. Este enfoque permite interpretar la realidad desde una perspectiva holística, considerando las particularidades del entorno en el que se produce el fenómeno estudiado.

El nivel de investigación fue descriptivo, debido a que permitió caracterizar y analizar el fenómeno de estudio en su contexto. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) señalan que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 108).

Por su finalidad, la investigación fue de tipo básica. Según Hernández, Fernández y Baptista (2018), este tipo de investigación se desarrolla dentro de un marco teórico y tiene como propósito ampliar el conocimiento científico, sin estar orientada directamente a la solución de problemas prácticos.

Asimismo, se empleó un diseño no experimental de corte transversal. El diseño no experimental se caracteriza porque “se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174); es decir, los fenómenos son observados y analizados tal como ocurren en su contexto natural. Del mismo modo, los estudios transversales “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 176), permitiendo describir y analizar la situación del fenómeno estudiado en un periodo determinado.

3.2. Población

La “población” es el conjunto total de personas, objetos, animales, situaciones o elementos que tienen una característica en común y sobre los que se quiere estudiar algo (Paucar, 2020).

La población estuvo conformada por 42 participantes, de los cuales 21 fueron abogados que desempeñan funciones como asesores jurídicos en empresas ubicadas en la provincia de Coronel Portillo, y 21 gerentes y/o administradores de dichas empresas. Los criterios de selección considerados estuvieron relacionados con la experiencia profesional de los abogados asesores jurídicos, debido a su participación en la elaboración y revisión de las normas internas de las empresas registradas bajo el código; asimismo, se consideró a los gerentes y/o administradores por ser los responsables de la ejecución y cumplimiento de dichas disposiciones dentro de la organización.

3.3. Matriz de categorización

Consiste en "clasificar, conceptualizar o codificar mediante un término o expresión que sea claro e inequívoco el contenido de cada unidad temática" (Martínez, 2005.p. 135). En este sentido, la categorización constituye una etapa fundamental para la interpretación de los datos en los estudios cualitativos.

Es importante porque permite organizar de manera lógica y sistemática la información recopilada, estableciendo una relación entre el problema de investigación, los objetivos, las categorías, las subcategorías y los indicadores de análisis. Su uso contribuye a garantizar la coherencia metodológica durante todo el proceso investigativo (Hernández R. M., 2018).

En el presente trabajo la categoría en estudio fue: Beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa y se encuentra incorporada como anexo 2.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos constituye el procedimiento mediante el cual el investigador obtiene información relevante para comprender el fenómeno estudiado, garantizando que los datos recopilados sean pertinentes y confiables para responder a los objetivos de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Por su parte, el instrumento es el medio utilizado para registrar y organizar la información obtenida durante el proceso de recolección de datos, facilitando su posterior análisis e interpretación.

Se empleó como técnica la encuesta por cuanto permitió obtener información detallada y contextualizada sobre las experiencias, conocimientos y percepciones de los participantes respecto de los beneficios de la implementación del *compliance* en el ámbito empresarial. Esta técnica facilitó la comprensión del fenómeno investigado desde la perspectiva de los propios actores involucrados. Las encuestas fueron realizadas a abogados especialistas con experiencia en la materia, así como a gerentes y/o administradores de las empresas seleccionadas.

La encuesta constituye una técnica de recolección de datos que permite obtener información de manera sistemática sobre las opiniones, percepciones y características de los participantes respecto del fenómeno investigado. Su aplicación facilita la recopilación y el análisis de información relevante, contribuyendo a una mejor comprensión del objeto de estudio Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Como instrumento se utilizó el cuestionario con preguntas abiertas, la cual estuvo conformada por preguntas previamente elaboradas relacionadas con las categorías de análisis de la investigación. Este instrumento permitió orientar la conversación con los participantes, brindando la posibilidad de profundizar en aspectos relevantes que surgieron durante la aplicación de la técnica.

Los instrumentos se encuentran incorporadas como anexo 4. Antes de su aplicación, fue sometida a un proceso de validación mediante juicio de expertos, con la finalidad de determinar la pertinencia, claridad y coherencia de las preguntas formuladas.

El juicio de expertos constituye un procedimiento de validación de contenido mediante el cual especialistas en el área evalúan si el instrumento representa adecuadamente el fenómeno que se pretende estudiar y si los ítems o preguntas responden a los objetivos planteados en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Método de análisis de datos

El análisis de datos en una investigación cualitativa constituye un proceso sistemático de organización, interpretación y construcción de significados a partir de la información obtenida de los participantes. Este proceso implica la identificación de categorías, patrones, relaciones y aspectos relevantes que permiten comprender el fenómeno estudiado dentro de su contexto (Álvarez, 2003).

3.6. Aspectos éticos

La aplicación de los principios éticos estuvo presente durante todas las etapas de la investigación, desde la planificación hasta la ejecución y difusión de los resultados. Para ello, se consideraron normas nacionales e institucionales orientadas a garantizar el respeto de los derechos de los participantes y la integridad del proceso científico.

Entre las normas externas consideradas se encuentra el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, que reconoce el respeto de la dignidad de la persona humana como fin supremo de la sociedad y del Estado. Asimismo, se tomó en cuenta la Ley N.º 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 016-2024-JUS.

De igual manera, se consideraron las disposiciones institucionales establecidas en el Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, aprobado por el Consejo Universitario mediante Resolución N.º 0129-2026-CU-ULADECH Católica, de fecha 23 de febrero de 2026.

Los principios éticos aplicados fueron los siguientes:

Respeto y protección de los derechos de los participantes. Este principio implica garantizar la dignidad, autonomía, privacidad y confidencialidad de las personas que participan en la investigación. Asimismo, se aseguró que la participación sea voluntaria y respaldada mediante el consentimiento informado, proporcionando previamente información clara sobre los objetivos y procedimientos del estudio (Hernández et al., 2018).

Beneficencia y no maleficencia. El principio de beneficencia establece la obligación del investigador de procurar el bienestar de los participantes y reducir cualquier posible perjuicio derivado del estudio. Este principio fue desarrollado en el Informe Belmont, donde se señala la importancia de proteger a las personas que participan en investigaciones científicas (Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento, 1979). Por su parte, el principio de no maleficencia orienta al investigador a evitar cualquier daño físico, psicológico, social o académico durante el desarrollo de la investigación.

Libre participación y consentimiento informado. La participación de los sujetos de estudio se realizó de manera voluntaria, previa explicación de los objetivos, procedimientos y finalidad de la investigación. El consentimiento informado permitió que los participantes tomaran una decisión autónoma respecto a su participación en el estudio (Beauchamp y Childress, 2019).

Integridad y honestidad científica. La investigación se desarrolló bajo criterios de transparencia, responsabilidad y respeto por la verdad científica. Según Resnik (2020), la integridad científica implica que los investigadores actúen con honestidad durante todas las etapas del proceso investigativo, evitando prácticas como la fabricación, falsificación, manipulación de datos o plagio, garantizando así la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Transparencia y honestidad académica. Estos principios orientan al investigador a presentar los procedimientos, resultados y fuentes utilizadas de manera clara y objetiva, respetando las normas de ética académica y reconociendo adecuadamente los aportes de otros autores.

Justicia. Este principio establece que todos los participantes deben recibir un trato equitativo durante el desarrollo de la investigación. Asimismo, busca garantizar una selección justa de los participantes, evitando cualquier forma de discriminación o exclusión injustificada (NCPHSBBR, 1979).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

La mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

Codificación	Abogados	Gerente	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
C1. Prevención de incumplimientos normativos.	6	5	11	26%
C2. Identificación y gestión de riesgos legales.	5	9	14	33%
C3. Implementación de controles internos.	3	2	5	12%
C4. Reducción de responsabilidades administrativas y penales.	4	4	8	19%
C5. Cumplimiento de obligaciones legales	3	1	4	10%
Total	21	21	42	100%

Figura 1.

La mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa



De los 42 encuestados comprendidos entre abogados y gerentes se obtuvo:

- El 33% respondió que la implementación del compliance permite la identificación y gestión de riesgos legales.
- El 26% respondió que previene de incumplimientos normativos.
- El 19% respondió que reduce responsabilidades administrativas y penales.
- El 12% respondió que permite la implementación de controles internos.
- El 10% respondió que permite el cumplimiento de obligaciones legales.

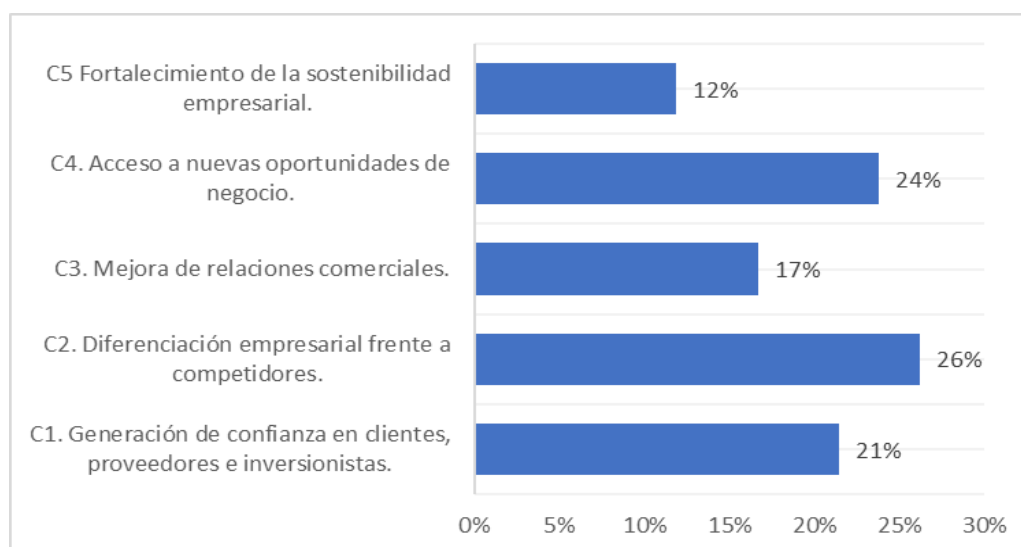
Tabla 2

Beneficio de la implementación del compliance en una empresa

Codificación	Abogados	Gerente	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
C1. Generación de confianza en clientes, proveedores e inversionistas.	3	6	9	21%
C2. Diferenciación empresarial frente a competidores.	7	4	11	26%
C3. Mejora de relaciones comerciales.	4	3	7	17%
C4. Acceso a nuevas oportunidades de negocio.	3	7	10	24%
C5 Fortalecimiento de la sostenibilidad empresarial.	4	1	5	12%
	21	21	42	100%

Figura 2

Beneficio de la implementación del compliance en una empresa



De los 42 encuestados comprendidos entre abogados y gerentes se obtuvo:

- El 26% respondió permite la diferenciación empresarial frente a competidores.
- El 24% respondió que permite el acceso a nuevas oportunidades de negocio
- El 21% respondió que genera confianza en clientes proveedores e inversionistas.
- El 17% respondió que mejora las relaciones comerciales.
- El 12% respondió que fortalece la sostenibilidad empresarial.

Tabla 3

Hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

Codificación	Abogados	Gerente	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
C1. Percepción positiva de la empresa ante los grupos de interés.	7	5	12	29%
C2. Transparencia en la gestión empresarial.	2	8	10	24%
C3. Imagen de responsabilidad y confiabilidad.	5	2	7	17%
C4. Credibilidad institucional.	4	2	6	14%
C5. Fortalecimiento de la confianza empresarial.	3	4	7	17%
	21	21	42	100%

Figura 3

Hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa



De los 42 encuestados comprendidos entre abogados y gerentes se obtuvo:

- El 29% respondió que permite tener una percepción positiva de la empresa ante los grupos de interés.
- El 24% respondió que permite la transparencia en la gestión empresarial.
- EL 17% respondió que fortalece la confianza empresarial y por ende la imagen de responsabilidad y confiabilidad.
- El 14% respondió que permite la credibilidad institucional.

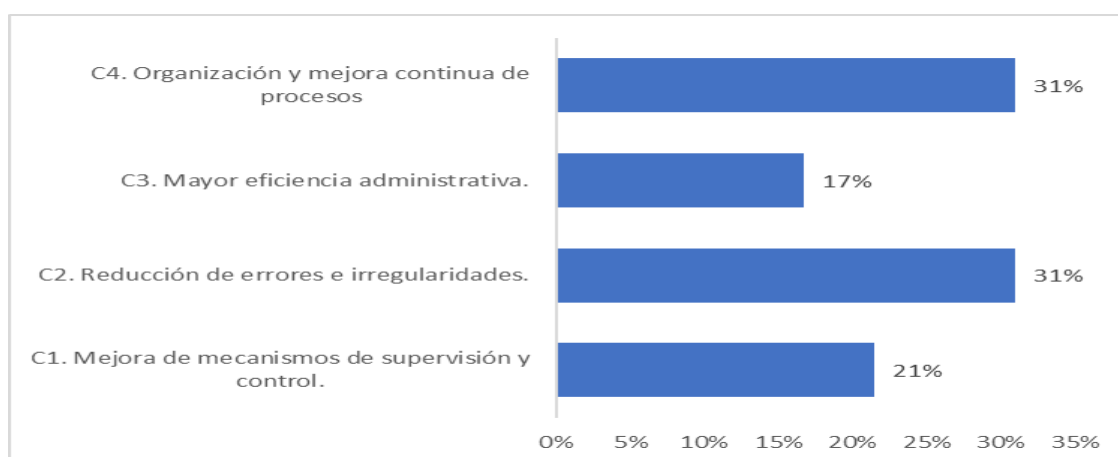
Tabla 4

Hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

Codificación	Abogados	Gerente	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
C1. Mejora de mecanismos de supervisión y control.	2	7	9	21%
C2. Reducción de errores e irregularidades.	7	6	13	31%
C3. Mayor eficiencia administrativa.	4	3	7	17%
C4. Organización y mejora continua de procesos	8	5	13	31%
	21	21	42	100%

Figura 4

Hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa



De los 42 encuestados comprendidos entre abogados y gerentes se obtuvo:

- El 31% respondió que faculta la organización y mejora continua de procesos y reducir errores e irregularidades.
- El 21% respondió que mejora los mecanismos de supervisión y control
- El 17% respondió que genera mayor eficiencia administrativa.

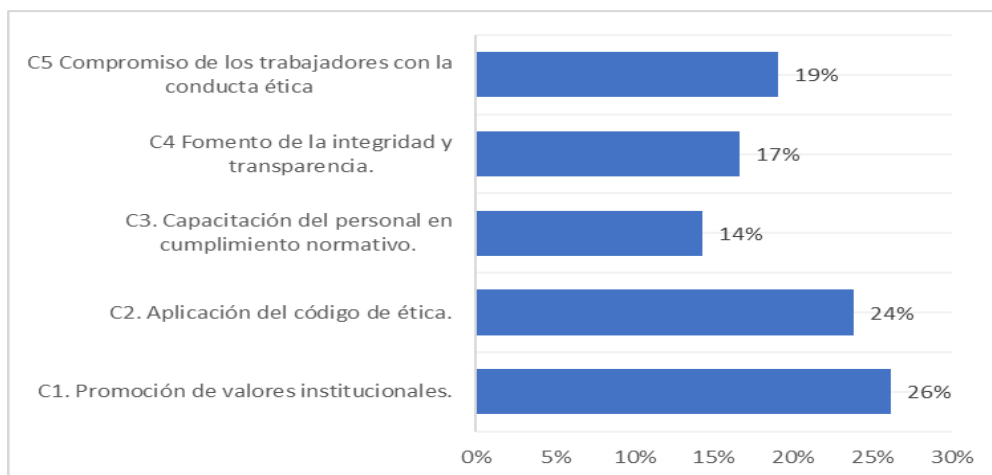
Tabla 5

Hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

Codificación	Abogados	Gerente	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
C1. Promoción de valores institucionales.	3	8	11	26%
C2. Aplicación del código de ética.	7	3	10	24%
C3. Capacitación del personal en cumplimiento normativo.	5	1	6	14%
C4 Fomento de la integridad y transparencia.	4	3	7	17%
C5 Compromiso de los trabajadores con la conducta ética	2	6	8	19%
	21	21	42	100%

Figura 5

Hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa



De los 42 encuestados comprendidos entre abogados y gerentes se obtuvo:

- El 26% respondió que permite la promoción de valores institucionales.
- El 24% respondió que permite la aplicación del código de ética.
- El 19% respondió que permite el compromiso de los trabajadores con la conducta ética.
- El 17% respondió que fomenta la integridad y transparencia.
- El 14% respondió que permite la capacitación del personal en cumplimiento normativo.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación evidenciaron que la implementación de un programa de compliance constituye un mecanismo eficaz para reducir la exposición de las empresas a riesgos legales y penales, debido a que incorpora políticas internas, procedimientos de control, mecanismos de supervisión y acciones preventivas orientadas a garantizar el cumplimiento de las normas legales y organizacionales. Asimismo, los participantes reconocieron que la existencia de controles internos y de mecanismos de prevención disminuye la probabilidad de incurrir en infracciones administrativas, civiles o penales derivadas del incumplimiento normativo.

Este hallazgo guarda concordancia con lo señalado por Reyes (2024), quien concluyó que la implementación del compliance fortalece el cumplimiento normativo dentro de las sociedades comerciales privadas y reduce significativamente los riesgos derivados de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico. Del mismo modo, Jaramillo (2024) sostiene que un adecuado sistema de compliance constituye un componente esencial del buen gobierno corporativo, debido a que permite anticipar contingencias legales y establecer mecanismos preventivos que fortalecen la sostenibilidad empresarial. En la misma línea, Gonzales (2023) afirma que la autonomía y el adecuado funcionamiento de los órganos de supervisión favorecen la eficacia del compliance al mejorar la capacidad institucional para detectar oportunamente situaciones de riesgo y adoptar medidas correctivas.

Los resultados también encuentran respaldo en la teoría desarrollada por Argandoña (2015), quien sostiene que uno de los principios fundamentales del compliance es la prevención de riesgos mediante la identificación, evaluación y control permanente de aquellas situaciones que puedan comprometer la responsabilidad de la organización. Asimismo, Ayres (2018) señala que los programas de cumplimiento permiten reducir considerablemente los riesgos legales y reputacionales al establecer controles internos eficaces y mecanismos de vigilancia continua. De igual forma, García (2017) sostiene que el compliance empresarial tiene como finalidad instaurar procedimientos preventivos que permitan detectar oportunamente incumplimientos normativos y evitar responsabilidades administrativas o penales para la persona jurídica.

A partir de la contrastación realizada, se considera que la mitigación de riesgos constituye uno de los principales aportes del compliance dentro de las organizaciones empresariales. Los resultados obtenidos demuestran que la prevención resulta más eficiente y menos costosa que la adopción de medidas correctivas una vez producido el incumplimiento normativo. En consecuencia, la implementación de políticas internas, matrices de riesgos, canales de denuncia y mecanismos permanentes de supervisión fortalece la capacidad de la empresa para anticipar contingencias jurídicas y promover una gestión organizacional basada en la legalidad y la transparencia. Asimismo, se advierte que el compliance no debe entenderse únicamente como una obligación legal, sino como una estrategia de gestión que contribuye a proteger la continuidad empresarial, fortalecer la confianza de los grupos de interés y consolidar una cultura preventiva orientada al cumplimiento de la normativa vigente.

Los resultados obtenidos evidenciaron que la implementación del compliance fortalece la reputación corporativa de las empresas al promover el cumplimiento de normas legales, principios éticos y mecanismos de transparencia en la gestión organizacional. Los participantes señalaron que una organización que actúa con integridad genera mayor confianza entre clientes, proveedores, trabajadores y demás grupos de interés, fortaleciendo su imagen institucional y reduciendo el riesgo de conflictos derivados de conductas indebidas.

Estos hallazgos coinciden con Jaramillo (2024), quien concluyó que el compliance constituye un componente esencial del gobierno corporativo, al fortalecer la transparencia institucional y mejorar la confianza de los grupos de interés. Del mismo modo, Reyes (2024) sostiene que la implementación de programas de cumplimiento favorece el posicionamiento empresarial y la credibilidad de las organizaciones frente a sus clientes y organismos reguladores. Asimismo, Schwarz (2018) afirma que el compliance incrementa la legitimidad empresarial mediante políticas de integridad y mecanismos permanentes de supervisión.

Los resultados encuentran respaldo en Argandoña (2015), quien sostiene que los principios de integridad y transparencia fortalecen la confianza organizacional y constituyen la base de una adecuada cultura de cumplimiento. De igual forma, Ayres (2018) señala que los programas de compliance reducen los riesgos reputacionales al prevenir conductas ilícitas que puedan afectar la imagen institucional. En la misma

línea, García (2017) sostiene que el cumplimiento normativo permite consolidar relaciones sostenibles con los grupos de interés mediante actuaciones éticas y transparentes.

Análisis crítico del investigador. Se considera que la reputación corporativa representa uno de los activos intangibles más importantes de una organización, debido a que influye directamente en la confianza del mercado y en la sostenibilidad empresarial. Los resultados demuestran que el compliance no solo previene responsabilidades legales, sino que también fortalece la percepción positiva que los diferentes actores tienen respecto de la empresa. En consecuencia, la implementación de mecanismos de transparencia y ética empresarial constituye una inversión estratégica orientada a consolidar la competitividad y la permanencia de las organizaciones en un entorno empresarial cada vez más exigente.

Los resultados permitieron establecer que la implementación del compliance favorece la optimización de los procesos internos mediante la estandarización de procedimientos, la definición clara de responsabilidades y el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión y control. Asimismo, se evidenció que la organización de los procesos reduce errores operativos y mejora la eficiencia administrativa.

Estos resultados guardan relación con Gonzales (2023), quien concluyó que los sistemas de compliance fortalecen la estructura organizacional al establecer procedimientos claros para el control y la supervisión institucional. Asimismo, Salvador (2018) sostiene que el fortalecimiento del control interno contribuye significativamente a mejorar la gestión administrativa mediante procesos organizados y mecanismos permanentes de evaluación. Del mismo modo, Schwarz (2018) afirma que la implementación del compliance permite mejorar la eficiencia operativa al reducir riesgos derivados de procedimientos inadecuados.

Los hallazgos se sustentan en Mantilla (2018), quien sostiene que el control interno constituye un mecanismo permanente para supervisar, evaluar y mejorar los procesos organizacionales. Asimismo, Chiavenato (2017) afirma que la adecuada organización de los procesos administrativos incrementa la eficiencia institucional y favorece el cumplimiento de los objetivos estratégicos. García (2017) agrega que el

compliance incorpora controles preventivos que permiten fortalecer la gestión empresarial mediante procedimientos sistemáticos de supervisión.

Se considera que la optimización de procesos constituye un beneficio directo de la implementación del compliance, debido a que permite establecer procedimientos estandarizados, reducir la discrecionalidad en la toma de decisiones y fortalecer la eficiencia organizacional. En tal sentido, los mecanismos de control interno y supervisión continua no solo previenen incumplimientos normativos, sino que también favorecen una administración más ordenada, eficiente y orientada al logro de resultados institucionales.

Los resultados evidenciaron que la implementación del compliance promueve el fortalecimiento de la cultura ética mediante la difusión de principios institucionales, la capacitación permanente del personal y la consolidación de conductas orientadas al respeto de las normas internas y externas. Asimismo, se observó que el liderazgo de la alta dirección influye significativamente en el comportamiento ético de los trabajadores.

Estos hallazgos coinciden con Jaramillo (2024), quien concluyó que la cultura ética constituye uno de los principales pilares del compliance y del gobierno corporativo. Del mismo modo, Gonzales (2023) sostiene que el compromiso institucional y el liderazgo organizacional favorecen el cumplimiento de principios éticos dentro de las organizaciones. Asimismo, Reyes (2024) señala que la implementación de programas de cumplimiento fortalece la responsabilidad y la integridad de los colaboradores.

Los resultados encuentran fundamento en Robbins (2013), quien sostiene que los valores organizacionales influyen directamente en el comportamiento de los trabajadores y fortalecen el clima organizacional. Asimismo, Argandoña (2015) considera que la integridad constituye uno de los principios esenciales del compliance, mientras que García (2017) sostiene que la cultura ética representa el principal mecanismo preventivo frente a riesgos de corrupción e incumplimiento normativo.

Análisis crítico del investigador. El investigador considera que una cultura ética sólida no surge únicamente de la existencia de normas internas, sino del compromiso permanente de la organización con la integridad, la transparencia y la responsabilidad. En consecuencia, la implementación del compliance debe entenderse como un proceso

continuo de formación y fortalecimiento de valores institucionales que permita consolidar comportamientos responsables y disminuir la probabilidad de conductas contrarias a la legalidad.

Los resultados obtenidos evidenciaron que la capacitación continua del personal, la supervisión permanente y la aplicación de mecanismos de control fortalecen la eficacia del programa de compliance, al permitir que los trabajadores conozcan sus obligaciones, identifiquen riesgos oportunamente y actúen conforme a las normas legales e institucionales.

Los hallazgos coinciden con Gonzales (2023), quien concluyó que la capacitación permanente constituye un factor determinante para consolidar una cultura de cumplimiento dentro de las organizaciones. Asimismo, Manzilla (2021) sostiene que el monitoreo continuo y la supervisión periódica fortalecen la eficacia de los programas de cumplimiento, especialmente en organizaciones sujetas a elevados riesgos regulatorios. Del mismo modo, Reyes (2024) señala que la formación permanente del personal favorece el cumplimiento de las políticas internas y disminuye la incidencia de incumplimientos normativos.

Los resultados se sustentan en Chiavenato (2017), quien afirma que la capacitación constituye un proceso permanente de desarrollo de competencias que mejora el desempeño organizacional. Asimismo, Mantilla (2018) sostiene que la supervisión y el control representan componentes esenciales del sistema de control interno al permitir evaluar continuamente la eficacia de los procedimientos implementados. Finalmente, García (2017) señala que el monitoreo permanente y la aplicación de medidas correctivas fortalecen el sistema de compliance y reducen significativamente la posibilidad de incumplimientos legales.

El investigador considera que la eficacia del compliance depende no solo de la existencia de políticas y procedimientos escritos, sino también de su adecuada implementación mediante procesos continuos de capacitación, supervisión y evaluación. La actualización permanente del personal y el monitoreo constante permiten consolidar una cultura organizacional orientada al cumplimiento normativo, garantizando que los mecanismos preventivos funcionen de manera efectiva y contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Primero. - Se concluye que la implementación del compliance constituye una herramienta estratégica que genera múltiples beneficios para las empresas, según la perspectiva de abogados, gerentes y administradores de la provincia de Coronel Portillo. Los participantes coinciden en que el compliance fortalece el cumplimiento normativo, reduce la exposición a riesgos legales y penales, mejora la competitividad, fortalece la reputación corporativa, optimiza los procesos organizacionales y promueve una cultura ética basada en la integridad y la transparencia.

Segundo. - Se determinó que los principales hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales constituye un beneficio del compliance son la identificación y gestión de riesgos legales (33%) y la prevención de incumplimientos normativos (26%). Asimismo, se reconoce que la implementación de controles internos, la reducción de responsabilidades administrativas y penales y el cumplimiento de las obligaciones legales fortalecen la seguridad jurídica de la empresa y disminuyen la probabilidad de sanciones.

Tercero. - Se demostró que la ventaja competitiva derivada de la implementación del compliance se evidencia principalmente en la diferenciación empresarial frente a los competidores (26%), el acceso a nuevas oportunidades de negocio (24%) y la generación de confianza en clientes, proveedores e inversionistas (21%). Estos resultados muestran que el compliance no solo cumple una función preventiva, sino que también contribuye al posicionamiento y sostenibilidad de la organización en el mercado.

Cuarto. - Se estableció que la mejora de la reputación corporativa se manifiesta principalmente mediante una percepción positiva de la empresa por parte de los grupos de interés (29%) y una mayor transparencia en la gestión empresarial (24%). Además, el compliance fortalece la imagen de responsabilidad, confiabilidad y credibilidad institucional, aspectos que incrementan la confianza de los stakeholders y consolidan el prestigio organizacional.

Quinto. - Se identificó que la optimización de procesos constituye un beneficio importante del compliance, reflejado en la organización y mejora continua de los procesos (31%) y en la reducción de errores e irregularidades (31%). Asimismo, el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión y control y el incremento de la

eficiencia administrativa favorecen una gestión empresarial más ordenada, eficiente y orientada al cumplimiento de objetivos.

Sexto. - Se estableció que la cultura ética promovida por el compliance se expresa principalmente en la promoción de valores institucionales (26%), la aplicación del código de ética (24%) y el fortalecimiento del compromiso de los trabajadores con una conducta ética (19%). Estos elementos contribuyen a consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo, fortaleciendo la responsabilidad corporativa y la confianza en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las empresas comercializadoras de artefactos domésticos implementar programas de *compliance* adaptados a su realidad organizacional, incorporando políticas internas, procedimientos de prevención y mecanismos de control que permitan identificar, evaluar y mitigar oportunamente los riesgos legales y penales.

Se sugiere fortalecer la cultura de transparencia e integridad mediante la difusión permanente del código de ética, el establecimiento de canales de denuncia confidenciales y la promoción de buenas prácticas de cumplimiento, con el propósito de consolidar la confianza de clientes, trabajadores, proveedores y demás grupos de interés.

Se aconseja revisar y actualizar periódicamente los procesos organizacionales, definiendo claramente las funciones y responsabilidades de cada área, así como implementando mecanismos de supervisión y evaluación que contribuyan a mejorar la eficiencia administrativa y reducir errores operativos.

Se recomienda desarrollar programas permanentes de capacitación y sensibilización dirigidos a directivos y trabajadores sobre ética empresarial, cumplimiento normativo y prevención de riesgos, con la finalidad de fortalecer una cultura organizacional basada en la honestidad, la responsabilidad y el respeto por la normativa vigente.

Se propone que la alta dirección asuma un liderazgo activo y permanente en la implementación y mejora del sistema de *compliance*, asignando recursos suficientes, realizando evaluaciones periódicas de su eficacia y promoviendo acciones de mejora continua que garanticen su sostenibilidad y contribuyan al fortalecimiento del buen gobierno corporativo.

Se sugiere promover de manera permanente una cultura ética organizacional mediante programas de capacitación, difusión del código de ética, campañas de sensibilización y el fortalecimiento de los canales de denuncia y protección al denunciante, con la finalidad de consolidar el compromiso de los trabajadores con la integridad, el cumplimiento normativo y la responsabilidad corporativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, J. (2019). *Régimen Jurídico y Fundamentación Analítica de la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica y el Compliance Program*. Universidad de Córdoba. Tesis de posgrado. Recuperado el 26 de julio de 2026, de <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/16714>
- Álvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología*. Paidós. https://biblioteca.izt.uam.mx/vufind/Record/000116149/Cite?sid=36604635&utm_source=chatgpt.com
- Argandoña, A. (2015). . (2015). *La ética y el compliance en la empresa*. IESE Business School.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta. ed.). . Editorial Episteme.
- Armendariz, L. F. (2024). *Criminal compliance, responsabilidad social empresarial y buen gobierno corporativo*. ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/items/b3346998-d9f4-4c99-812f-dc8d42f9ade4>
- Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. JAMA, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>
- Ayres, C. (2018). *Compliance y responsabilidad penal de las personas jurídicas*. Editorial Jurídica.
- B., W. (2020). *Enhancing Government Effectiveness and Transparency: The Fight Against Corruption*. . World Bank Publications.
- Banco Mundial. (2020). *Corporate governance and compliance practices*. World Ban. https://www.worldbank.org/ext/en/home?utm_source=chatgpt.com
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of biomedical ethics* (8th ed. ed.). Oxford University Press.
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of biomedical ethics* (8th ed ed.). Oxford University Press.
- Bertocchini, M. (2016). *Compliance: Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa*. Editorial Lefebvre.

- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations* (5th ed. ed.). Jossey-Bass.
- Castro, D., & Vargas, A. (2023). *RESULTADOS DEL COMPLIANCE CORPORATIVO EN AMÉRICA LATINA*:. Universidad el Bosque Bogotá.
<https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/c688b7a9-5e7a-4277-933f-aa54ab964612/content>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10 ed.). McGraw-Hill Education.
- Congreso de la República (03 de julio 2011). *Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos personales*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/243470-29733>
- Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento. (1979). *Informe Belmont: Principios y guías éticas para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Gobierno de los Estados Unidos.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2017). *Enterprise risk management: Integrating with strategy and performance*. COSO.
https://www.coso.org/?utm_source=chatgpt.com
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission- COSO. (2013). *Internal Control . Integrated Framework*.
- Estupiñán, R. (2015). *Administración de riesgos E.R.M. y la auditoría interna*. Ecoe Ediciones.
- Fonseca, O. (2011). *Sistemas de control interno para organizaciones*. Instituto de Investigación en Accountability y Control - IICO.
- García, P. (2017). *Compliance y responsabilidad penal de las personas jurídicas*. Palestra Editores.
- Gonzales, J. (2023). *Autonomía de los órganos supervisores para un compliance auto regulatorio efectivo en las cajas municipales*. Tesis, PUCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/25197>
- Hernández, R. M. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2018). *(Metodología de la investigación (7.ª ed ed.))*. McGraw-Hill Education.
- International Organization for Standardization. (2021). *ISO 37301:2021 Compliance management systems*. Requirements with guidance for use. ISO.
- Jaramillo, F. (2024). *El Gobierno Corporativo y el Compliance Empresarial*. Trabajo de fin de máster, Universidad de La Rioja, España, España. https://repositorio.ausjal.org/handle/20.500.12032/173670?utm_source=chatgpt.com
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business School Press.
- La Constitución Política del Estado de 1993. Portal de Lp Derecho. <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>
- Mantilla, S. A. (2018). *Auditoría del control interno*. Ecoe Ediciones.
- Manzilla, D. (2021). *Implementación de programas de cumplimiento en ciberseguridad como una práctica de buen gobierno corporativo en las entidades que forman parte del sistema financiero peruano*. tesis, Pontificia Universidad la Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/items/fe31f589-1e1a-4cbc-afde-e585b0f1d034?utm_source=chatgpt.com
- Manzini, C. A. (2020). *Compliance y gestión de riesgos: herramientas para la prevención de responsabilidades empresariales*. Editorial Argentina.
- Martínez, M. (2005). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Editorial Trillas.
- Ministerio de Justicia y de Derechos Humanos (2024) DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 29733, LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES./https://epdoc2.elperuano.pe/EpPo/VistaNLSE.asp?Referencias=MjM0OTY1My0xMjAyNDExMzA=
- Miles, M. B. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed ed.). SAGE Publications.
- Paagman, S. (2014). *COMPLIANCE: ¿QUÉ IMPLICACIONES TIENE EN LAS EMPRESAS EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA?* Universidad Pontificia ICADE. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/74/TFG000210.pdf?sequence=1>

- Paucar, E. (2020). *Metodología y tesis cazando ideal*. Gamarra Editores.
- Pavez, C. (2019). *Gobierno corporativo y gestión de riesgos: elementos para fortalecer la administración organizacional*. Santiago de Chile.
- Redobrán, M., & Cedeño, J. (2022). *Compliance en Ecuador: Desafío Tripartito entre Gobierno, Empresa y Academia*. El Diagnóstico. Recuperado el 26 de julio de 2026
- Resnik, D. B. (2020). *What is ethics in research & why is it important?* National Institute of Environmental Health Sciences.
- Reyes, E. A. (2024). *IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE Y SU INFLUENCIA EN LAS SOCIEDADES COMERCIALES PRIVADAS 2023*. para obtener el título de abogado, Universidad Autónoma del Perú, Lima. doi:<https://repositorio.autonoma.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/9e609b72-1cb2-4a53-a10e-c089fea7b524/content>
- Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed ed.). Pearson.
- Salvador, L. (2018). *El control Interno y la Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Ucayali, 2018*. Tesis . https://repositorio.unu.edu.pe/items/c7e20704-2f51-4682-9d69-b88e7072a32c?utm_source=chatgpt.com
- Schwarz, M. (2018). *Guía de referencia para el diseño e implementación del Protocolo de Compliance bajo el enfoque de Gobierno Corporativo*. Tesis, Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/6086?utm_source=chatgpt.com
- Solis, A. (2001). *Metodología de la investigación jurídico social*. Editorees ByB.
- Superintendencia del Mercado de Valores-SMV. (2023). *Guía de cumplimiento normativo y prevención de riesgos corporativos*. SMV.
- Talavera, R. (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*. Tesis , Pontificia Universidad la Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/items/34d5d739-a3a2-4c42-9ba9-0ef4c14bd4b8?utm_source=chatgpt.com
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2026). *Reglamento de Integridad Científica en la Investigación Versión 2*. Aprobado por Consejo Universitario con Resolución N° 0129-2026-CU-ULADECH Católica del 23 de febrero 2026.

Volkov, M. (2020). *Corporate compliance and ethics programs*. Volkov Law Group.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage Publications.

A N E X O S

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBEJTIVOS	METODOLOGÍA	
Beneficios de la implementación del compliance en empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026	¿Cuáles son los beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026?	General Describir los beneficios de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores de la provincia de Coronel Portillo, julio 2026. Específicos OE1. Identificar los hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio. OE2. Identificar los hechos que demuestran que la ventaja competitiva es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio. OE3. Identificar los hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en	Tipo de investigación básica Por el enfoque: cualitativo Por el nivel Descriptivo Por su finalidad Básica Por el diseño No experimental Transversal Técnica de recojo de datos: encuesta Instrumento de recojo de datos: cuestionario	Población 42 personas Criterios de selección -21 abogados que asesoran a empresas. - Con experiencia en el manejo del Compliance - 21 Gerentes y/o administradores - Con experiencia en el manejo del Compliance

		una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio. OE4. Identificar los hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio. OE5. Identificar los hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores; en el ámbito de estudio.		
--	--	--	--	--

ANEXO 2. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO	CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB-CATEGORÍAS	ASPECTOS DE ANÁLISIS (Unidades de significado)
Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026	Beneficios de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa	Beneficios. - Los beneficios se pueden reflejarse en mejoras económicas, operativas, legales, reputacionales o sociales derivadas de la adopción de determinadas prácticas de gestión (Kaplan & Norton, 2004). Implementación ... la implementación consiste en convertir las estrategias y planes en acciones concretas dentro de una organización; en sus palabras, es el proceso mediante el cual las estrategias son puestas en práctica para alcanzar los objetivos previstos (Bryson, 2018) (traducción propia). Compliance.-Es "el resultado de que una organización cumpla con todas sus obligaciones de cumplimiento" (ISO, 2021, p. 2)	-Mitigación de riesgos legales y penales	- Prevención de incumplimientos normativos. - Identificación y gestión de riesgos legales. - Implementación de controles internos. - Reducción de responsabilidades administrativas y penales. - Cumplimiento de obligaciones legales
			Ventajas competitivas.	- Generación de confianza en clientes, proveedores e inversionistas. - Diferenciación empresarial frente a competidores. - Mejora de relaciones comerciales. - Acceso a nuevas oportunidades de negocio. - Fortalecimiento de la sostenibilidad empresarial.
			Mejora de la reputación corporativa.	- Percepción positiva de la empresa ante los grupos de interés. - Transparencia en la gestión empresarial. - Imagen de responsabilidad y confiabilidad. - Credibilidad institucional. - Fortalecimiento de la confianza empresarial.
			Optimización de procesos internos	- Estandarización de procedimientos. - Mejora de mecanismos de supervisión y control. - Reducción de errores e irregularidades. - Mayor eficiencia administrativa. - Organización y mejora continua de procesos
			Fortalecimiento de la cultura ética organizacional	- Promoción de valores institucionales. - Aplicación del código de ética. - Capacitación del personal en cumplimiento normativo. - Fomento de la integridad y transparencia. - Compromiso de los trabajadores con la conducta ética

Anexo 3. Instrumento de recojo de datos: Cuestionario

Título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Recomendaciones: señores participantes se agradece su colaboración. Asimismo, se invoca leer las preguntas y anotar las respuestas con letra legible y un texto breve, puntual.

1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

2. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la **ventaja competitiva** es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

3. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que **la mejora de la reputación corporativa** es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

4. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que **la optimización de procesos** es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

5. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la **cultura ética** es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

Gracias.

ANEXO 04. EVIDENCIAS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ANEXO 04. EVIDENCIAS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Pucallpa, 25 de Julio 2026

Señor Doctor: Eudocio Paucar Rojas

Presente. -

Tema: **PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

*Resibido
11:00 Am
25-07-2026*

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que: Fernando Junior Vilca Lozano es egresado del programa académico de: **Derecho**, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación del instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

El proyecto tiene como título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Y adjunto a la presente carta para la respectiva validación se anexa lo siguiente:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Instrumento de recojo de datos/información
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de la variable (s)
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente:


DNI: 71043705
Fernando Junior Vilca Lozano.

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

1. Datos personales

Nombres y apellidos: EUDOSIO PAUCAR ROJAS

DNI / Carnet de extranjería 22494138 Edad: 57

Celular: 956005546

2. Información profesional

Título profesional: Abogado

Grado académico: Doctor en derecho

Especialidad: Constitucional y Administrativo.

Institución donde labora: Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia.

3. Identificación del proyecto de investigación o tesis

Título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Autor: Fernando Junior Vilca Lozano

Programa Académico: Derecho

4. Firmas y validación

Firma	Huella digital
 Dr. Eudasio Paucar Rojas ABOGADO CAU 214	

FICHA DE VALIDACIÓN						
TÍTULO						
Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026						
Categoría	Relevancia		Pertinencia		Claridad	
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple
Beneficios de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa						
1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
2. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la ventaja competitiva es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
3. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
4. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
5. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
Observaciones						

Sin recomendaciones:-----

Opinión del experto:

Aplicable:

Aplicable después de modificar:

No aplicable:

(Marcar con una x)

N° DNI y huella


Br. Eudocio Paucar Rojas
 ABOGADO
 CAU 214



ANEXO 04. EVIDENCIAS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Cargo

CARTA DE PRESENTACIÓN

Pucallpa, 26 de Julio 2026

Señor Doctor: Teófilo Meza Taipe

Presente. -

Tema: **PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que: Fernando Junior Vilca Lozano es egresado del programa académico de: **Derecho**, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación del instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

El proyecto tiene como título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Y adjunto a la presente carta para la respectiva validación se anexa lo siguiente:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Instrumento de recojo de datos/información
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de la variable (s)
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente:


DNI: 71043705
Fernando Junior Vilca Lozano.


Recibido el
26-07-26 a las
01:00 Pm.

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

1. Datos personales

Nombres y apellidos : TEOFILO MEZA TAIPE

DNI / Carnet de extranjería 22494138 Edad: 56

Celular: 975600337

2. Información profesional

Título profesional: Abogado

Grado académico: Doctor en derecho

Especialidad: Derecho civil

Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

3. Identificación del proyecto de investigación o tesis

Título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Autor: Fernando Junior Vilca Lozano

Programa Académico: Derecho

4. Firmas y validación

Firma	Huella digital
 Dr. Teofilo Meza Taipe	

FICHA DE VALIDACIÓN						
TÍTULO						
Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026						
Categoría	Relevancia		Pertinencia		Claridad	
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple
Beneficios de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa						
1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
2. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la ventaja competitiva es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
3. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
4. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
5. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X	
Observaciones						

Sin recomendaciones:-----

Opinión del experto:

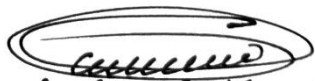
Aplicable:

Aplicable después de modificar:

No aplicable:

(Marcar con una x)

Nº DNI y huella


Dr. Leopoldo Mega Baige



Cargo

ANEXO 04. EVIDENCIAS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Pucallpa, 26 de Julio 2026

Señor Doctor: Edgar Guizado Moscoso

Presente. -

Tema: **PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que: Fernando Junior Vilca Lozano es egresado del programa académico de: **Derecho**, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación del instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

El proyecto tiene como título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Y adjunto a la presente carta para la respectiva validación se anexa lo siguiente:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Instrumento de recojo de datos/información
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de la variable (s)
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente:

Fernando Vilca Lozano



.....
DNI: 71043705
Fernando Junior Vilca Lozano.

*(11)
Recibido
11:30 Am.
26/07/26
B. Guizado*

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

1. Datos personales

Nombres y apellidos: EDGAR GUIZADO MOSCOSO

DNI / Carnet de extranjería: 06688093 Edad:61

Celular: +51 994 948 891

2. Información profesional

Título profesional: Abogado

Grado académico: Doctor en derecho

Especialidad: Derecho Administrativo.

Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

3. Identificación del proyecto de investigación o tesis

Título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Autor: Fernando Junior Vilca Lozano

Programa Académico: Derecho

4. Firmas y validación

Firma	Huella digital
	

FICHA DE VALIDACIÓN							
TÍTULO							
Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026							
Categoría	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Beneficios de la implementación del <i>compliance</i> en una empresa							
1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X		
2. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la ventaja competitiva es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X		
3. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X		
4. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X		
5. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.	X		X		X		

Sin recomendaciones:-----

Opinión del experto:

Aplicable:

Aplicable después de modificar:

No aplicable:

(Marcar con una x)

Nº DNI y huella




ANEXO 05. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO 05. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

INVESTIGADOR RESPONSABLE: Fernando Junior Vilca Lozano

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: Describir los beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores de la provincia de Coronel Portillo, julio 2026.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: 20 minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*

En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir **al conocimiento adecuado que las empresas comercializadora de artefactos domésticos implementen el *compliance***

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: fernandovilca30305@gmail.com Teléfono: 972 983 822

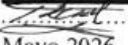
Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante: [REDACTED]

Documento de identidad: [REDACTED]

Firma del participante: 

Lugar y fecha: Pucallpa Mayo 2026


DNI: 71043705

Fernando Junior Vilca Lozano

ANEXO 05. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

INVESTIGADOR RESPONSABLE: Fernando Junior Vilca Lozano

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: Describir los beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores de la provincia de Coronel Portillo, julio 2026.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: 20 minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*

En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir **al conocimiento adecuado que las empresas comercializadora de artefactos domésticos implementen el *compliance***

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: fernandovilca30305@gmail.com Teléfono: 972 983 822

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante: _____

Documento de identidad: _____

Firma del participante: _____

Lugar y fecha: Pucallpa Mayo 2026


DNI: 74043705

Fernando Junior Vilca Lozano.

ANEXO 05. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

INVESTIGADOR RESPONSABLE: Fernando Junior Vilca Lozano

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: Describir los beneficios de la implementación del *compliance* en una empresa desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores de la provincia de Coronel Portillo, julio 2026.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: 20 minutos.

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*

En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir **al conocimiento adecuado que las empresas comercializadora de artefactos domésticos implementen el *compliance***

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: fernandovilca30305@gmail.com Teléfono: 972 983 822

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante: [REDACTED]

Documento de identidad: [REDACTED]

Firma del participante: [Firma]

Lugar y fecha: Pucallpa Mayo 2026

[Firma]
DNI: 71043705
Fernando Junior Vilca Lozano.

ANEXO 06. DECLARACIÓN JURADA DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS

Yo: Fernando Junior Vilca Lozano

identificado(a) con Documento Nacional de Identidad (DNI) N° 71043705 con domicilio en Iron Maria Lozano Mz C Lote 07, DEA Del Aeropuerto, en mi condición de: Autor / Investigador responsable vinculado al proyecto de investigación titulado: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

I. DECLARACIÓN DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables, y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el Comité de Ética de la Investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad Científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.
7. En relación con el proyecto de investigación señalado:

X NO PRESENTO conflictos de interés.

☐ **SÍ PRESENTO** conflictos de interés, los cuales describo a continuación:

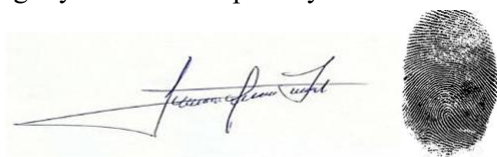
(indicar la naturaleza del conflicto: económico, laboral, institucional, académico, personal u otro)

8. Que me comprometo a informar oportunamente al Comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

III. DECLARACIÓN FINAL

9. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna, y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.
10. Que autorizo al Comité de Ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

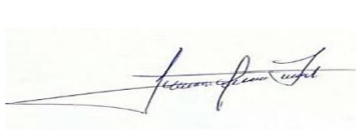
Lugar y fecha: Pucallpa Mayo 2026



Fernando Junior Vilca Lozano
DNI: 71043705

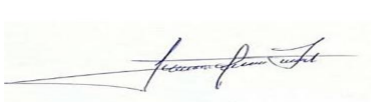
ANEXO 7. EVIDENCIA DE LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



Fernando Junior Vilca Lozano



Fernando Junior Vilca Lozano



A handwritten signature in black ink, which appears to read "Fernando Junior Vilca Lozano", is shown next to a black ink fingerprint.

Fernando Junior Vilca Lozano

ANEXO 8. EVIDENCIAS DE OBTENCIÓN DE DATOS

Anexo 3. Instrumento de recojo de datos: Cuestionario

Título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Recomendaciones: señores participantes se agradece su colaboración. Asimismo, se invoca leer las preguntas y anotar las respuestas con letra legible y un texto breve, puntual.

1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

Verdaderamente es importante el compliance ya que previene varios factores de riesgo, legales y penales.

1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la ventaja competitiva es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

El acceso prioritario a accesos bancario, por la contabilidad de interés mas baja y mejores condiciones de financiamiento debido al menor perfil de riesgo de la empresa

2. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

La obtención y difusión pública de certificación internacionales, como la ISO 37001 de anti soborno.

3. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

La reducción de perdida económicas por fraudes internos gracias a la auto-mitigación de alertas en las transacciones del area de compra y tesorería.

4. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

La alta tasa de asistencia y aprobación en las capacitaciones obligatoria, reflejada en una disminución drástica de conflicto de interés interno.

Gracias.



Anexo 3. Instrumento de recojo de datos: Cuestionario

Título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Recomendaciones: señores participantes se agradece su colaboración. Asimismo, se invoca leer las preguntas y anotar las respuestas con letra legible y un texto breve, puntual.

1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

Durante una reunión con la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo para proveer madera, un funcionario del comité exige un "diezmo" o soborno al administrador de la empresa para asegurar el contrato. COFORU, consorcio forestal Ucayali SPC, hace compliance al administrador activa la matriz de riesgos y reduce la solicitud, tras disputa ya la fiscalía interviene la municipalidad.

1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la ventaja competitiva es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

Una gran corporación transnacional de retail, busca comprar grandes volúmenes de madera certificada en Perú. Al realizar el filtro de proveedores exige que la empresa tenga un Modelo de Prevención de Delitos según la ley 30424. La empresa al contar con el compliance implementado nos da la ventaja en contratos frente a otros aserraderos informales de la Av. Centenario que no tienen estos controles.

2. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

En el entorno empresarial en Iquitos, donde el sector maderero a veces es asociado con la ilegalidad o el tráfico de influencias, Consorcio Forestal Ucayali SPC destaca públicamente como una empresa con integridad, esto genera que las municipalidades, Bancos de la región le otorguen líneas de crédito con tasas de interés más bajas, ya que al men de riesgo de los bancos ve a la empresa como un cliente seguro y libre de problemas como el de lavado de activos o corrupción.

3. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

Como ejemplo para optimizar los procesos en la empresa, antes del compliance los choferes de la empresa solicitaban dinero en efectivo de Cajamarca para supuestamente pagar "pagos informales" o evitar demoras con fiscalizadores en las carreteras de Ucayali. Con el compliance se optimiza el proceso, por ejemplo se prohíben los pagos en efectivo no sustentados, se digitalizan las rendiciones y se establece un protocolo estricto ante inscripciones de las Administraciones técnicas forestales y de fauna silvestre, esto elimina fugas de dinero, falsos gastos y la mejora del control financiero de la gerencia.

4. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

Ejemplo dentro de la cultura de ética el jefe de la planta, acostumbrado a viejas prácticas del sector, intenta contratar con los servicios de transporte de un primo hermano sin catizar con nadie más, aquí en dicho ejemplo se puede reflejar un conflicto de intereses y riesgo de facturas infladas. Un trabajador del aserradero nota esto gracias a la capacitación en compliance, utiliza de forma anónima el canal de denuncias de la empresa realmente esto se da gracias a la capacitación.

Gracias. La Gerencia interviene, corrige la contratación y el personal comprende que la empresa realmente vive bajo una cultura donde las reglas

Anexo 3. Instrumento de recojo de datos: Cuestionario

Título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Recomendaciones: señores participantes se agradece su colaboración. Asimismo, se invoca leer las preguntas y anotar las respuestas con letra legible y un texto breve, puntual.

1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

Para poder tener a cubierto riesgos legales y penales de grado público, para ser Beneficio del Compliance

1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la ventaja competitiva es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

La adjudicación de contratos y licitaciones públicas o privadas que exigen obligatoriamente públicas de compliance a sus proveedores.

2. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

La confianza en los niveles de confianza de los stakeholders y la captación de nuevos nichos de mercado que valoran el comportamiento ético.

3. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

La eliminación de la publicidad de Funciones y la agilización de aprobaciones gracias a los estándares de manuales y políticas internas de control.

4. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

El incremento del uso responsable y confidencial del canal de denuncias, demostrando que el personal confía en el sistema para tener a Representar

Gracias.



Anexo 3. Instrumento de recojo de datos: Cuestionario

Título: Beneficios de la implementación del compliance en una empresa, desde la perspectiva de abogados, gerentes y administradores, Coronel Portillo, Julio 2026

Recomendaciones: señores participantes se agradece su colaboración. Asimismo, se invoca leer las preguntas y anotar las respuestas con letra legible y un texto breve, puntual.

1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mitigación de riesgos legales y penales es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

Estudio Jurídico de Leyes, contamos con compliance, dentro de la mitigación de riesgos operamos de manera presencial y a distancia, ofrecemos Auditoría de riesgos, debido diligencia y manuales de conducta.

1. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la ventaja competitiva es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

Debido a ello permitimos posicionarnos en el mercado en base a un informe técnico personalizado con conclusiones claras, acciones de mejora y escenarios de optimización tributario.

2. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la mejora de la reputación corporativa es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa.

Evaluación exhaustiva de los principales tributos que afectan al negocio por ejemplo el Impuesto a la renta, IGV, etc. El Análisis de la mejora de Reputación se basa en las oportunidades de mejora y Beneficios fiscales, considerado regímenes o sujetos.

3. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la optimización de procesos es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

Se optimizan los informes fiscales de evaluación de operaciones oportunidades de ahorro fiscal mediante una planificación tributaria lícita, eficiente y sostenible.

4. Desde su perspectiva señale los hechos que demuestran que la cultura ética es un beneficio de la implementación del compliance en una empresa

Nuestro enfoque combina, técnica Jurídica, gestión de riesgos y cultura ética, garantizando que el modelo no sea un documento decorativo, sino una herramienta viva, preventiva y funcional.

Gracias.