

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**COMPLIANCE ANTICORRUPCIÓN Y LA RESPONSABILIDAD
CIVIL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS
EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADAS LIMA 2022.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN

DERECHO CIVIL Y COMERCIAL

PRESENTADO POR LOS BACHILLERES

TIBURCIO UCEDA FRANCISCO TEOBALDO

CASTRO NAVARRO DANTE MIGUEL

LIMA – PERÚ

2024

**COMPLIANCE ANTICORRUPCIÓN Y LA RESPONSABILIDAD
CIVIL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS
EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADAS LIMA 2022.**

ASESOR

Dra. Denisse Alicia Balarezo Mares de Huamancayo

ORCID: 0000-0002-1205-0094

BACHILLER (ES)

Francisco Teobaldo Tiburcio Uceda

ORCID: 0000-0002-1308-9230

Dante Miguel Castro Navarro

ORCID: 0009-0007-0399-6252

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR (A):

Dra. Denisse Alicia Balarezo Mares de Huamancayo

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Gustavo Moises Mejia Velasquez
Presidente

Dr. Juan Julio Rojas Elera
Secretario

Dr. Gustavo Anatero Silva Kuo Ying
Vocal

**LINEA DE INVESTIGACION
DERECHO CIVIL**

DEDICATORIA

A ti, G.. A.. D.. U.. me diste la oportunidad de renovarme, a mis hijos Kaarlo, André, Kathleen y Keith, a Juanita, gran amiga, Hellen mi gran amor y compañera de vida maravillosos todos, a mi madre Julia, que me protege desde el infinito.
Francisco Tiburcio.

A Dios, a mi esposa e hija, que con su apoyo y amor supieron brindarme las fuerzas para continuar avanzando.
Dante Castro.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento especial a la Universidad Privada San Juan Bautista, y el reconocimiento a la Dra. Dennise Balarezo, que nos brindó la oportunidad, para alcanzar nuestros objetivos, por su dirección, paciencia y los valiosos consejos que hemos recibido durante este tiempo.

INDICE

PORTADA	i
TITULO.....	iii
ASESOR Y TESISISTA	iii
ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO	iv
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE.....	viii
INFORME DE ANTIPLAGIO.....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCION.....	xviii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1 Formulación del problema	3
1.1.2 Problema general	3
1.1.3 Problemas específicos.....	3
1.2 Objetivos de la investigación.....	4
1.2.1 Objetivo general	6
1.2.2 Objetivos específicos.....	6
1.3 Justificación e importancia de la investigación	7
1.3.1 Justificación.....	11
1.3.2 Importancia.....	12
1.4 Limitaciones en la Investigación.....	14
1.5 Delimitación del área de Investigación	16
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
ANTECEDENTES NACIONALES	18
ANTECEDENTES INTERNACIONALES	27
2.2 Bases Teóricas	37
2.2.1 El Oficial de cumplimiento	38

2.2.2	Corrupción.....	39
2.2.3	El Compliance	39
2.2.4	Compliance Anticorrupción.....	41
2.2.5	Teoría del Agente Principal.....	43
2.2.6	Teoría sobre la Responsabilidad Civil.....	44
2.2.7	Teoría de la acción colectiva	44
2.2.8	Teoría de la responsabilidad civil del empresario	45
2.2.9	Teoría de la responsabilidad civil de los administradores	46
2.2.10	Teoría del daño y la responsabilidad civil	47
2.2.11	Teoría del riesgo y la responsabilidad civil	48
2.2.12	Sobre la cuestión causal en la responsabilidad civil	48
2.2.13	Sobre la responsabilidad civil de los administradores societarios.....	50
2.2.14	Sobre la responsabilidad civil en general y la responsabilidad civil extracontractual	51
2.2.15	Sobre la responsabilidad civil extracontractual y delito.....	51
2.3	Marco conceptual.....	52
2.4	Formulación de la hipótesis.....	64
2.4.1	Hipótesis general.....	65
2.4.2	Hipótesis específicas.....	65
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		66
3.1	Diseño metodológico.....	66
3.1.1	Tipo de investigación.....	66
3.1.2	Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	66
3.1.3	Operacionalización de Categorías, Sub Categorías y Matriz de Categorización	67
MATRIZ DE CATEGORIZACION		72
3.2	Escenario de estudio.....	74
3.2.1	Localización	74
3.3	Participantes	75
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	76
	Técnicas:	76
3.5	Rigor científico	77
3.6	Procesamiento de la información	78

3.7 Aspectos éticos	79
CAPITULO IV: RESULTADOS	82
4.1 Descripción de entrevistas	82
4.3 Resultado de las entrevistas	101
CAPÍTULO V	112
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	112
5.1 DISCUSION	112
5.2 CONCLUSIONES:	120
5.3 RECOMENDACIONES	125
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	129

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 09 / 01 / 2024

NOMBRE DEL AUTOR (A) (ES): Francisco Teobaldo Tiburcio Uceda
/ Dante Miguel Castro Navarro **ASESOR (A):** Denisse Alicia Balarezo Mares
de Huamancayo

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (x)
- TESIS ()
- TRABAJO ACADÉMICO ()
- ARTICULO CIENTIFICO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: “**LA IMPLICACIA DE LOS MANDOS INTERMEDIOS Y LA GESTIÓN EN LA AGRICOLA SANTA LUCIA SAC DE CHINCHA – ICA, 2022**”.

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE 7%

Conformidad Autor:



Conformidad Autor:



Nombre: Francisco T. Tiburcio Uceda

DNI: 10266245

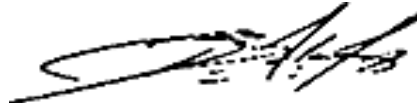
Huella

Nombre: Dante M. Castro Navarro

DNI: 08543173

Huella

Conformidad Asesor:



Nombre: Denisse Alicia Balarezo Mares

DNI: 09854516

Huella

COMPLIANCE ANTICORRUPCIÓN Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADAS LIMA 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %	7 %	2 %	3 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.cyrigo.com.co Fuente de Internet	2 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	pingpdf.com Fuente de Internet	<1 %
5	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %

RESUMEN

El propósito de este estudio es contribuir a que las empresas de seguridad privada en Lima, Perú, adopten un sistema de Cumplimiento Anticorrupción como parte integral de su gestión de recursos humanos para el año 2022. El objetivo principal es establecer mecanismos preventivos que eviten la ocurrencia de actos de corrupción. Dada la consideración actual de esta problemática como una pandemia, el sector empresarial corporativo se encuentra constantemente expuesto a los riesgos y perjuicios que resultan de tales acciones. Estos riesgos son particularmente evidentes en las labores desempeñadas por el personal de seguridad en el campo, lo cual podría impactar significativamente el desenvolvimiento normal de las operaciones de seguridad.

La metodología al cual hemos aplicado en este trabajo de investigación es del tipo cualitativo, cuyo diseño exploratorio es no experimental, los métodos aplicados, la técnica aplicada será el de entrevistas a 180 personas, entre gerentes, empleados de mando medio y trabajadores de operaciones - personal de seguridad- de las empresa de seguridad privadas, la que a través de los resultados nos permitirán cumplir con las conclusiones de que, la implementación del Compliance Anticorrupción es una herramienta importante para su establecimiento, ello de acuerdo a la norma actual sobre la Ley N° 30424 y sus modificatorias el Decreto Legislativo N° 1352, el Decreto Legislativo N° 1385, la Ley 30835 y su reglamento, cuya función es el de identificar, analizar, evaluar, monitorear, prevenir y mitigar los riesgos que generan los actos de corrupción y mitigarlos de acuerdo al programa. Esto conlleva el establecimiento de políticas y normativas corporativas internas, las cuales serán integradas al programa de cumplimiento o compliance anticorrupción para el buen desarrollo y las normales actividades diarias, acciones que prevendrán y mitigarán los riesgos potenciales de corrupción.

Es importante reconocer que la aplicación de este programa Compliance, si bien se generó en EE. UU, país en donde tiene mayor trascendencia como gestión corporativa, en nuestro país es a través de la norma Ley N° 30424, que hemos mencionado está aportando y dando grandes avances en materia de anticorrupción, pero de manera privada, sin embargo, es el sector público aún se mantiene a la expectativa por parte del estado para un debido y obligatorio uso, es en Europa la que cuenta con los mayores aportes a la comunidad empresarial, siendo de aplicación imperativa y es la que a su vez tiene una regulación de control auditable basados en la aplicación del normas internacionales como la ISO 37001, que es la que busca establecer niveles de homogeneidad y estándares corporativos de buenas prácticas, con reconocimiento internacional y con ello genera un plus para las empresas que buscan dirigir y establecer buenos negocios a nivel local como internacional.

Los procedimientos, usados en términos de investigación y bajo el marco que establece la identificación de los problemas y objetivos sumado a las hipótesis hemos llegado a la conclusión que, la implementación de un programa de compliance anticorrupción en el área de la empresa privada, dará buenos resultados a la postre del sector público que aún no han logrado establecer líneas de gestión por cuanto, no se ha logrado a través de la mencionada norma bloquear actividades que buscan desestabilizar el sistema burocrático y de corrupción que por años está activo y sin que esta pueda ser erradicado, muy por el contrario estos han generado problemas de carácter político, social y económico, que no han sumado buenos propósitos de estado sino todo lo contrario han restado avances en materia anticorrupción.

Por ello, es importante, la vigilancia y control interno en una organización, para que esta logre una mejor gestión corporativo para evitar que se promuevan delitos o por comisión u omisión, el impulso de valores éticos así como toda aquella medida que la empresa de seguridad pueda adoptar para implementar un programa de compliance anticorrupción, lograra minimizar el impacto que

podría liberar de la responsabilidad civil o administrativa corporativa, frente a ello es conveniente señalar que implica una tarea general y centrada en las políticas de buenas prácticas corporativas o empresariales.

PALABRAS CLAVE: Compliance anticorrupción, responsabilidad civil, empresas privadas.

ABSTRACT

The aim of this study is to contribute to private security companies in Lima, Peru, adopting an Anti-Corruption Compliance system as an integral part of their human resource management by the year 2022. The main objective is to establish preventive mechanisms to avert instances of corruption. Given the current recognition of this issue as a pandemic, the corporate business sector remains perpetually exposed to the risks and damages stemming from such actions. These risks are particularly evident in the activities carried out by field personnel, i.e., security personnel, which could significantly impact the smooth progression of security operations.

The methodology to which we have applied in this research work is of the qualitative type, whose exploratory design is non-experimental, the methods applied, the technique applied will be that of interviews to 70 people, including managers, middle management employees and operations workers -security personnel- of private security companies, which through the results will allow us to meet the conclusions that, The implementation of the Anticorruption Compliance is an important tool for its establishment, according to the current regulation on Law No. 30424 and its amendments Legislative Decree No. 1352, Legislative Decree No. 1385, Law 30835 and its regulations, whose function is to identify, analyze, evaluate, monitor, prevent and mitigate the risks that generate acts of corruption and mitigate them according to the program. This involves the establishment of internal corporate policies and regulations, which will be integrated into the anti-corruption compliance program for the proper development and normal daily activities, actions that will prevent and mitigate potential corruption risks.

It is important to recognize that the application of this Compliance program, although it was generated in the USA, a country where it has greater transcendence as corporate management. In our country it is through the norm Law N° 30424, which we have mentioned that is contributing and giving great

advances in the matter of anticorruption, but in a private way, however, it is the public sector that is still waiting for the state for a due and obligatory use, it is in Europe the one that has the greatest contributions to the business community, being of imperative application and is the one that in turn has an auditable control regulation based on the application of international standards such as ISO 37001, which seeks to establish levels of homogeneity and corporate standards of good practices, with international recognition and thus generates a plus for companies seeking to conduct and establish good business locally and internationally.

The procedures, used in terms of research and under the framework that establishes the identification of the problems and objectives added to the hypothesis we have reached the conclusion that, the implementation of an anti-corruption compliance program in the area of private enterprise, will give good results in the public sector that have not yet managed to establish lines of management because, It has not been achieved through the mentioned norm to block activities that seek to destabilize the bureaucratic and corruption system that for years has been active and without being eradicated, on the contrary, these have generated problems of political, social and economic character, which have not added good purposes of state but on the contrary have subtracted progress in anti-corruption.

Therefore, it is important, surveillance and internal control in an organization, so that it achieves a better corporate management to prevent the promotion of crimes or by commission or omission, the promotion of ethical values as well as any measure that the security company can adopt to implement an anti-corruption compliance program, will minimize the impact that could release the corporate civil or administrative liability, against it is appropriate to note that it involves a general task and focused on the policies of good corporate or business practices.

KEYWORDS: Anti-corruption compliance, civil liability, private companies.

INTRODUCCION

La pandemia si fue para bien o mal, nos dejó una lección y como también nos trajo algunas ideas que hoy en día buscamos aplicar a través de la implementación de un Programa de Compliance Anticorrupción en el sector privado, es este sector que a pesar de contar con mayores herramientas de capacitación y de formación, estas se encuentra cada vez más vulnerables, siendo las empresas de seguridad privadas las que por sus actividades de control y prevención en temas de seguridad, se encuentran más expuestas (personal de seguridad), porque sus mismas funciones son débiles y vacías por el poco interés que colocan sus altas direcciones, las mismas que son debilitadas por la activa corrupción, ya que siempre encuentra formas, o diversas maneras que son generadas a través de condiciones que el mismo clima laboral los expone, es por ello, que su control, supervisión y monitoreo se hace cada vez más importante en su aplicación.

Las empresas corporativas invierten en su desarrollo comercial, sin embargo, invierten poco en la formación o implementación de sistemas o programas anticorrupción, lo que se trasluce en demandas, denuncias y todo aquello que reciben las mismas como parte de su deficiente gestión. Es una problemática, que vine ocurriendo por décadas, pero no por ello debemos quedarnos cruzados de ideas o de iniciativas de gestión que fomenten un mayor control, se requiere de toma de decisiones claras y enérgicas para combatir la corrupción.

El programa de compliance anticorrupción, supone un desafío y para sostener de manera objetiva, el supuesto de hecho en compliance esta se refiere a una premisa o asunción que se utiliza como base para llevar a cabo un análisis o evaluación de cumplimiento. En otras palabras, se trata de una condición o situación que se presume como verdadera para poder evaluar si una empresa u organización cumple con ciertas regulaciones, leyes o estándares de cumplimiento.

Por ejemplo, un supuesto de hecho en compliance podría ser que una empresa tiene un sistema adecuado de control interno para prevenir la corrupción, el soborno o el lavado de dinero. A partir de este supuesto de hecho, se deberá evaluar y revisar los procedimientos y controles internos de la empresa para determinar su nivel de cumplimiento con las regulaciones relevantes.

Es importante destacar que los supuestos de hecho en compliance deben ser precisos y basados en información verificable para que la evaluación de cumplimiento sea confiable y relevante.

Para la implementación del compliance anticorrupción esta deberá desarrollar el programa de la siguiente forma: "La empresa está obligada a implementar políticas y procedimientos claros para prevenir la aceptación de sobornos o pagos ilícitos a los trabajadores de campo (personal de seguridad), funcionarios públicos o privados", así como mantener un eficaz canal de comunicaciones, para evitar o alegar el desconocimiento de la norma lo que se resumiría en "La ignorancia de la ley no te exime de su cumplimiento"

Este escenario nos brinda la oportunidad de evaluar el cumplimiento de la empresa de seguridad privada con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y con leyes nacionales anticorrupción similares. Sería esencial llevar a cabo una evaluación de los sistemas de control interno, capacitación y supervisión de las actividades empresariales para asegurar el acatamiento de las normas y procedimientos anticorrupción de la empresa.

La percepción de una empresa puede ser impactada de manera positiva o negativa por su involucramiento en la lucha contra la corrupción, la cual constituye una parte fundamental de la responsabilidad social empresarial (RSE). Por tanto, resulta esencial que las empresas adopten las precauciones

adecuadas para eliminar cualquier posibilidad de corrupción y cumplan con todas las leyes anticorrupción correspondientes.

Si bien el programa Compliance Anticorrupción, busca la determinar su implementación en las empresas de seguridad, la misma debe abarcar políticas corporativas como las de buen gobierno, gestión legal y sobre todo de ética empresarial, que son las que traería mayores ventajas frente aquellas que no cuentan con las mismas, y como tal generaría una mayor confianza y se evitaría sanciones o medidas coactivas que limiten su inversión y como tal los llevaría a perder no solo económicamente sino también la imagen corporativa bien ganada, es decir, la aplicación del Programa de Cumplimiento Anticorrupción es esencial. En este contexto, es crucial establecer la responsabilidad civil individual de los responsables.

La responsabilidad civil individual de los trabajadores de campo (personal de seguridad), pueden ser civilmente responsables por incumplir un programa de compliance anticorrupción. Esto puede ocurrir si un trabajador actúa de manera negligente o intencionalmente es decir por acción u omisión por violar las políticas y procedimientos anticorrupción de la empresa. Cuando un trabajador de campo (personal de seguridad) acepta un soborno o algún tipo de pago ilegal de un funcionario público o de cualquier persona, puede ser considerado responsable civilmente por su acción. Además, estos trabajadores podrán ser responsables por no informar o no detener la corrupción cuando tienen conocimiento de ella.

Es de vital importancia que los empleados en el terreno (personal de seguridad) tengan un entendimiento claro y cumplan con las políticas y procedimientos anticorrupción establecidos por la empresa. Asimismo, es crucial que comuniquen de manera oportuna cualquier sospecha relacionada con posibles actos de corrupción. La omisión de este deber podría conllevar consecuencias disciplinarias, implicaciones legales y responsabilidades

civiles. Este enfoque contribuye significativamente a asegurar que la empresa se mantenga en consonancia con las leyes anticorrupción vigentes.

Por lo tanto, el incumplimiento de un programa de compliance anticorrupción puede afectar negativamente la reputación de una empresa, lo que a su vez puede afectar su capacidad para atraer a los empleados, clientes y socios comerciales, lo que sí es crucial, es que las empresas implementen y mantengan programas de compliance anticorrupción sólidos y efectivos, para minimizar el riesgo de incumplimiento y proteger su reputación y su negocio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Según Tamayo (199), establece que cuando nos encontramos ante una situación problemática que despierta nuestra curiosidad e interés cognitivo, lo primero que hacemos de manera lógica y en secuencia temporal, es dirigir nuestra atención hacia ese tema.

La dinámica de la investigación plantea un desafío que se compone de varios factores. A partir de este desafío, se debe elegir un factor que se convierta en el núcleo del tema de investigación. Dentro de este enfoque, se busca identificar un problema investigable. Sin embargo, al iniciar con la selección del problema, a veces se dificulta situar el contexto en el que se enmarca el tema. La primera fase de cualquier investigación radica en la decisión de qué aspecto se investigará. Esta elección implica delimitar la esfera específica en la que podría abordarse un problema susceptible de estudio.

Seguidamente, nos propusimos investigar con la información disponible sobre el tema, desde la más general hasta la más especializada. Al mismo tiempo, y luego al elegir un tema, nos conduce dentro del marco general, y seleccionado el tema, y encontrándolo conforme para nuestro trabajo.

Dado que la corrupción es uno de los desafíos más urgentes a los que nuestra sociedad se enfrenta en la actualidad, resulta preocupante la ausencia de leyes o regulaciones anticorrupción. En el ámbito de la seguridad, donde la gestión de los recursos humanos juega un papel fundamental, esto adquiere aún mayor relevancia. En Perú, la Ley Anticorrupción (Ley N.º 30424 y sus modificatorias, Decreto Legislativo N.º 1352, Decreto Legislativo N.º 1385 y Ley N.º 30835) regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas en casos de corrupción, peculado, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y colusión.

Esta legislación resulta crucial para abordar estos problemas y establecer una base sólida para futuras acciones.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que a pesar de contar con políticas internas o de buen gobierno corporativo estas son insuficientes y como tal debe ser una obligación que las empresas de seguridad establecidas en el Perú bajo la Ley N.º 28877, Ley de Empresas Privadas de Seguridad, deben establecer normativas o políticas anticorrupción.

En la actualidad, los diversos países se encuentran implementando dentro de la normativa, innovaciones en sus políticas internas con la finalidad de incorporar sistemas o programas de cumplimiento y que no solo busque responsabilizar solidariamente como personas jurídicas, por las acciones individuales que generan de algún modo responsabilidad penal, por parte de su personal de trabajadores, sino también que las sanciones, deben de ajustarse a la construcción de la responsabilidad civil que generan las actuaciones de aquellos que desconocen sus obligaciones.

Fundamentalmente, es la evaluación y capacitación del personal encargado que laboran en recursos humanos, para que asuman individualmente su responsabilidad frente a los actos que comentan su personal de campo y que no solo se sancione penalmente a los directivos, gerentes, línea operativa, o aquellos sujetos que laboran en las empresas de seguridad, sino también a la responsabilidad civil derivada de sus actuaciones, de acuerdo con el daño que estos causen a la sociedad.

Pretendemos con esta investigación, identificar, analizar, determinar y establecer e implementar un programa de Compliance anticorrupción en la gerencia de recursos humanos de las empresas de seguridad privadas.

1.1.1 Formulación del problema

Arias F, G. (2012) describe que la formulación del problema implica plasmar el planteamiento en una pregunta precisa, la cual debe estar claramente delimitada en términos de espacio, tiempo y población (si es relevante). Es posible que la formulación contenga varias preguntas, pero lo fundamental es que estas interrogantes estén estrechamente interconectadas entre sí (Pág. 41).

¿Cómo se relaciona el Compliance anticorrupción y la responsabilidad civil de la gerencia de recursos humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima 2022?

1.1.2 Problema general

De manera similar, Monge C. (2011) destaca que un problema constituye un hecho, fenómeno o situación que estimula la reflexión y el estudio. Es aquello que se busca comprender y que aún no se encuentra conocido (o no se ha validado), representando así un aspecto a dilucidar en nuestro análisis de la realidad (página 59).

¿Cómo se relaciona el Compliance anticorrupción y la responsabilidad civil de la gerencia de recursos humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima 2022?

1.1.3 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona de manera directa el sistema Compliance anticorrupción en la gerencia de recursos humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima 2022?

Problemas específicos 1

¿Cómo se relaciona de manera directa el sistema Compliance anticorrupción en la gerencia de recursos humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima 2022?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona de manera directa la responsabilidad civil de la gerencia de recursos humanos de las empresas de seguridad privadas en Lima 2022?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el Compliance anticorrupción y la responsabilidad civil de la gerencia de recursos humanos de las empresas de seguridad privadas en Lima 2022?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona el Compliance anticorrupción y la responsabilidad civil de la gerencia de recursos humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima 2022?

1.2 Objetivos de la investigación

Tamayo (1999) indica que el objetivo de la investigación consiste en la formulación clara y precisa de los propósitos que motivan la realización del estudio.

Con el fin de lograr generalizaciones y abordar situaciones similares en futuras ocasiones, el investigador debe tomar decisiones y desarrollar una teoría. La eficacia de un proyecto de investigación se evalúa por su capacidad para avanzar hacia los objetivos planteados en el estudio. Previamente a la realización del estudio, es imperativo definir y seleccionar los objetivos a ser abordados.

Hernández, S., (2014). En situaciones donde el propósito fundamental de un estudio es contribuir a resolver una problemática específica, resulta esencial

detallar cuál es dicha problemática y de qué manera la investigación tiene la intención de abordarla.

En otros casos, el objetivo primordial de los estudios consiste en proporcionar evidencia que respalde o refute una hipótesis planteada. Los objetivos más efectivos son aquellos que están claramente definidos, son cuantificables y se presentan como pertinentes y alcanzables (Tucker, 2004).

El objetivo de nuestra investigación es determinar si la organización ha establecido e implementado adecuadamente políticas, procedimientos y controles para prevenir la corrupción, y si estas han tomado medidas apropiadas en caso de que se haya producido un comportamiento corrupto. También evaluar si la organización ha cumplido con sus obligaciones legales y si ha adoptado medidas razonables para remediar cualquier daño causado por la conducta impropia de los trabajadores.

La implementación de un Programa Compliance Anticorrupción, va ayudar a la empresa a identificar riesgos y debilidades en sus procesos y procedimientos de cumplimiento, lo que a su vez permitirá implementar medidas para mitigar los riesgos y así mejorar su capacidad de detectar y prevenir actos de corrupción y, por otro lado, identificar las áreas donde se necesiten mejoras y dedicar atención a través de capacitación y fomentar una cultura ética y de cumplimiento.

Asimismo, la responsabilidad civil como una obligación de la organización de indemnizar a las partes afectadas (terceros) por cualquier daño causado por la conducta deshonesta por acción u omisión, y si esta puede incluir el resarcimiento por los daños y perjuicios causados, la restitución de los beneficios obtenidos ilegalmente, y otras formas de reparación.

La investigación que estamos presentando sobre compliance anticorrupción y la responsabilidad civil en las empresas privadas de seguridad, no solo busca garantizar que la organización asuma una responsabilidad solidaria adecuada por su papel en la conducta

deshonesta de sus trabajadores de campo y sino también que se tomen las medidas para identificar y prevenir, y que estas no se vuelvan a producir en el futuro.

1.2.1 Objetivo general

Implementar el Compliance Anticorrupción y de responsabilidad civil de la gerencia de Recursos Humanos, en las empresas de seguridad privadas.

1.2.2 Objetivos específicos

Según Tamayo, M., (1999), señaló que los objetivos generales dan origen a objetivos específicos.

En estos planes se detallan las acciones que el investigador llevará a cabo con el fin de alcanzar los resultados deseados.

Cada fase del proceso de investigación se orienta hacia la consecución de objetivos específicos. Resulta crucial evaluar el avance hacia estos objetivos en cada etapa del proceso.

Objetivos específicos 1

Identificar un sistema de Compliance anticorrupción en la gerencia de Recursos Humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima 2022. Según el cargo.

Objetivos específicos 2

Establecer un programa de responsabilidad civil en la gerencia de Recursos Humanos de las empresas de seguridad privadas en Lima 2022. En hombres.

Objetivos específicos 3

Analizar un sistema de Compliance Anticorrupción y de responsabilidad civil en la Gerencia de Recursos Humanos de las empresas de seguridad privadas en Lima 2022. En mujeres.

Objetivos específicos 4

Evaluar un sistema de Compliance Anticorrupción y de responsabilidad civil en la Gerencia de Recursos Humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima 2022. Según tiempo de servicio.

1.3 Justificación e importancia de la investigación

Según Bernal (2010), el concepto de "justificación" se emplea:

Para abordar el "por qué" y el "para qué" de un estudio. En otras palabras, para respaldar un estudio, es esencial exponer las razones detrás de la necesidad de llevar a cabo dicha investigación. En este contexto, las justificaciones prácticas, teóricas y metodológicas son las más recurrentes.

Una justificación en la investigación es importante porque proporciona una razón clara y coherente para llevar a cabo el estudio y es fundamental para demostrar la importancia y lo relevante del tema de investigación, lo cual nos ayudará a establecer el propósito y la necesidad de la investigación, lo cual es esencialmente importante y adecuada, una justificación necesaria que requiere respuestas a problemas o necesidades específicas para la toma de decisiones, ello proporciona un aumento de la confianza en los resultados de la investigación y mejorar la aceptación de las conclusiones.

Además, una adecuada justificación nos ayudará a delimitar y establecer los objetivos y alcances de la investigación, lo cual nos ayudará a orientar el trabajo y a enfocar los esfuerzos como investigadores. También nos va permitir ayudar a contextualizar la investigación en relación con el trabajo existente en el campo es decir en los trabajadores de seguridad y a establecer el valor agregado que aportará la investigación, es importante porque ayuda a establecer la necesidad, relevancia y propósito de la investigación, delimitar los objetivos y alcances, contextualizar el trabajo en el campo y mejorar la aceptación y confianza en los resultados de la investigación.

Justificación práctica

Bernal (2010), Blanco y Villalpando (2012) proponen una noción más amplia:

“Los autores, señalan que un estudio debe contar con una justificación práctica cuando su ejecución asiste para solucionar un problema o al menos se plantean estrategias que al ponerse en ejecución estas contribuirán a la respuesta de esa necesidad”.

Hay un papel importante que las organizaciones deben enfrentar y es la lucha contra la corrupción, más aún si hay normas y acuerdos nacionales e internacionales, estos acuerdos se han establecido de forma internacional y nuestro país no debe ser la excepción por cuanto y a la luz de los acontecimientos locales por el cual estamos viviendo y evidenciando que cada vez más se hace necesario e importante establecer un programa de implementación de Compliance Anticorrupción, el mismo que busque prevenir las acciones o actos individuales por parte de personal de operaciones de las empresas de seguridad privadas, los cuales se encuentran conformados por empleados y trabajadores de seguridad en campo y cuya responsabilidad recae en la gerencia de recursos humanos, siendo esta una dirección de importancia para el normal desarrollo operacional de sus trabajadores en las empresas de seguridad.

En el ámbito empresarial, las organizaciones y empresas constituyen un núcleo global para el desarrollo y el crecimiento interno. Los interesados, comúnmente conocidos como grupos de interés, engloban a accionistas, alta dirección, empleados, clientes, proveedores, gobiernos locales y nacionales, así como al público en general. Estos grupos se preocupan por cómo sus acciones pueden influir en la organización en su totalidad.

Este estudio, justificado social y prácticamente por su trascendencia y utilidad para las organizaciones, tiene como objetivo beneficiar a todos a

través de los resultados que proporcionará. También busca mitigar los efectos negativos en las acciones legales mediante el poder judicial y la responsabilidad civil que se deriva de las acciones individuales por comisión u omisión. Estas acciones no deben afectar únicamente a la organización o a los gerentes y empleadores que cumplen con las normas y leyes. Además, se busca liberarlos de esta responsabilidad colateral al establecer una cultura preventiva que identifique y sancione oportunamente a quienes infringen las normas.

Justificación teórica

Dado que el propósito primordial de los programas de doctorado radica en fomentar la reflexión académica, Bernal (2010) argumenta que la exposición teórica adquiere una importancia fundamental en dichos programas:

El objetivo de este trabajo de investigación es reflexionar sobre los actos de corrupción y proponer a las empresas de seguridad para evitar actos de soborno o beneficio indebido por parte de sus trabajadores de campo (personal de seguridad), se debe implementar un programa de cumplimiento normativo denominado Compliance Anticorrupción en la Gerencia de Recursos Humanos, esta herramienta buscará establecer con mayor eficacia y a la vez actuará como un atenuante preventivo en la responsabilidad de los administradores, así como de la persona jurídica. Asimismo, este programa busca que la Gerencia de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia de Operaciones y puesto en conocimiento de la Alta Gerencia, se diseñe e implemente el programa de compliance anticorrupción para identificar, evaluar, analizar y establecer, las acciones e individualice los actos que conlleve a asumir la responsabilidad civil y la responsabilidad penal de ser el caso.

Las acciones o actos por negligencia, abuso de confianza por comisión u omisión que generan sanciones para la organización, estas se deben

resolver conforme lo establece la norma para estos efectos, los mismos que se deben sancionar de forma individual por sus actos cometidos.

Desde la promulgación de la Ley N.º 30424 y sus enmiendas a través del Decreto Legislativo N.º 1352 y el Decreto Legislativo N.º 1385, también conocida como Ley de Responsabilidad Empresarial o Compliance, la implementación de esta normativa no ha logrado alcanzar los objetivos propuestos; en cambio, son escasas las empresas que han logrado cumplir con dicho propósito.

El empleo y aplicación de políticas y normas sean internas o externas las nacionales o supra nacionales buscan enfrentar a la corrupción, desde todas las esferas, principalmente por el personal de campo (personal de seguridad) ya que son los que se encuentran expuestos en el día a día a todo intento “soborno simulado” para ganar algunos beneficios y del aprovechamiento por gestión administrativa por parte de ciudadanos o que grupos no solo de poder sino también la intrusión generada por la criminalidad organizada, por todo ello hace oportuna y apropiada su implementación para prevenir posteriores efectos negativos, desde sanciones individuales como administrativas, amonestaciones, seguida de procesos contenciosos administrativos, sanciones penales y civiles de resarcimiento por conductas inapropiadas.

Justificación metodológica

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), resulta crucial detallar la razón detrás de la realización de la investigación. Esta justificación se utiliza, como menciona Bernal, C. A. (2010), en el caso de un estudio de investigación.

Con el propósito de ofrecer información confiable y sólida, los autores proponen un enfoque innovador. En esta línea, la investigación seguirá avanzando si propone o desarrolla enfoques, tácticas o procedimientos novedosos con el fin de generar nueva información.

Mediante la presente investigación hemos identificado que la problemática de actos de corrupción individual por acción u omisión generados por la falta de capacitación o instrucción referidos a políticas de anticorrupción. Y de como la Gerencia de Recursos Humanos y su falta de compromiso por la implementación y puesta en práctica de políticas y normativas en relación a la implementación del programa de Compliance Anticorrupción.

La puesta en acción de una política de Compliance anticorrupción que sea viable y accesible para prohibir la corrupción (corrupción 0) que es la que afecta directamente el desarrollo comercial de la organización.

La inseguridad no solo es generada por aspectos de intromisión física a una instalación o como una forma de intrusión provocada por la insinuación a cometer delitos como lo es, el de abrirse a la corrupción, recibir dinero para esquivar la responsabilidad, o en su defecto recibir algún tipo de prebenda para dejar de lado el control operacional de seguridad preventiva.

1.3.1 Justificación

Hernández, S., (2014), señala que, es necesario para justificar el estudio:

Exponer los fundamentos de la investigación y la razón para su realización. Dado que la mayoría de las investigaciones no se llevan a cabo sin un propósito definido, es esencial tener un objetivo claro en mente, y dicho objetivo debe ser lo bastante sustancial como para respaldar la realización de la investigación.

Esta investigación, describe los comportamientos que en materia de transparencia que exponen en cada una de las empresas de seguridad privadas, teniendo como resultado la inobservancia con lo estipulado en la Ley de Cumplimiento Normativo o Compliance Anticorrupción, y entre otros puntos, se señala que el personal encargado de la gerencia de recursos humanos no cuenta con la preparación o los conocimientos básicos para la gestión, e implementación del Compliance Anticorrupción estipulada en la ley, deduciéndose, por los datos recabados, que existe descoordinación entre la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Operaciones para el cumplimiento de las normas que lo estipula la ley, sin embargo, esta normativa si se aplica en otras áreas como la gerencia de administración y otras.

En la práctica no se puede verificar la puesta en marcha de los procesos y lineamientos establecidos en la citada Ley, para que el personal de trabajadores de campo (personal de seguridad) cumplan con la normativa interna como la nacional.

1.3.2 Importancia

La valía de un programa de conformidad reside en su habilidad para fomentar un compromiso integral dentro de toda la empresa, tanto en lo que respecta al cumplimiento legal como a la conducta ética. Asimismo, contribuye a promover una cultura enraizada en principios éticos y responsabilidad corporativa.

Además, exploramos las razones por las cuales los responsables de recursos humanos en empresas de seguridad deben implementar programas de cumplimiento contra la corrupción. Estas razones abarcan la necesidad de acatar la

legislación, gestionar riesgos, fomentar una cultura ética en la organización, incrementar la productividad y obtener una ventaja competitiva

La importancia en la implementación del programa de Compliance Anticorrupción, se hace necesaria e indispensable para que las empresas de seguridad privadas establecidas en diferentes ciudades de Lima Metropolitana que representan el 70.5 % del sector seguridad, cuenten con normas, protocolos, sistemas o programas de cumplimiento normativo, ello es relevante no solo para este sector de seguridad privada sino también su importancia radica a una necesidad del “mercado” por la alta tasa de corrupción e inseguridad ciudadana y como tal, el personal de seguridad de campo se encuentra más expuestos a ser partícipes de propuestas indebidas.

Realizando entrevistas básicas entre los Directivos y personal de trabajadores de las empresas de seguridad privadas, tomadas como referencia, estas reconocen que hay un riesgo letal en el personal de campo y como tal se requiere de sistemas preventivos de Compliance anticorrupción para una respuesta efectiva frente al flagelo de corrupción que hoy en día abraza la sociedad peruana. Los empresarios deben tomar en cuenta estos criterios para una actuación anterior a las consecuencias dañosas, mas no cuando ya el riesgo se materializa. Es por ello que a través de un enfoque sistemático o normativo de gestión de riesgos o de la implementación de un sistema de Compliance Anticorrupción pueda ayudar a identificar, evaluar y responder de forma oportuna y preventiva.

Por lo tanto, es importante el implementar un programa de compliance anticorrupción, una inversión importante el mismo que busca garantizar la sostenibilidad de una empresa y la protección de su reputación, este proyecto va ayudar a fomentar una cultura de ética y responsabilidad corporativa, mejorar la eficiencia y proporcionar una ventaja competitiva, en un mercado nacional cada vez más competitivo, en donde la excelencia y las buenas prácticas corporativas son fundamentales para una empresa.

1.4 Limitaciones en la Investigación

Desde el punto de vista de Ávila (2001), una limitación puede consistir en;

Un elemento del problema se deja sin analizar porque por alguna razón, reconocemos que las limitaciones del estudio y la información, buscamos que estas se puedan comprender y las implicaciones de los resultados que ello mostraran, esto quiere decir que toda limitación debe estar justificada por una buena razón.

- Por la muestra, son las limitaciones metodológicas y la falta de información respecto del Compliance Anticorrupción, que deben estar difundidas a nivel corporativo, que busca evaluar y determinar el eximente de la responsabilidad civil de la persona jurídica.

La muestra de este estudio cualitativo, que incluye a empleados de empresas de seguridad privada, tiene como objetivo examinar la adecuación de dos leyes nacionales, la Ley N.º 30424 y el Decreto Supremo N.º 002-2019 JUS, a la luz de los estándares internacionales de cumplimiento. Específicamente, se busca determinar si las características de estas leyes están en consonancia con la información recopilada en el terreno y si no entran en conflicto con el análisis subjetivo de los eventos y resultados legales del programa o sistema preventivo.

- La restricción de las medidas anticorrupción según las regulaciones, se explora a través de un estudio cualitativo y un análisis de empresas de seguridad privada. Dado que estas empresas poseen características únicas que dificultan su cuantificación, se establece esta investigación como una base para evaluar el cumplimiento normativo y los sistemas implementados para tal fin.

- El insuficiente conocimiento y recojo de datos para el estudio y poder ejecutar la viabilidad de la investigación, la poca o escasa información referencial de jurisprudencia nacional han limitado una asesoría adecuada en la implementación del Compliance Anticorrupción y el registro de las empresas que hayan sido sancionadas como resultado de la ejecución de la Ley N° 30424, la Ley 30835 y su reglamento, la Ley Anticorrupción, así como las normativas internacionales sobre Compliance ISO 19600:2015, sobre Gestión de Cumplimiento y la norma internacional ISO 37001:2016 sobre Sistemas de Gestión Antisoborno.

- Las restricciones y la renuencia en contestar las preguntas durante la entrevista por parte de los Gerentes o Directivos, los Supervisores o personal de mando medio y sobre todo de los trabajadores de campo (personal de seguridad) de las empresas de seguridad que son parte de nuestro trabajo de investigación, ello básicamente debido a diversos factores, como las:

Limitaciones en el Tiempo

Limitaciones en la carga laboral

Limitaciones por desconocimiento del tema

Limitaciones en dar respuestas confiables o no muy claras

Limitaciones por desconfianza

Limitaciones por inseguridad

Limitaciones por privacidad como norma interna

Limitaciones por seguridad de la información

1.5 Delimitación del área de Investigación

Tamayo, M., (1988), señala que, en la delimitación del tema:

Dado que las disciplinas científicas abarcan un amplio espectro de temas, no es suficiente simplemente elegir un campo de estudio. En cambio, es recomendable concentrarse en un tema más específico que se alinee con los intereses y preferencias individuales. El estatus de un tema como un "grano de arena" científico carece de relevancia.

La delimitación del área de investigación sobre el proyecto de la implementación de compliance anticorrupción, busca establecer los límites claros y precisos en términos de la materia, su alcance y los objetivos de la investigación que se llevará a cabo, esto es importante porque ayuda a enfocar el estudio y con ello evitar que se desvíe de la pregunta o de la problemática principal de la investigación.

Estas delimitaciones, también están referidas a las restricciones o limitaciones específicas que podrían afectar a la investigación. Algunas delimitaciones comunes, se incluyen:

- El objeto de investigación son las empresas de seguridad privadas en el área de Lima Metropolitana.
- El tiempo que determinara el objeto de investigación a las empresas de seguridad privadas.
- El segmento de la presente investigación estará enfocado en las gerencias de recursos humanos de las empresas de seguridad privadas.
- La investigación se enfocará básicamente en las gerencias de operaciones y del personal de campo de las empresas de seguridad.
- Para su eficacia normativa en la implementación del Programa Compliance Anticorrupción - (PCA), este debe establecerse como una estructura de la organización única en prevención que propone

ser una herramienta única e indispensable como parte de las políticas corporativas internas.

- Las limitaciones en el alcance de la investigación se refieren a las restricciones en el tipo de datos que se pueden recopilar, el tamaño de la muestra y el tiempo disponible para llevar a cabo la investigación.
- Para subrayar estas delimitaciones lo podemos detallar en el siguiente cuadro.

REGLA	RESPUESTA
¿Qué, es?	Implementar el Programa Compliance Anticorrupción
¿Quiénes?	Gerencias / Personal de seguridad
¿Cuándo, es?	En la actualidad año 2023
¿En Dónde?	En las empresas de seguridad
¿Para qué, será?	Para prevenir actos ilícitos
¿Para?	Para evitar denuncias, demandas y sanciones

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Según el criterio de Méndez, Namihira, Moreno y Sosa (1990), quienes sostienen sobre los antecedentes en una investigación.

“Tienen que incluir una buena revisión actualizada de la bibliografía existente sobre el problema de investigación planteado, por lo que deberán contener resultados o hallazgos de estudios preliminares, nacionales y/o extranjeros (pag.29)”.

El propósito de los antecedentes presupone grandes desafíos en el campo de la investigación cualitativa por lo tanto esta nos plantea dudas por resolver, incógnitas por descubrir y confusiones que aclarar, esto conlleva a poder explicar y dilucidar estas interrogantes lo que nos permitirá desarrollar y construir un planteamiento y sostenerlo.

Siguiendo esta misma línea, la información de contexto subraya la relevancia y utilidad de la implementación de programas de cumplimiento anticorrupción, tanto en el ámbito público como en el privado. Asimismo, se resalta la imperante necesidad de desarrollar mejores prácticas y estándares para asegurar su efectiva implementación.

ANTECEDENTES NACIONALES

Según lo explica Ojeda, L., (2011) en su trabajo de investigación sobre “La Culpa In Contrahendo y la Responsabilidad Precontractual en el Código Civil”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

El autor analiza la responsabilidad civil, analiza la evolución respecto de la responsabilidad y que se debe tener en cuenta para considerar sobre qué resultados se deben aplicar las sanciones asimismo analiza la naturaleza contractual y extracontractual y los aspectos que la vinculan a la culpa, asimismo, procura formular la definición de culpa y si estos calzan en los supuestos de nuestra norma y aquellas consideradas como la culpa en la etapa precontractual.

Conforme lo señala el autor, Quispe, J., (2018), en su análisis “La responsabilidad de las personas jurídicas en el delito de lavado de activos: especial referencia y análisis de la Ley N° 30424 y su modificatoria D.L. 1352”.

A pesar de que el autor reconoce la limitación en la responsabilidad directa de las entidades legales según el principio "societas delinquere non potest" (que sostiene que una entidad no puede cometer un delito como entidad en sí), propone la adopción de medidas para fortalecer los controles en relación con conductas corruptas, especialmente en lo que respecta al lavado de dinero y el blanqueo de capitales. Es relevante señalar que existe una distinción fundamental entre afirmar que la responsabilidad de la entidad legal se restringe únicamente a aspectos civiles, administrativos o patrimoniales, y afirmar que también puede ser considerada responsable desde el punto de vista penal. En este contexto, la regulación mencionada establece que las sanciones conllevan consecuencias accesorias. No obstante, es importante destacar que la entidad legal siempre será responsable de manera independiente y en términos administrativos, como lo establece el artículo 4 en relación con la responsabilidad administrativa.

Goyzueta, M., (2018), en su Tesis “Evaluación del control interno y detección de riesgo operativo en el área de abastecimientos de la municipalidad provincial de san román 2017”. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Puno, Perú.

El investigador aborda las preguntas planteadas y resalta la importancia de garantizar el cumplimiento obligatorio de las regulaciones y los procedimientos operativos. Este objetivo se persigue a través de un análisis exhaustivo del control interno y la identificación de los riesgos operativos. Este enfoque se lleva a cabo con el propósito de asegurar que las directrices y decisiones del gobierno central, que se reflejan en leyes y disposiciones, busquen en última instancia la mejora, impulsando

la implementación de medidas tanto preventivas como correctivas que promuevan una sólida gestión eficiente.

Asimismo, Dávila, C, (2018), considera en su Tesis “La implementación de programas de compliance transversales en las empresas peruanas: una aproximación” Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

En los últimos años, las empresas se han visto involucradas en una serie diversa de escándalos, siendo los casos de corrupción el epicentro de estos acontecimientos. Un ejemplo contemporáneo es el de la empresa constructora brasileña Odebrecht, que ha sido sacudida por revelaciones tanto en Brasil como en otras naciones donde ha llevado a cabo operaciones comerciales. Con la finalidad de prevenir la reincidencia de conductas ilegales por parte de las empresas y fortalecer sus medidas de combate a la corrupción, el gobierno peruano ha establecido disposiciones que conllevan responsabilidad tanto administrativa como penal, prescindiendo de la implementación de modelos de prevención. Esta dinámica ha configurado un entorno en el cual los expertos legales pueden hacer referencia a este enfoque con confianza, reconociendo su conformidad con las regulaciones legales.

Continua Dasso, R., (2019). en su Tesis de Maestría “Análisis de los programas de cumplimiento contemplados en la legislación peruana”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

En donde el autor en su trabajo de investigación busca establecer, luego de hacer un análisis normativo nacional y comparado, sobre los programas de cumplimiento legal, y se plantea desde su óptica personal, sobre si es necesaria que la implementación de los programas de cumplimiento o compliance sean impulsadas desde el estado y no como una iniciativa particular de la empresa privada y resalta que la obligación de los privados o particulares no es perseguir el incumpliendo sino es el cumplir con ellas.

Revisada la Tesis de Suyón, K. (2019). "En El Compliance como Herramienta de Desarrollo para las pequeñas compañías peruanas". (Tesis de Maestría). "Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú".

El autor subraya que la expresión "Compliance" ha generado un impacto significativo en la historia empresarial. A raíz de escándalos ampliamente difundidos en compañías como Odebrecht, Volkswagen y G&M, entre otras, las empresas han llegado a reconocer que la ética, la responsabilidad social y el riesgo legal no son meramente aspectos superficiales, sino elementos fundamentales para lograr el éxito.

Para cumplir con su misión declarada, el concepto de Compliance se sustenta en los términos siguientes. Estos, junto con una cultura auténtica y sólida de cumplimiento, posibilitan que la organización crezca de manera coherente con las normas y expectativas de la sociedad. La promoción de Compliance se erige como un enfoque innovador en la supervisión corporativa, caracterizado por su obligatoriedad, la cual se sustenta por la relevancia en el ámbito del mercado global.

Partiendo de esta premisa, concentramos nuestra atención en cómo este enfoque se interrelaciona con las micro y pequeñas empresas en Perú, que son denominadas conjuntamente como "pequeñas empresas".

Seguidamente Aguirre M., Dávila R., Kanematsu C., Peña I., y Rodríguez A., (2019). señalaron en su trabajo de investigación sobre "COMPLIANCE: No solo es un asunto de intención, sino de prevención". (Tesis de Maestro). "Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú".

Los autores, en su trabajo de investigación buscan sensibilizar y sobre todo concientizar respecto de los términos legales que se asocian a la cultura de cumplimiento normativo y su aplicación, ello implica su evaluación y su aplicación de una matriz de gestión que busque no solo identificar sino también la implantación de un programa que busque no por obligación el Compliance.

Luego, Vega M. (2020). En su trabajo de investigación sobre la “Implementación del modelo de prevención anticorrupción en las empresas que contraten con el estado”. (Tesis de Maestría). “Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú”. El autor explica:

Perú se encuentra ante un importante reto en lo que respecta a la corrupción, particularmente en los sectores de obras públicas y desarrollo de infraestructuras. Esto resalta la urgente importancia de implementar una estrategia preventiva contra la corrupción o de garantizar el acatamiento de las normativas.

El sector privado desempeña un papel crucial en los contratos públicos y, por ende, representa una fuente potencial de la corrupción que se ha venido revelando. Aquellas empresas que establecen acuerdos con el Estado para llevar a cabo proyectos de infraestructura bajo modalidades de licitación en contratación pública podrían verse requeridas a implementar medidas de cumplimiento anticorrupción como respuesta a esta realidad.

Aunque para otros sectores esta participación en una iniciativa de esta naturaleza puede ser opcional, es crucial reconocer las ventajas inherentes y nunca dejarlas pasar desapercibidas.

Mondragón V. García M. y Sotomayor M., (2020), indicaron en su Tesis de Maestría “Gestión de riesgos de corrupción para el gobierno regional de Lima – Perú”. “Universidad del Pacífico. Lima, Perú”. Los autores señalan:

La implementación puntual de políticas públicas es fundamental en la lucha contra la corrupción, y el empleo de medidas preventivas y herramientas que respalden las estrategias nacionales y el desarrollo sostenible desempeña un papel crucial para fortalecer esta batalla contra la corrupción.

Además, se resalta su aporte en la prevención y manejo proactivo del problema que afecta a la sociedad, especialmente desde el ámbito gubernamental. Por otro lado, se sugiere promover el desarrollo de políticas públicas específicas para gestionar los riesgos de corrupción dentro del marco de las políticas públicas existentes, proponiendo un

enfoque sistemático de mejora continua y concreta. Esto contribuiría a la lucha contra la corrupción al establecer una conexión entre la gestión de riesgos relacionados con la corrupción y un adecuado control interno, que se busca lograr mediante la implementación de políticas en la administración pública.

Seguidamente, Palma P., (2020) señaló, en su “Análisis del modelo de prevención de delito previsto en la ley N° 30424 y su aplicación en la micro, pequeña y mediana empresa”, “Pontificia Universidad Católica del Perú”.

Que, en materia de cumplimiento normativo, es el Compliance que, a través de su influencia internacional en el derecho, el autor, mediante el un análisis, busca analizar, resaltar e impulsar los cambios que esta conlleva la implementación del compliance y que para cumplir sus objetivos ha visto de importante relevancia que la persona jurídica recibe el castigo por acción u omisión de sus trabajadores, tanto en lo penal como de responsabilidad civil, es decir, se busca sancionar las conductas delictivas al interior de la empresa. Es por ello, la importancia de la implementación de sistemas o programas de compliance como una herramienta preventiva para exonerar o atenuar la responsabilidad de la persona jurídica, La ley N° 30424, establece la acreditación mínima de su implementación en las MYPES con la finalidad de cumplir con el propósito de la norma como un modelo preventivo.

Asimismo, Leyton C. (2021) indica que el “Corporate compliance program como herramienta para la recuperación de la reputación de empresas involucradas en prácticas de corrupción, Perú 2021”.

A través de este estudio, se buscaba determinar si el enfoque de cumplimiento podía ser utilizado no solo para prevenir el incumplimiento normativo, sino también para contribuir a la restauración posterior de la reputación de una empresa.

Cuando se aplicaba después de que una institución hubiera cometido una irregularidad, el cumplimiento podía ayudar a restablecer la confianza de las

partes interesadas y mejorar la imagen pública de la empresa. A pesar de la limitada cantidad de innovaciones disponibles para evaluar los beneficios de su implementación, tanto en términos de prevención anticipada como de corrección posterior, se sostenía que el marco regulatorio del cumplimiento no fomentaba suficientemente su despliegue.

Seguidamente, Meza J. (2021). analiza, El Compliance penal frente a la corrupción privada en la empresa. (Artículo). Escuela de Administración de Negocios para Graduados-ESAN, Lima, Perú. Y señala:

Cuando una empresa se enfrenta a casos de corrupción privada, el cumplimiento penal emerge como una herramienta técnico-jurídica crucial para neutralizar y prevenir, resultando esencial para el avance de la organización. En esta perspectiva, confiere a la empresa un valor añadido: la distinción simbólica de una entidad estructurada, adhiriendo al cumplimiento legal, dedicada a la prevención de riesgos de corrupción y al resguardo del progreso socioeconómico. Estos factores, en su conjunto, pueden fomentar la atracción de inversiones tanto nacionales como internacionales.

Asimismo, Solís P. (2020) para obtener el Título de Maestro en su Tesis, el autor indica que la “Implementación del Compliance” en la micro y pequeña empresa (MYPE) en el Perú, importancia en la mitigación de riesgos laborales en seguridad y salud ocupacional”. “Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú”. El investigador señala:

La importancia del "Cumplimiento" en la mitigación de riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores en el entorno laboral se destaca aún más a la luz de la actual situación pandémica. Esta cuestión surge debido al considerable coste vinculado al establecimiento y mantenimiento de un “Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo” en micro y pequeñas empresas, que exige inversión de tiempo, recursos financieros y compromiso por parte de todas las partes interesadas.

Los objetivos de este estudio fueron los siguientes:

- 1. Evaluar si el contexto actual, derivado de la pandemia del coronavirus (Covid-19), impacta en las operaciones de las micro y pequeñas empresas (MYPES).*
- 2. Examinar si las micro y pequeñas empresas (MYPES) cumplen con la normativa actual sobre seguridad ocupacional en la realización de sus operaciones.*
- 3. Mediante un estudio de caso de TECNICOR S.A., explorar cómo las MYPES establecen relaciones comerciales y cómo estas interacciones influyen en la implementación de medidas de cumplimiento.*

En consecuencia, este estudio tiene como objetivo determinar que, aunque las empresas con inversiones más significativas tienen programas de cumplimiento normativo, se llega a la conclusión de que las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) también deben adoptar la implementación de Compliance. Esto se debe a que, al formar parte de sus sistemas comerciales, no hay impedimento para que las MYPE también integren este sistema. Por el contrario, resulta esencial que cumplan con las normativas, lo cual no solo beneficiaría a sus operaciones, sino que también fortalecería sus relaciones comerciales y, sobre todo, su capacidad para prevenir riesgos de corrupción.

Asimismo, Castro R., (2021), en su trabajo de investigación sobre “Análisis y propuesta para la implementación del compliance en las contrataciones de los gobiernos locales, el caso de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, periodo 2019-2021”. “Universidad Continental. Huancayo”. Señala:

Se debe promover e impulsar aspectos relacionados al compliance pero en el sector público, teniendo en cuenta que los programas o sistemas de compliance se utilizan por lo general en el sector privado como tal, el investigador destaca que los actos de corrupción se dan en todo ámbito y mucho en el sector público, específicamente en las contrataciones sin embargo, y para contribuir a un mejor no solo control sino también por una necesidad de demostrar claridad en las gestiones de todos los

gobiernos locales, por ello resalta la imperiosa necesidad de implementar programas de compliance en todas los entes estatales.

Alfaro G., (2020) agrega en su Tesis para optar el grado de Maestro, sobre “¿La ética se gestiona? Análisis y reflexión sobre las prácticas de gobierno corporativo, compliance y responsabilidad social en empresas del sector construcción”, “Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú”.

Que, las empresas para el cumplimiento de sus objetivos, estas deben enfrentar a la corrupción con políticas internas, desde la identificación de vulnerabilidades en las áreas que gestionan su programa empresarial y a través del fortalecimiento en una cultura basada en principios éticos y buenas prácticas son las que impulsaran una gestión institucional con una reputación ideal para hacer negocios, como la implementación de un buen gobierno corporativo y compliance con responsabilidad social, objetivo que busque la sostenibilidad de sus negocios a nivel organizacional y sobre todo colectivo.

El autor Gonzales N., (2021), en su Tesis sobre “La lucha anticorrupción desde la empresa privada, referencia al compliance”, “Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú”. Señala:

La participación de la industria privada en la lucha contra la corrupción es de suma importancia. No solo es adecuada, sino también esencial para la implementación de mecanismos de cumplimiento que deben ser respaldados por la legislación, especialmente en el contexto de los procedimientos relacionados con la celebración de contratos con el gobierno.

Estos mecanismos de cumplimiento normativo son un referente oportuno y necesario en su desarrollo integral como empresa privada, sin embargo, estos cuentan con políticas internas y consolidadas a través de normas y supervisadas mediante auditorias que reafirman su

competencia para realizar negocios con el estado, ya sea como individuales o consorciadas.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Evaluando la investigación de la autora, Rivadeneira J., (2014-2015), en su Tesis “Diagnóstico y propuesta de un programa de responsabilidad social como estrategia en la gestión de recursos humanos de la empresa Tuperware del Ecuador, en la ciudad Quito, en el período 2014-2015”. “Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador”.

El autor propone la implementación de un programa de responsabilidad social como parte de la estrategia de recursos humanos. El propósito de este programa es motivar a la empresa a incluir políticas de responsabilidad en sus operaciones, lo que fortalecerá su entorno laboral y promoverá una cultura organizativa que motive a los empleados a asumir un enfoque activo y responsable en los procedimientos de gestión administrativa.

Asimismo, examinando el trabajo de investigación de Fernández G., (2011), en su Tesis de Maestría sobre “Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco”, “Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala”.

El autor examina y subraya la relevancia de que el departamento de Recursos Humanos no solo comprenda la situación de la empresa para la que trabaja, sino que también esté preparado para tomar decisiones con el fin de cumplir con los estándares y requisitos que las organizaciones plantean. La competencia siempre está en busca de lograr eficiencia y calidad, y busca ventajas competitivas mediante innovaciones tecnológicas, lo que representa una nueva forma de exigir

mejoras en la gestión de recursos humanos en relación con las estructuras tradicionales.

Analizando el trabajo de investigación de Gordillo R., (2018). Sobre el “Régimen jurídico y fundamentación analítica de la responsabilidad penal de la persona jurídica y el Compliance Program”. De su (Tesis Doctoral). “Universidad de Córdoba. Argentina”.

El autor abarca de manera exhaustiva el ámbito del Derecho Penal en relación a las personas jurídicas, brindando especial atención a los modelos de organización y gestión para prevenir delitos, conocidos como programas de cumplimiento penal o Compliance.

El primer apartado de su investigación se centra en un análisis detallado del tratamiento que el Código Penal otorga a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 1/2015 y la emisión de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado. El autor del estudio examina minuciosamente los "hechos de conexión", que son los criterios fundamentales para atribuir responsabilidad a una entidad jurídica. Además, se adentra en el sistema de doble exención, un aspecto esencial para proteger a la empresa de un proceso penal. También se resalta la importancia crucial de la función de cumplimiento y del encargado de cumplimiento para reducir el riesgo de enfrentar un enjuiciamiento penal como organización.

El autor analiza de manera sistemática las teorías que sustentan las diferentes formas en que una persona jurídica puede ser considerada responsable penalmente, tanto por sus propias acciones (autorresponsabilidad) como por las acciones de terceros (heterorresponsabilidad). Dado que solo las personas físicas pueden llevar a cabo una actividad delictiva en sentido estricto, el autor se inclina por el segundo tipo de culpabilidad.

Desde esta perspectiva, el estudio adopta un enfoque más actualizado en relación con la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Este enfoque

se fundamenta en un enfoque antropológico respaldado por sólidas bases científicas y experimentales. Se argumenta que sería beneficioso incorporar teorías provenientes de otras disciplinas, como las ciencias sociales y experimentales, como el nuevo institucionalismo de la elección racional o la teoría de juegos, debido a su probada eficacia para explicar el comportamiento de las organizaciones, la estrategia y la toma de decisiones.

El incremento del valor del método y la sugerencia de que los fundamentos organizativos mencionados pueden utilizarse como herramienta pragmática de análisis en el ámbito del cumplimiento normativo son otras ventajas notables. Esto resalta la necesidad de explorar enfoques adicionales para construir estructuras organizativas y de control que sean más adaptables y acordes a las condiciones actuales del mercado. Estas ideas abstractas no carecen de aplicación práctica en la formulación del Programa de Cumplimiento Penal. Además, su capacidad para prever y prevenir acciones individuales desde una perspectiva estratégica también se destaca como prueba de su validez. La intersección creciente entre la algorítmica, el análisis de big data y la inteligencia artificial en nuestra vida cotidiana podría propiciar el desarrollo de un marco que las integre de manera coherente.

Además, ofrece una descripción detallada de los procedimientos que deben seguirse para poner en marcha un programa de cumplimiento penal, asegurando que sea exitoso y permita eximir a la persona jurídica de la responsabilidad penal.

Por lo tanto, el autor defiende la idea de una "heterorresponsabilidad", que presenta desafíos adicionales al implicar que una entidad jurídica puede ser considerada responsable penalmente por acciones realizadas no directamente por sus representantes legales o empleados, sino por terceros externos a la organización. Esto podría dar lugar a situaciones en las cuales una empresa, a través de sus directivos, pueda ser considerada responsable penalmente por actos que no llevó a cabo directamente. En cierto sentido, esto podría ser visto como una forma de responsabilidad objetiva.

Por ello, Delgado C., (2018), en su Tesis de Magister en Derecho, “Hacia una construcción de la noción de culpa de los administradores en el ámbito de la responsabilidad civil en Colombia”. “Universidad EAFIT, Colombia”. Explica que:

En la doctrina y entre las instancias encargadas de resolver estos litigios, no existe un consenso claro sobre cómo se debe interpretar el deber de diligencia y, en particular, cómo se debe definir el estándar del "buen hombre de negocios", a pesar de que generalmente se acepta que "los administradores que no actúen con la diligencia de un buen hombre de negocios son civilmente responsables".

El principal objetivo del autor es determinar si el componente de la culpa, que forma parte de la responsabilidad civil de los administradores, directores o gerentes de sociedades mercantiles, se relaciona de manera coherente con los deberes de diligencia y cómo se convierte en el fundamento para establecer la culpa tal como la describe el Código Civil. Para lograr esto, se llevará a cabo un análisis crítico de la teoría y la jurisprudencia relevante en este ámbito.

Seguidamente, Farinango J. (2018). En su trabajo de investigación “Criminal Compliance Programs o modelo de prevención de delitos eficaz que exime de responsabilidad penal a la persona jurídica”. (Tesis de Maestría). “Universidad Central del Ecuador. Ecuador”.

El autor señala que el desafío que enfrenta en su país se origina a raíz de la aprobación y entrada en vigor del Código Orgánico Integral Penal. Este código tiene como propósito establecer la imputabilidad de las personas jurídicas, con el objetivo de atribuir responsabilidad penal exclusivamente a individuos concretos. El artículo 49 de dicho código, en su sección sobre la tipificación, se caracteriza por su extensión y la ausencia de consideraciones acerca de circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad penal de las entidades jurídicas.

Varias naciones han dejado en claro que solo las personas físicas no son inmunes a la justificación ni están exentas de responsabilidad. Por lo tanto, las organizaciones que enfrentan el riesgo de ser perseguidas penalmente deben implementar medidas de prevención del delito, como programas de cumplimiento (también conocidos como Programas de Cumplimiento Penal) o modelos, sistemas o programas de prevención del delito. Esta última denominación, que responde al nombre de "Modelo de Prevención Eficaz del Delito", es una norma global adoptada por las empresas.

Con la correcta aplicación y ejecución de los Programas de Compliance Penal, la base de estudio, analítica, teórica, doctrinal, legal y de derecho comparado demostrará adecuadamente que el cumplimiento de cada condición es posible. Esto permitirá que estas iniciativas sean vistas como útiles y exitosas en el mundo corporativo. Después, estos programas podrán ponerse en marcha y las autoridades competentes podrán realizar evaluaciones ex ante para ayudar a elegir candidatos honestos para los puestos vacantes.

Por otro lado, García G., (2018) en su Tesis Doctoral sobre "Gobernanza, gestión de riesgos y cumplimiento normativo en la universidad pública". "Universidad de Salamanca. España".

El trabajo se fundamenta en la importancia de establecer una nueva estructura en la Universidad Pública Española. Se destaca su papel crucial en el avance académico y su aspiración de transformar el conocimiento. Sin embargo, esto exige una gobernanza participativa y una reformulación del tradicional concepto de control. Es esencial abordar las ineficiencias y reconocer que el cumplimiento normativo demanda responsabilidades colectivas en lugar de aisladas. En este sentido, se requiere la implementación, incluso ante las limitaciones de recursos, y la provisión de instrumentos legales y técnicos para impulsar integralmente las funciones de gobernanza, gestión de riesgos y

cumplimiento normativo. Todo esto persigue una reconfiguración hacia un nuevo paradigma.

Seguidamente, Medel E., (2018), en su investigación sobre “Compliance, Modelo y sistema de Prevención Penal”, en su (Tesis Doctoral). “Universidad de Vigo. España”. Destaca que:

En la eficacia de un programa preventivo como el de Compliance para su existencia de carácter general y luego de identificar los riesgos se deben de considerar tres objetivos básicos: prevención, detección y paliación, estos deben conducir a anticipar respuestas para resolver problemas de corrupción, asimismo, ayudar a mitigar la responsabilidad penal (eximentes) así como también a reducir las probables sanciones (atenuantes), todo ello busca adoptar como gestión empresarial una cultura preventiva.

Por otro lado, Adolfo G., (2020) en su Tesis de Maestría de en Derecho Empresario “Responsabilidad de los administradores por la falta de implementación de programas de integridad”, “Universidad de San Andrés, Argentina”, el autor señala que:

Los administradores, son aquellos que ocupan una dirección ejecutiva dentro de su organigrama corporativo, se señala que es un cargo de suma importancia y de los cuales su gestión como administradores es buscar, mantener y preservar el patrimonio social de los trabajadores, sin embargo, existe una tendencia a responsabilizarlos por cualesquiera de actos que acometen sus subordinados, sean estos penales o civiles. Su responsabilidad se establece básicamente bajo circunstancias como el no impedir los actos o la comisión de delitos que se encuentran bajo su competencia de supervisión o dirección, debiendo asumir como consecuencia de estos hechos, el deber de reparar los daños que pueda sufrir la empresa, es decir su responsabilidad civil por actos de acción u omisión, por ello, es importante reafirmar que la función de los

administradores se debe a su gestión y que solo puedan responder por actos individuales y que para prevenir estos hechos, se deberá contar con programas de compliance o de cumplimiento.

Agudelo J., (2020), en su Trabajo de investigación sobre “La responsabilidad civil de las personas jurídicas de derecho privado en Colombia por el hecho de sus contratistas”. “Universidad EAFIT. Medellín, Colombia”. Explica sobre:

En el estudio de la responsabilidad civil de las personas jurídicas de derecho privado, se analizan diversas cuestiones, tales como la empresa privada, las sociedades mercantiles, la responsabilidad contractual y extracontractual. Además, se aborda la responsabilidad que surge de las acciones de dependientes, ayudantes y contratistas que mantienen vínculos comerciales y contractuales en relación con sus responsabilidades laborales. También se examina la distinción entre una persona física y una persona jurídica.

Conforme, lo señala Gonzalo J., (2020), en su Tesis Doctoral “Análisis y Control del Riesgo Moral: Modelo de Compliance Moral (MCM)”, “Universidad del País Vasco, Bilbao, España”.

El autor llega a la conclusión de que el desarrollo del entorno económico y financiero en las últimas décadas ha ejercido un impacto considerable en la manera en que las empresas operan y se relacionan con sus partes interesadas.

La gestión del riesgo se configura como el procedimiento a través del cual una organización reduce el efecto adverso de la potencialidad de incertidumbre en el logro de sus metas. Esto se consigue al identificar, evaluar y, si es necesario, mitigar de forma sistemática los riesgos a los que se encuentra expuesta.

Asimismo, el autor resalta que la gestión de riesgos, son un componente importante porque aborda de forma puntual como las empresas u organizaciones han tenido un impacto social y económico y que

generaron pérdidas económicas y que para evitar que estas sean dañadas, estas deben aplicar o implementar sus normas de compliance con la finalidad de obtener resultados comerciales óptimos y que garanticen y sostengan a largo plazo su afianzamiento comercial.

A su vez, Pereira R., (2020) en su Tesis Doctoral “Hacia un régimen jurídico único de la responsabilidad civil: Perspectiva española y portuguesa”. “Universidad de Salamanca. España”. Señala que:

El fundamento principal de una reclamación se basa en la responsabilidad contractual, la cual se aplica cuando la persona perjudicada y el causante del daño tienen un vínculo contractual. Sin embargo, el fundamento de la reclamación será de carácter extracontractual si no existe un vínculo contractual que conecte al causante del daño con la persona perjudicada, o si el daño no está relacionado con esa relación contractual. En cualquier otro caso, se consideraría una conexión de naturaleza extracontractual.

La investigadora señala que, si bien la responsabilidad contractual y la extracontractual se consideran dos instituciones separadas, operan de manera paralela ya que ambas derivan de la obligación de reparar y compensar por un daño que ha causado efectos. La cuestión radica en determinar si quien incumple una obligación contractual está sujeto a los mismos principios que rigen la responsabilidad extracontractual. En este sentido, se busca demostrar si el acto lesivo constituye una infracción de la obligación contractual o extracontractual de no causar daño a otro.

Igualmente, Velasco J. (2022), en su Libro “La Responsabilidad Civil del Compliance Officer”. Edición (1ra). Thomson y Reuters, Editorial Aranzadi S.A.U. Navarra, España. Destaca que:

El objetivo principal es analizar, estudiar, y delimitar la responsabilidad civil de esta figura corporativa la misma que viene a profundizar la naturaleza y los elementos de la responsabilidad.

Al que se enfrenta, así como la relación jurídica derivada de la de la relación personal intuitu personae poniendo especial interés en la conducta profesional, de carácter contractual, aunque en algunos supuestos se determine como extracontractual, como el daño reputacional, en la relación de causalidad, y los criterios de atribución que puede afrontar el profesional en relación al compliance, buscando dar una mayor jurídica.

Del mismo modo, Rincón J. y Tafur R. (2021), en su Tesis de “Compliance, Modelo para controlar la Corrupción, el Financiamiento del Terrorismo y el Lavado de Activos”. (Tesis de grado). “Universidad Piloto de Colombia. Colombia”. Indican que:

Es fundamental realizar una adecuada identificación de los procesos, así como adoptar buenas prácticas, definir responsabilidades y establecer deberes. Esta acción resulta esencial para que el modelo de cumplimiento (Compliance) pueda transformarse en una contribución exitosa en la lucha contra la corrupción, la financiación del terrorismo y el blanqueo de capitales.

A través del cumplimiento efectivo de los requisitos legales, el Modelo de Cumplimiento disminuye significativamente diversos riesgos, incluyendo el riesgo legal, para las empresas. Para fomentar una cultura de cumplimiento entre todos los ejecutivos, accionistas, empleados y otros actores empresariales, este modelo opera como un sistema de cumplimiento interno en todos los departamentos de la empresa.

Seguidamente Toro R., (2021), en su Master Universitario, sobre “Evaluación de riesgos de seguridad y planificación de la actividad preventiva en una empresa de desarrollo de Software”. “Universidad Internacional de la Rioja. España”. Argumenta que:

Toda empresa debe contar fundamentalmente con un eje sobre la cultura de cumplimiento basada en la prevención en mejora de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y sobre todo que enfatice en la identificación y evaluación de riesgos, la planificación preventiva sobre todo de aquellos puestos o áreas identificadas.

En ese orden de ideas, Castro J., (2022), en su Tesis de Maestría, sobre la “Implementación de sistemas de cumplimiento (compliance) para PYMES en el Ecuador” “Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Ecuador”. Describe y desarrolla:

Un proyecto denominado manual para la aplicación de un sistema de cumplimiento de una empresa ecuatoriana, en ella desarrolla una investigación sobre las diversas teorías para poder definir una forma contextualizada de implementación y que esta debe contener una gran capacidad deontológica denotando que su uso sería un atenuante para el caso de delitos corporativos, y para completar su trabajo recurre a diversas fuentes básicamente nacionales, determina que para su diseño se requiere de capacitación a través de cursos para su conocimiento y puesta en práctica, su valor agregado es contribuir a una política con cultura y ética empresarial lo que redundara en la sociedad y los que son parte de sus relaciones comerciales.

Consecuentemente, Sánchez-Vera J. y Borja P. (2022), en su investigación sobre “La desobjetivización de la responsabilidad civil ex delicto: los programas de cumplimiento”. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España”. Sostienen:

Dado que un resultado negativo que no puede atribuirse objetivamente carece de importancia en el contexto del Derecho Penal y no puede ser tenido en cuenta en el Derecho Civil, los programas de cumplimiento deben desempeñar un papel relevante tanto en situaciones más serias como en las menos serias. Estos programas permiten exonerar a la entidad mercantil de responsabilidad

penal al mismo tiempo que la resguardan de posibles acusaciones de responsabilidad civil subsidiaria.

La única estrategia que se ajusta al marco establecido por el Legislador Penal en el artículo 31 bis del Código Penal es esta. La premisa de que los programas de cumplimiento deben tener efectos eximentes incluso en el ámbito de la responsabilidad civil resultante de un delito se respalda en una serie de sólidas razones presentadas en esta investigación.

Finalmente, Moreno E., (2022), en su Tesis “Diseño de un sistema de gestión de talento humano basado en el compliance para la pequeña empresa de la industria de la construcción de obra pública en Puebla”. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México. El autor diseña y difunde:

Un sistema de gestión para el área de Talento Humano, basado en Compliance con ello busca beneficiar y sobre todo la reducción de riesgos que se encuentran relacionados a la seguridad y salud en el trabajo, basado en el seguimiento, permanencia y terminación de actividades que se desarrollan durante la ejecución de obras de construcción.

2.2 Bases Teóricas

Conforme a Arias (1999), explica que las bases teóricas constituyen:

Un conjunto organizado de conceptos y razonamientos destinado a ofrecer una comprensión de un evento o circunstancia específica. Estas interpretaciones pueden tratar temas de naturaleza psicológica, filosófica, educativa, legal u otras categorías temáticas. El proceso de construcción de estos argumentos se inicia con una introducción breve que presenta el tema de estudio, introduce los fundamentos teóricos y resume de manera concisa las ideas relevantes.

Las teorías que sustenta nuestra investigación se permiten desde legislación nacional como internacional, sin embargo, debemos dejar en

claro que es la legislación internacional la que brinda mayores aportes y en la que se sostiene nuestra investigación.

Vamos a indagar en los fundamentos teóricos del Cumplimiento a través de diversas investigaciones realizadas por autores tanto nacionales como internacionales, mencionados en la revisión de la literatura. A partir de esto, centraremos nuestro estudio en la ejecución de un Programa de Cumplimiento Anticorrupción, utilizando un análisis de gestión de riesgos. En este proceso, analizaremos la posible conexión entre la gestión de recursos humanos y la responsabilidad civil de las empresas de seguridad con respecto a las acciones de su personal de campo, es decir, los trabajadores de seguridad.

Si hay un programa de cumplimiento normativo en funcionamiento, este debe proporcionar la información esencial para supervisar y detectar a aquellos individuos que contravengan la política de "cero corrupción". Estas acciones serán evaluadas de acuerdo con los criterios normativos de los sistemas de gestión, como la Norma ISO 37301:2021 para sistemas de gestión de cumplimiento, la Norma Técnica Peruana – NTP ISO 37001 – Sistema de Gestión Antisoborno, y las leyes anticorrupción de Perú, que incluyen la Ley 30424 y sus modificaciones mediante el D.L 1352 y el D.L 1385, así como la ley 30835, que regulan la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en casos de corrupción, cohecho, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, tráfico de influencias y colusión.

2.2.1 El Oficial de cumplimiento

Según Dasso R, (2019), en su resumen ejecutivo explica que:
El encargado de cumplimiento de una organización tiene un papel fundamental tanto en la prevención de actividades ilícitas como en asegurarse de que se cumplan todas las normativas y reglamentos aplicables. Su función es vital para asegurar que la

empresa opere de manera ética, legal y con integridad, protegiéndola de posibles sanciones o daños a su reputación.

2.2.2 Corrupción

Para Kuker O., (2015), el investigador en su Manual Routledge sobre la corrupción política, define a:

La corrupción tiene muchas facetas. Por un lado, "la corrupción es un mal mayor que el pecado" Para el otro, la corrupción es ante todo un problema pragmático, que merece "una definición sencilla: el abuso del cargo público en beneficio propio ". Incluso se podría decir: "¿A quién le importan las concepciones científicas de la corrupción? Lo sabemos cuándo lo vemos, y la vemos en nuestra vida cotidiana" (Pág. 30-41).

2.2.3 El Compliance

Conforme a las palabras de Sanclemente-Arciniegas J. (2020), el profesor explica que:

El concepto de programa de cumplimiento, conocido como compliance, tuvo su origen en los Estados Unidos con la promulgación de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act) en 1977. Esta ley fue una de las tres iniciativas establecidas durante la presidencia de Jimmy Carter y tuvo como objetivo prohibir el uso de la corrupción como medio para obtener ventajas competitivas. Asimismo, implicó la criminalización de la corrupción en el ámbito empresarial y la posterior aplicación de herramientas de cumplimiento para asegurar el acatamiento de dicha ley.

Estas herramientas fueron concebidas para evitar que las empresas sobornaran a funcionarios extranjeros o autoridades con el propósito de obtener contratos o acceder a nuevos

mercados. La imposición de sanciones drásticas, tanto civiles como penales, fue establecida como consecuencia de prácticas comerciales deshonestas, lo que sirvió como disuasión para tales conductas.

Un programa de cumplimiento es un plan de acción estructurado a través del cual una empresa organiza las diversas herramientas que implementará para cumplir con las políticas que le exigen proteger valores corporativos a través de importantes aspectos legales, como la lucha contra la corrupción.

Las empresas que emplean esta herramienta reconocen que el cumplimiento no se trata simplemente de un proceso pasivo, sino que requiere acciones deliberadas para promoverlo. Por lo tanto, la cantidad de inversión financiera y esfuerzo de gestión destinada a esta iniciativa puede indicar la autenticidad de los compromisos anticorrupción de dichas organizaciones. Dado que las regulaciones de cumplimiento pueden tener un impacto significativo en la estructura y las operaciones de una empresa, existe un amplio acuerdo en la comunidad académica sobre la importancia de la participación de la alta dirección para el éxito de los programas de cumplimiento.

Estos programas de compliance, implican reformar la estructura organizacional de las organizaciones para delegar el control a las gerencias subordinadas que gocen de autonomía en relación con la alta dirección. Además de implementar un organismo independiente responsable de esta política, la empresa debe proporcionar los recursos humanos y financieros adecuados para esta nueva estructura administrativa.

2.2.4 Compliance Anticorrupción

El objetivo principal del programa de cumplimiento anticorrupción es establecer una cultura de ética empresarial y de transparencia que fomente la honestidad y prevenga las prácticas corruptas. Lo cual, puede traer beneficios económicos a la empresa, lo que aumentara la confianza de los clientes e inversionistas, aumentar la eficiencia operativa y reducir el riesgo de sanciones legales y financieras.

El compliance anticorrupción es un conveniente programa empresarial que busca prevenir, detectar y corregir cualquier tipo de acto de corrupción en las empresas y organizaciones. Este tipo de programas son una respuesta a la creciente preocupación por la corrupción y sus efectos negativos en la economía y la sociedad en general.

El compliance anticorrupción bajo el modelo de programa de cumplimiento implica la implementación y ejecución de políticas y procedimientos internos para asegurar que las empresas de seguridad cumplan con las leyes y regulaciones sobre anticorrupción en todas sus operaciones y en todas sus áreas en las que opera. Estos procedimientos también incluyen la realización de debidas diligencias antes de hacer negocios con terceros, la capacitación, formación, instrucción y de los trabajadores de campo (personal de seguridad) en prácticas anticorrupción, la supervisión de las operaciones y las denuncias sobre cualquier actividad sospechosa que se pueda presentar tanto al interinamente como externamente.

La Norma Internacional de Gestión Antisoborno, en conjunto con las leyes y sistemas de Gestión Anticorrupción y de Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas, promueven una cultura de "cero corrupción" y aportan un valor

significativo a las empresas de seguridad al cumplir con los intereses de todas las partes involucradas que podrían verse perjudicadas por prácticas corruptas.

Los sistemas de gestión antisoborno, como las de cumplimiento normativo buscan realizar y efectivizar mediante una evaluación y análisis de gestión de riesgos y auditorías se busca que el método o la implementación del compliance anticorrupción sea entendida como una herramienta para la toma de decisiones estratégicas y la ejecución de las mismas mediante tácticas de monitoreo continuo con el objetivo de mejorar los servicios que ofrecen las empresas de seguridad.

Por otro lado, debemos entender que la implementación del compliance anticorrupción se va desarrollar desde un enfoque preventivo a un control correctivo para así identificar a los que cometen actos de corrupción. La investigación nos ha podido demostrar que las empresas de seguridad no cumplen con la gestión de riesgos y como tal sus políticas internas las normas y procedimientos no tienen viabilidad de resultados en el tiempo, por lo tanto sus procesos de control necesitan de un control activo, lo cual implicaría que la Alta dirección disponga de una gestión de implementación del compliance anticorrupción en la Gerencia de Recursos Humanos, para con ello mejorar los requisitos para una mejora continua.

Sin embargo debemos enfatizar que esta investigación está basada en normas nacionales e internacionales y cuyo cumplimiento está basado en políticas de gestión de riesgos y su implementación, siendo expreso para su implementación, la planificación, revisión y mejora continua, lo que en otras palabras las empresas de seguridad necesitan es planificar e implementar

el programa compliance anticorrupción para así abordar los riesgos de las acciones individuales de los trabajadores de campo (personal de seguridad) y oportunamente prevenir y corregir los errores y sus efectos negativos que producirán esos actos, para con ello alcanzar mejores resultados y mitigar los daños.

2.2.5 Teoría del Agente Principal

Según los autores, Rose-Ackerman, S., (1978); Klitgaard, R., (1988) y Bardhan (1997). Coinciden en afirmar:

La Teoría del Principal-Agente se basa principalmente en dos conceptos fundamentales:

La presunción fundamental es que los intereses del principal y del agente a menudo tienden a estar en desacuerdo. Además, es común que el agente posea un mayor conocimiento que el principal, lo que le otorga una mayor capacidad para favorecer sus propios intereses en detrimento del principal.

En el caso de funcionarios o empleados públicos (los agentes), existe la posibilidad de que puedan aprovecharse de su posición y discrecionalidad. Esto podría dar lugar a una disminución en la calidad de los servicios públicos y causar daños a las finanzas públicas, ya que podrían buscar obtener comisiones o ventajas personales. Esto se debe a que, en muchos casos, la ciudadanía y sus representantes carecen de la capacidad para supervisar eficazmente sus acciones o exigir responsabilidad. En otras palabras, el agente se comporta como alguien que constantemente evalúa sus acciones u omisiones para maximizar sus beneficios personales. Dado que el agente tiene más información, se vuelve complicado para el principal supervisar su conducta.

Cuando se aborda la lucha contra la corrupción desde una perspectiva de Agente Principal, se considera que el individuo actúa de manera racional, tomando decisiones basadas en cálculos. En este contexto,

el involucramiento en actos de corrupción se ve como una elección racional. Se trata de un equilibrio entre las posibilidades de éxito (y los beneficios en términos de reputación o ganancias) y la probabilidad de ser castigado (junto con la magnitud de la sanción y el daño a la imagen) por el delito.

2.2.6 Teoría sobre la Responsabilidad Civil

Casedellà M. (2014), Tesis Doctoral sobre “La responsabilidad civil del principal por hecho de sus auxiliares. En especial, la relación de dependencia”. Señala:

La responsabilidad del infractor original no proporcionará ayuda a la víctima si la persona que causó el daño carece de suficientes recursos para compensar, si es difícil ubicarla o si carece de un seguro de responsabilidad civil. Por lo tanto, esta investigación se centrará en posibles coacusados secundarios, como los superiores que estaban al tanto de la infracción en cuestión. Para ser más específicos, la noción de responsabilidad indirecta subraya que la persona cuya conducta inapropiada resulta en un daño podría no ser quien asuma la responsabilidad financiera para la reparación. La legislación sostiene que aquellos que ocupan cargos de autoridad o supervisión sobre otras personas deben asumir parte de la responsabilidad por los perjuicios que puedan causar. En casos en los que los empleados de una empresa ocasionan daños a un tercero, la empresa puede ser considerada responsable.

2.2.7 Teoría de la Acción Colectiva

Philipps Zeballos, A. (2018) “Corrupción como problema de acción colectiva: Hacia un enfoque más ajustado para pensar la reforma institucional en América Latina”. Explica la Teoría de la Acción Colectiva. Mediante este enfoque:

a) Determinar la definición de un problema de acción colectiva revela una correlación sustancial entre niveles altos y bajos de confianza.

b) La confianza está en peligro, sobre todo en las instituciones rutinarias, cuando hablamos de culturas en las que la corrupción es la norma y no la excepción.

c) En qué medida, según la psicología social, el entorno afecta al comportamiento de las personas.

Con el fin de promover una confianza más sólida, una colaboración más amplia y, en última instancia, reducir la corrupción en un país, esta nueva perspectiva pone a las instituciones comunes de la administración pública en el centro de las estrategias para combatir la corrupción. Además, nos brinda pistas sobre cuáles cualidades de estas instituciones son las más pertinentes.

2.2.8 Teoría de la responsabilidad civil del empresario

Elguero J., (2017), en su Libro sobre “La responsabilidad civil del empresario y sus seguros sobre la Colección CUADERNOS DE LA CÁTEDRA”. Editorial Fundación INADE, España. Señala:

Tanto las personas naturales como las jurídicas que infrinjan la ley están sujetas a la responsabilidad civil, lo que implica la obligación de compensar cualquier daño causado a terceros. Las entidades jurídicas son responsables de los perjuicios ocasionados por las personas naturales que forman parte de su estructura y que están bajo su supervisión. En el caso de las personas naturales, esto puede deberse a que sus acciones directamente contribuyeron al comportamiento que causó el daño o porque otro individuo se benefició directamente de ello. La carga de reparar el daño recae sobre la persona debido a su participación, consentimiento o falta de supervisión en el comportamiento que generó el perjuicio. Este comportamiento puede haber sido activo (una acción) o pasivo (una omisión).

Siendo así, la responsabilidad civil es una obligación que surge como consecuencia de un incumplimiento, ya sea del deber general de no causar daño a otro, del incumplimiento de un contrato o de haber cometido un delito o ilícito penal.

El deber de la responsabilidad civil es una obligación que recae sobre una persona que causo un daño por haber incumplido un deber y como tal jurídico y que reviste la prestación obligatoria el sujetarse a sus consecuencias.

2.2.9 Teoría de la responsabilidad civil de los administradores

Zurita J., (2015) en su artículo sobre “La responsabilidad de los administradores” Revista Internacional sobre Doctrina y Jurisprudencia. “Universidad de Granada, España”. Analiza:

Los administradores de las sociedades de capital son sujetos a responsabilidad civil cuando actúan en representación de la sociedad que gestionan o administran, de acuerdo con los artículos 225 y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital, promulgada por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, LSC). Los administradores serán considerados responsables si incumplen sus obligaciones y esto resulta en un perjuicio directo para la empresa, un perjuicio indirecto para los socios u otras partes, o un perjuicio directo para los intereses de cualquiera de las partes. A diferencia de las responsabilidades administrativas, fiscales u otras que puedan derivarse de sus decisiones como gestores generales de la empresa, esta responsabilidad tiene un carácter civil.

El autor mediante su análisis, busca dar a conocer sobre las acciones que se pueden adoptar que va en contra de los administradores de una empresa, además explica cuáles son las causas de exoneramiento que pueden acreditar para justificar su responsabilidad y con ello proteger su patrimonio por el resarcimiento por daños y perjuicios que responden a la conducta individual de otras personas.

En contraste, se considera que existe culpabilidad, a menos que se demuestre lo contrario, cuando la acción va en contra de la legislación y los estatutos sociales.

Conforme a lo señalado por el autor, es fundamental notar que existen dos condiciones que pueden conllevar a la responsabilidad: a) llevar a cabo acciones u omisiones que contravienen la Ley o los estatutos y b) realizar acciones u omisiones que incumplen los deberes inherentes al cargo. Por lo tanto, quien no cumple con la Ley o los estatutos o actúa de manera negligente estará actuando de forma ilegal.

2.2.10 Teoría del daño y la responsabilidad civil

De Cupis A., (1845-1930), en su Libro “Daño-Teoría de la Responsabilidad civil”, Ediciones Jurídicas Olejnik (2021), Santiago de Chile. Chile. Señala:

Debido a que el lenguaje cotidiano no impone restricciones a la variedad de lesiones o perjuicios a los que el término "daño" puede aplicarse, la noción de daño es excepcionalmente amplia en este contexto. Sin embargo, además de ser un fenómeno de naturaleza física, también puede adquirir connotaciones jurídicas, lo que implica que puede tener implicaciones legales. Bajo esta perspectiva, cae dentro del campo de estudio de los expertos en derecho. El daño puede tener consecuencias de índole legal, para ser más precisos. Es innegable que un individuo particular puede experimentar un perjuicio como resultado del incumplimiento de una norma que establece pautas específicas para lograr un resultado favorable. En consecuencia, la ley busca particularmente el resultado negativo como consecuencia de dicho comportamiento o del incumplimiento de la norma por parte del individuo, lo que resulta en la no obtención de los resultados positivos que se derivarían de la observancia de la normativa. El enfoque del profesional del derecho se centra en este incidente perjudicial mientras considera las situaciones fácticas que podrían dar lugar a ello.

2.2.11 Teoría del riesgo y la responsabilidad civil

Según, Kubica M., (2015) en su Tesis Doctoral sobre “El riesgo y la responsabilidad objetiva”. “Universidad de Girona, España”.

Afirma:

El concepto de responsabilidad basada en la culpa se introdujo a través del naturalismo jurídico racionalista y posteriormente fue adoptado por las principales codificaciones europeas en el siglo XIX. Como resultado, la responsabilidad sin culpa quedó limitada a situaciones específicas y poco comunes, aunque no fue completamente eliminada de los sistemas legales europeos. Sin embargo, esta situación no se mantuvo constante con el tiempo. El dilema de la afirmación "no hay responsabilidad sin culpa" se acentuó debido a los cambios socioeconómicos del siglo XX. La negligencia se demostró insuficiente para abordar los desafíos presentados por las nuevas realidades industriales y tecnológicas, lo que nuevamente abrió la puerta a formas más sólidas de culpabilidad.

El investigador señala que es complicado llegar a conclusiones definitivas en cuanto a los límites entre la responsabilidad objetiva y la responsabilidad basada en la culpa. Esto se debe a que ambas formas son partes de un continuo, y difieren principalmente en la responsabilidad por culpa con inversión de la carga de la prueba.

2.2.12 Sobre la cuestión causal en la responsabilidad civil

En opinión de Baraona J., (2008), “La cuestión causal en la responsabilidad civil extracontractual: panorama de derecho comparado. La relación de causalidad Análisis de su relevancia en la responsabilidad civil y penal”. “Universidad de Los Andes. Santiago de Chile, Chile”.

Desde su perspectiva, tanto la causalidad de hecho como la causalidad de derecho son cuestiones puramente fácticas que carecen por completo de elementos morales. El aspecto fundamental es que la parte perjudicial del comportamiento del deudor haya

efectivamente contribuido al daño. De este modo, el elemento causal establecido por el criterio NESS se vuelve fundamental, ya que en situaciones donde la causalidad debe determinarse (y existe otro factor aparte de la conducta negligente que también podría considerarse como causa suficiente del daño, actuando de manera concurrente o previamente), este enfoque permite abordar los problemas de causalidad que el test del "but for" no puede resolver, a pesar de los esfuerzos realizados por algunos autores para superar esa debilidad.

En su perspectiva, los conceptos de causalidad de hecho y causalidad de derecho son puramente cuestiones fácticas sin implicaciones morales. Lo crucial es que el elemento perjudicial de la acción del deudor haya efectivamente causado el daño. Por lo tanto, el elemento causal establecido por el test NESS adquiere una importancia fundamental, ya que en situaciones donde debe determinarse la causalidad (y existe otro factor aparte de la conducta negligente que también podría ser considerado como causa suficiente del daño, actuando de manera concurrente o previa), este enfoque permite abordar cuestiones causales que el test "but for" no puede resolver, a pesar de los intentos de algunos autores por solventar esta deficiencia.

Por tanto, un empresario que gerencie una empresa diligentemente no siempre podrá asumir por la responsabilidad civil ante terceros, salvo que estos se hayan generado por disposiciones contrarias a sus obligaciones o que estas no estén contempladas en sus contratos, así lo expresa el *“Artículo 1321.- Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable. Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”*.

Para ello, la norma desarrolla estos elementos a ser tomados en cuenta, para generar una responsabilidad civil contractual:

Antijuridicidad: Aunque no se exprese de manera explícita, tanto la jurisprudencia como la teoría reconocen que para que surja la obligación de indemnizar por daños y perjuicios, los actos u omisiones que resultan en daños a terceros deben ser contrarios a la ley, es decir, ilegales.

El concepto de Daño abarca tanto el Daño Emergente, que implica una disminución en el patrimonio, como el Lucro Cesante, que se refiere a las ganancias no obtenidas.

En cuanto al Nexo Causal, se aplica la Teoría de la Causa Próxima, que se refiere a los daños como consecuencia directa e inmediata de la falta de cumplimiento de la obligación.

Por último, en relación con los Criterios de Imputación, se consideran factores subjetivos como la culpa leve, la culpa inexcusable y el dolo.

2.2.13 Sobre la responsabilidad civil de los administradores societarios

Abdala M., (2014), sobre “La responsabilidad de los administradores societarios en los casos de actuación plural en el derecho argentino” Revista Estudios Socio-Jurídicos. “Universidad del Rosario, Colombia”. El autor en su artículo, señala que:

Los integrantes del órgano colegiado que colaboraron en la formación de la mayoría requerida para aprobar la elección que resulta en el perjuicio y conlleva la atribución de culpabilidad, comparten la responsabilidad solidaria de tal elección. No obstante, los miembros que conforman la minoría también comparten una responsabilidad solidaria, a menos que puedan demostrar una circunstancia atenuante.

Es decir, el investigador muestra en su trabajo de investigación, que la responsabilidad civil de un órgano colegiado, llámese directores, Gerentes, Administradores, etc. La responsabilidad es colectiva y como tal la imputación debe derivar en un

resarcimiento solidario por los daños que provoquen sus resoluciones.

2.2.14 Sobre la responsabilidad civil en general y la responsabilidad civil extracontractual

Orrego J., (2022), el investigador señala en su trabajo sobre “La Responsabilidad Civil en General y de la Responsabilidad Extracontractual en particular: delitos y cuasidelitos civiles”. Santiago de Chile, Chile. El autor define:

Los conceptos fundamentales en la responsabilidad civil son los siguientes: El término "responsabilidad" no posee un significado amplio en el Código Civil y se define como la "obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otro, debido a un delito, culpa u otra causa legal" según el Diccionario de la lengua española. Diversos autores ofrecen definiciones que se ajustan a este marco conceptual. A continuación, examinaremos algunas de estas definiciones, teniendo en cuenta la perspectiva de Hans Kelsen, quien argumenta que la responsabilidad civil constituye un juicio normativo que impone a una parte la obligación de indemnizar por los daños causados a otra.

2.2.15 Sobre la responsabilidad civil extracontractual y delito

Sin embargo, Gálvez T., (2008) sobre “Responsabilidad civil extracontractual y delito” Tesis del autor para optar el Grado de Doctor. “Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú”.

Señala cuales son las funciones atribuidas a la Responsabilidad civil, las mismas que se refieren a:

Función Resarcitoria; *En términos generales, se entiende que el objetivo principal del derecho de daños, o de la responsabilidad civil, es indemnizar a las víctimas, ya sean individuos o grupos, por las pérdidas que han sufrido. Tanto en el contexto del control social como en el sistema jurídico, esta función representa el pilar fundamental en*

el que se basa. Esta declaración concuerda con los estándares aceptados tanto en la doctrina nacional como en la internacional, y se deriva de los conceptos previamente abordados relacionados con el desarrollo de la responsabilidad civil.

Función preventiva; *Con el objetivo de restituir el interés perjudicado, se le confiere a la responsabilidad civil la función de prevenir futuros daños a bienes o intereses jurídicos. La normativa busca sancionar la infracción del precepto imponiendo al responsable la obligación de reparar el perjuicio, lo que lleva a la conclusión de que la responsabilidad civil se orienta hacia propósitos preventivos además de los meramente reparativos.*

Función sancionadora; *Los daños punitivos, también conocidos como penas civiles, son sumas específicas de dinero que los tribunales ordenan pagar a las víctimas de delitos particulares, además de la indemnización por los daños y perjuicios efectivamente sufridos por la parte perjudicada. Estos tienen la finalidad de sancionar una falta grave del demandado, prevenir y castigar conductas severas, restaurar el equilibrio emocional de la víctima, así como disuadir de cometer futuras faltas graves.*

En su investigación, el autor destaca una realidad de compensación tanto preventiva como punitiva, basándose en un enfoque sistémico y social del mercado. Además, señala que la responsabilidad se centra únicamente en la culpa, pero también busca restaurar las condiciones anteriores al daño, lo que se considera una forma de satisfacción a través de la indemnización.

2.3 Marco conceptual

Siguiendo la perspectiva clave presentada por Joseph Maxwell (Maxwell, 2013), se menciona que:

Una teoría formal se emplea para otorgar significado a los eventos o fenómenos que un investigador observa o busca aclarar en su estudio. Por lo tanto, un investigador que desarrolle una investigación sólida deberá incluir tanto un marco teórico como un marco conceptual que guíen y respalden cada aspecto de la recopilación, el análisis y la interpretación de los datos. Los investigadores crean marcos teóricos y conceptuales y requieren de un paradigma filosófico y un paradigma metodológico para fundamentar su labor.

A continuación, Creswell et al. (2008), reafirma el punto crítico, señalando:

Que, el marco conceptual o ideológico desempeña un papel fundamental en la orientación de la investigación, incluso más significativo que el método en sí, dado que establece la guía que el investigador debe seguir al explorar el tema en cuestión. Además, promueve la sensibilidad hacia la recolección de datos de grupos que puedan estar subrepresentados o marginados y también llama a la acción.

Análisis de riesgo

De acuerdo a la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). (2018), México.

El Protocolo de Análisis de Riesgos es un conjunto de pautas diseñadas para ayudar en la evaluación y gestión de los riesgos de corrupción conforme a lo estipulado en los artículos 66 a 72 de la LGRA y los mecanismos de control delineados en el artículo 25 de la misma legislación.

Estas directrices permiten a la empresa establecer los elementos esenciales de una estrategia de prevención de la corrupción en sus operaciones. No obstante, es importante tener en cuenta que no representan una garantía total contra los riesgos de corrupción que la empresa pueda enfrentar a diario, ya que dependen de eventos y situaciones que pueden surgir tanto interna como externamente en la organización.

Anticorrupción

Según, Efraín Cotrina Salas, (2018) en su estudio de investigación sobre “La Influencia del sistema nacional anticorrupción en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Marco – Cajamarca; Periodo 2017”.

Teniendo en cuenta la dedicación y la participación de los empleados en su totalidad, se analiza el comportamiento organizacional y la gestión pública desde la perspectiva de la gestión pública como un componente de la corrupción política y administrativa. Sin embargo, es importante aclarar que el Sistema Nacional Anticorrupción, conocido como SNA, es una entidad cuyo propósito es aumentar la productividad de los trabajadores, fomentando que los gerentes y colaboradores desempeñen un papel activo en el proceso.

Compliance

Según Lizarzaburu E., García-Gómez D., Laos N., Rocca L., Casares I., Casto A., y Cisneros D. (2021) en su libro “Introducción al Compliance Normativo Empresarial Enfoque Preventivo”.

El autor, lo describe de la siguiente manera. “Introducción al Compliance Normativo Empresarial Enfoque Preventivo.

En el ámbito empresarial, el término "compliance" se refiere al seguimiento de directrices y al cumplimiento de leyes o normativas. No obstante, este término puede aplicarse a cualquier tipo de organización que busque, entre otras cosas, implementar medidas preventivas destinadas a reducir situaciones que puedan afectar el logro de sus objetivos (Pág. 23).

Es decir, es un programa, sistema o normativas de carácter interno los cuales buscan que se pongan en práctica estándares regulatorios como son las políticas corporativas, directrices, manuales, códigos, las cuales deben ser aplicadas de manera practica y voluntaria.

Compliance según la Norma Internacional

Según la Norma Internacional ISO 37301:2021, señala que:

El éxito a largo plazo requiere que las organizaciones establezcan y mantengan una cultura de cumplimiento que considere los requisitos y expectativas de las partes interesadas. Por lo tanto, el cumplimiento es fundamental y representa el potencial de una empresa próspera y sostenible. El cumplimiento se logra a través de la ejecución de las responsabilidades de una empresa y es un proceso continuo. La sostenibilidad del cumplimiento se alcanza al incorporarlo en la cultura organizativa, así como en la conducta y mentalidad de su personal. Idealmente, la gestión del cumplimiento debe estar alineada con las necesidades y los procedimientos operativos de la organización, además de estar integrada con otros procesos de gestión, manteniendo al mismo tiempo su independencia.

Una organización puede demostrar su compromiso con el cumplimiento de diversas normativas y estándares, incluyendo leyes, regulaciones, códigos sectoriales, normas internas, buenas prácticas aceptadas, ética y las expectativas de la comunidad, mediante la implementación de un sistema eficaz de gestión del cumplimiento que abarque a toda la organización.

Control de compliance

Señala Paucar J., (2018) en su trabajo de investigación “Control compliance para la gestión gerencial de licenciados en administración del gobierno regional de Huancavelica”. “Universidad Nacional de Huancavelica”.

A pesar de que la palabra "compliance" podría sugerir arrogancia o condescendencia, en el contexto de la gestión y la administración, se refiere a una visión anticipada y a un sistema de control que protege a la empresa y a sus empleados de amenazas tanto internas como externas (Cano C., 2005, pp. VIII-1 y VIII-2).

El término "programa de cumplimiento" hace referencia al conjunto de normas y procedimientos internos que ciertas personas físicas y/o jurídicas deben establecer para prevenir, detectar y corregir actos que infrinjan regulaciones específicas y/o principios adoptados voluntariamente. Estos programas de cumplimiento a menudo implican designar a una persona real como

responsable de cumplimiento, encargada de supervisar y asegurar la implementación efectiva del programa (Serrano Espelta, 2015, p. 17).

Corrupción

Es el acto de ofrecer o prometer algo a un individuo o a otro funcionario público con la intención de obtener ventajas o beneficios ilegales o deshonestos (Diccionario Panhispánico de Derecho Español, 2022).

Según, Sandra Patricia Velásquez Salas, (2019), en su Tesis de investigación sobre, “La acción concertada internacional como herramienta para la eficacia de la lucha contra la corrupción: análisis de las iniciativas internacionales multilaterales anticorrupción de las que el Perú es parte” (Pág. 17).

La autora, describe a la corrupción como un fenómeno que es de antigua data, pero que hoy en día, surgen nuevos modelos o modalidades y que vienen involucrando a todas las organizaciones y que estas se multiplican cuyo impacto es por su falta de prevención, y realza la importancia de su implementación para prevenir, detectar, sancionar y erradicar y sobre todo la eficacia de su enfrentamiento y disminuir su accionar.

Gestión del riesgo según la norma internacional

Según la Norma Internacional ISO 31000:2018, señala:

Diversas fuerzas y factores, tanto internos como externos, ejercen influencia en organizaciones de distintos tamaños y tipos, generando incertidumbre en cuanto a su capacidad para alcanzar sus objetivos.

Estas organizaciones emplean la gestión de riesgos como un proceso iterativo que les ayuda a aclarar sus objetivos, ejecutar sus planes y tomar decisiones informadas. Este enfoque no solo es esencial para el liderazgo y la gobernanza, sino que también desempeña un papel crucial en la gestión empresarial a todos los niveles y en la mejora de sus sistemas de gestión.

La gestión de riesgos abarca todas las actividades relacionadas con la empresa, incluyendo la comunicación con las partes interesadas, y tiene en cuenta tanto el entorno interno como el externo de la organización, considerando aspectos como las normas culturales y el comportamiento humano.

Los principios, el marco conceptual y el procedimiento delineados en este documento sirven como base para este proceso. Aunque es posible que algunos de estos elementos ya estén presentes en toda o en parte de la empresa, podría ser necesario mejorarlos o adaptarlos para garantizar que la gestión de riesgos se lleve a cabo de manera eficaz, eficiente y coherente.

Gestión de Riesgos

En el trabajo de investigación de Acevedo C., (2020) sobre su Tesis “Gestión de Riesgos Estratégicos en una Empresa Privada del Sector del Retail”. Colombia. Explica:

El estudio se enfoca en la identificación y análisis de los riesgos estratégicos en una empresa minorista del sector privado, tomando como caso de estudio una situación específica encontrada en Antioquia.

Para llevar a cabo esta investigación, se utiliza una metodología cualitativa que implica la realización de entrevistas semi-estructuradas con el administrador y la alta dirección de la empresa, así como un examen exhaustivo de documentos almacenados tanto en formato digital como físico en los archivos de la organización.

Los resultados que obtuvo en el análisis que realizó la investigadora respecto de los factores contextuales efectuados de manera interna y externa, los riesgos estratégicos y a las inspecciones que podrían implementarse dentro de una organización con la finalidad de cumplir con los planes estratégicos establecidos para el que fueron diseñados.

Identificación de riesgos

Aguilera Y., Plasencia J., Nicado M., y Ochoa M., (2017) en su trabajo para la evaluación de los riesgos de cumplimiento normativo, proponen

en el VIII Congreso Iberoamericano de Ingeniería de Proyectos, celebrado en la Habana, Cuba. Los autores explican:

Primero: La identificación y evaluación precisa de los riesgos se ha vuelto cada vez más crucial en la gestión empresarial. La capacidad de anticipar posibles escenarios adversos se convierte en una ventaja competitiva significativa que contribuye de manera importante a lograr los objetivos estratégicos de las empresas, especialmente en un entorno en constante cambio debido al rápido avance de las ciencias y las tecnologías (Guevara et al., 2018).

A continuación, señalan que, al integrar la gestión del cumplimiento ético y normativo con la gestión de riesgos, la organización puede alcanzar mejor sus objetivos al identificar, evaluar, mitigar y supervisar desde la gestión de riesgos las insuficiencias de sus procesos relacionados con el cumplimiento legal, ético y normativo.

Implementación de compliance

Según Vera C., (2017), en su Trabajo del Master sobre “Implementación de un modelo de compliance”. El autor señala que:

Este trabajo tiene como objetivo contribuir a la comprensión de la deontología en la implementación exitosa de un programa de Cumplimiento Penal. Para lograrlo, se plantea una situación hipotética basada en la estructura organizativa de una empresa tecnológica como referencia. A partir de esta situación, se analizarán de manera concisa las cuestiones organizativas, técnicas y legales que una empresa de este sector podría enfrentar al implementar un programa de Cumplimiento.

Es importante destacar que el objetivo principal de este modelo de cumplimiento es fomentar una cultura de cumplimiento que proteja a la empresa de cualquier tipo de responsabilidad legal.

Responsabilidad civil compliance

Marticorena K. (2021) en su Tesis “Exoneración de responsabilidad de las personas jurídicas y el Program Compliance en el Perú”. La autora propone:

“La aplicación práctica para la adecuación de normas existentes, con la finalidad de atenuar la responsabilidad de las personas jurídicas a través de prevención, identificación y mitigación de riesgos a los que se encuentran expuestas las empresas”.

Responsabilidad civil

La normativa en aspectos sobre responsabilidad civil, lo describe en su “Artículo 1321.- Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución”.

Prevención

Según, Espinoza R., (2017-10) “*El compliance como herramienta de prevención frente a la criminalidad empresarial una mirada desde la criminología moderna*”. Artículo académico. “Universidad Privada San Martín de Porres, Lima, Perú”. Señala que:

Dado que el programa de cumplimiento es una herramienta eficaz para detectar posibles conductas irregulares dentro de las organizaciones legales privadas, ha demostrado ser exitoso. Por lo tanto, esta fase debe enfocarse en prevenir que los asociados de la empresa cometan delitos.

Prevención de Riesgos

Según, Farinango P., (2018), en sus Tesis de Maestría “Criminal Compliance Programs o modelo de prevención de delitos eficaz que exime de responsabilidad penal a la persona jurídica”, este señala que:

Según estas leyes, el primer paso para implementar un modelo eficaz de prevención del delito es identificar las actividades que conllevan un riesgo de comisión del delito y tomar medidas para prevenirlo. Si se determina que una entidad legal es la fuente del riesgo, la normativa enumerará todos los posibles delitos que pueden ocurrir en el transcurso de las operaciones internas de una corporación. A continuación, el encargado de la aplicación del sistema de prevención evaluará la probabilidad de comisión de delitos, así como sus posibles consecuencias.

Gestión de Recursos Humanos

Según Atausinchi J., (2018), en su Tesis de Maestría sobre “La Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención-Cusco-2018”. Cusco. El autor señala:

El término "administración de recursos humanos" se refiere a las operaciones internas del departamento como una maquinaria de trabajo que selecciona y capacita a los empleados para que estén cualificados para las tareas que se les asignen o sean necesarias.

La profesión de la administración de recursos humanos también implica que la persona a cargo debe supervisar a profesionales calificados y con experiencia, que posean un profundo conocimiento en normativas laborales y de seguridad, así como en las áreas de contratación y selección de personal.

Programas de Compliance

Según Boheler, C., (2020) en su Tesis de Maestría sobre “Behavioral Compliance: la única forma de hacer programas de compliance efectivos”

“Universidad de San Andrés, Buenos Aires, Argentina”. Menciona:

Las herramientas que posibilitan la predicción del comportamiento humano resultan fundamentales para cualquier programa de cumplimiento que aspire a prevenir conductas ilícitas dentro de una organización. Para lograrlo, es

esencial comprender y tener conciencia de las motivaciones humanas que influyen en nuestro comportamiento.

La comprensión de las motivaciones y las circunstancias, tanto internas de la empresa como del entorno sectorial específico, nos capacita para proponer procedimientos y salvaguardias que permitan que el programa de cumplimiento opere con la máxima eficacia.

En el caso de que el programa de cumplimiento no logre prevenir un acto de corrupción, debe tener la capacidad de reconocerlo, superar los obstáculos y aprovechar la crisis como una oportunidad para mitigar los daños, fortalecer los procesos internos y avanzar en su conjunto.

Glosario de términos

Compliance:

Se trata de un conjunto de directrices y mejores prácticas que las empresas emplean para clasificar e identificar los riesgos operativos y legales que enfrentan, así como para establecer controles internos y sistemas preventivos. World Compliance Association, s.f., (pág. 1).

Debida diligencia:

Esta idea equivale a llevar a cabo una tarea con la debida precaución. En el contexto de las actividades comerciales, su aplicación puede entenderse de dos maneras. La primera implica tomar las precauciones adecuadas para reducir la probabilidad de ser considerado negligente y enfrentar las posibles consecuencias legales, civiles o administrativas. La segunda, más proactiva y económica en su enfoque, se refiere al conjunto de procedimientos necesarios para tomar decisiones con un conocimiento adecuado. Superintendencia de Sociedades, 2015 (pág. 123).

Corrupción:

Según el Procurador de Francia, las prácticas corruptas tienen raíces profundas, son ilegales y, sin embargo, han sido toleradas en círculos

influyentes y por la sociedad en general. Ha llegado el momento en que esta conducta, anteriormente aceptada, se considera ahora inaceptable. Pierre Truche.

Anticorrupción

A pesar de ser contrarios a la ley y de tener una larga historia, los comportamientos corruptos son tolerados en los círculos influyentes y por la sociedad en general. Ha llegado el momento de que esta conducta, que solía ser aceptada, sea considerada inapropiada. Jiménez, 2014 (Pág.156).

Gerencia

De acuerdo con las afirmaciones de Ernest Ditcher en 1988, el término "gerente" se utiliza como un suavizamiento para describir la acción de liderar a otros, asegurarse de que las tareas se lleven a cabo y emitir y ejecutar instrucciones. En este contexto:

Por esta razón, comúnmente se utiliza el término "gestor" para referirse a la entidad que impulsa el proceso que se ha delineado previamente. De esta manera, podemos definir la gestión como un proceso y al gestor como la persona encargada de llevar a cabo las tareas fundamentales para dicho proceso. Dentro de una organización, los gestores desempeñan una o todas las funciones mencionadas y tienen como función principal la supervisión del trabajo de los demás.

Administración de operaciones

El estudio de la gestión de operaciones se enfoca en la producción de bienes y servicios. A diario, numerosos productos y servicios creados bajo la dirección de gestores de operaciones entran en contacto con nosotros. Sin una gestión de operaciones eficaz, la civilización industrializada actual no puede funcionar adecuadamente. El departamento de operaciones de cualquier empresa es el motor que impulsa la generación de beneficios y contribuye a la salud de la economía nacional. Schoreder, R., Meyer, S., y Rungtusanatham, J.,

(2009) 5ta Edición, Administración de operaciones Conceptos y casos contemporáneos McGraw Hill, Interamericana Editores, S. A. de C. V. México DF. (Pág. 2).

Recursos Humanos

Chiavenato I., (2009), 9na. Edición, Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones - McGraw-hill, Interamericana Editores, S.A. de C.V. México DF.

El estudio de la gestión de operaciones se enfoca en la producción de bienes y servicios. A diario, interactuamos con numerosos productos y servicios que son creados bajo la dirección de los gestores de operaciones. Sin una gestión de operaciones eficaz, estas personas, independientemente de su puesto o jerarquía, son fundamentales para el funcionamiento de la organización.

Los recursos humanos se asignan a diferentes niveles de la organización, que incluyen el nivel institucional (dirección), el nivel intermedio (gestión y consultoría) y el nivel operativo (técnicos, empleados, obreros y supervisores de primera línea). No solo determinan cómo se utilizan los recursos inertes y estáticos, sino que también representan el único recurso vivo de la organización. Son un tipo especial de recurso destinado a la expansión y mejora. (Pág. 81).

Seguridad privada

Builes, M. (2021) Ensayo “Conceptos generales de seguridad privada para empresarios” Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Colombia.

La producción de bienes y servicios es el tema principal de estudio en la gestión de operaciones. A diario, recibimos numerosas comunicaciones sobre diversos bienes y servicios que son desarrollados bajo la supervisión de gestores de operaciones. Sin una gestión de operaciones eficiente, En el marco jurídico que lo permite, la seguridad privada se define como medidas adicionales de seguridad pública que el Estado no proporciona y que

tienen como objetivo mitigar los riesgos. Los particulares ofrecen esta protección con el fin de "prevenir o poner fin a las perturbaciones de la seguridad y la tranquilidad individuales en relación con la vida y los bienes de la persona o de terceros".

2.4 Formulación de la hipótesis

Según, Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, W. y Villagómez, A., (2014), explican:

Es esencial desarrollar hipótesis coherentes y comprobables que cumplan con los requisitos y atributos mencionados. Esto implica que las hipótesis deben estar fundamentadas en una lógica sólida, basarse en hechos reales y ser susceptibles de ser comprobadas, en el contexto de cuestiones relacionadas con las ciencias empíricas, o demostradas, en el caso de las ciencias teóricas.

Por otro lado, Pájaro, D., (2002) señala:

A diferencia del concepto de hipótesis, la formulación de una hipótesis se refiere al proceso o a las condiciones que deben cumplirse antes de avanzar en la creación de la declaración que se convertirá en una hipótesis. Luego, para identificar patrones o tendencias, se realiza una observación minuciosa del fenómeno o se recopilan y examinan detenidamente los datos relevantes.

A partir de esta observación y análisis, se formula una explicación tentativa sobre la relación entre las variables involucradas en el fenómeno o problema. La hipótesis debe ser clara y específica, y debe estar redactada de tal manera que pueda ser sometida a prueba a través de métodos científicos y estadísticos.

A mayor implementación de sistemas de compliance anticorrupción en la gerencia de Recursos Humanos, menores serán los riesgos y de responsabilidad civil a la que se enfrenten las empresas privadas de seguridad.

2.4.1 Hipótesis general

El Compliance anticorrupción se relaciona de manera directa con la responsabilidad civil de la gerencia de recursos humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima 2022.

2.4.2 Hipótesis específicas

HE.1.- La gerencia de recursos humanos se relaciona de manera directa por no identificar los riesgos en el sistema preventivo de Compliance anticorrupción.

HE.2.- La responsabilidad civil, se relaciona de manera directa, por no establecer un sistema preventivo de riesgos en la gerencia de recursos humanos.

HE.3.- La responsabilidad civil, se relaciona de manera directa, por no analizar un sistema preventivo de riesgos en la gerencia de recursos humanos.

HE.4.- La responsabilidad civil, se relaciona de manera directa, por no evaluar un sistema preventivo de riesgos en la gerencia de recursos humanos.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Generalidades

Taylor y Bogdan (1987), citados por Blasco y Pérez (2007:25-27), al referirse a:

Como un enfoque para explorar el mundo empírico, la metodología cualitativa se define en su sentido más amplio como una investigación que genera datos descriptivos, los cuales incluyen las palabras habladas o escritas por las personas, así como el comportamiento observado.

Sampieri clasifica los diseños no experimentales en dos categorías en función de los intervalos de tiempo en los que se recopilan los datos: diseños longitudinales, que comprenden múltiples mediciones realizadas a lo largo del tiempo, y diseños transversales, que involucran una única medición en un momento específico. Dado que nuestros datos se recopilaron simultáneamente en un solo punto en el tiempo, nuestra investigación se enmarca en la categoría de diseño transversal. Su objetivo principal es caracterizar variables y examinar cómo se producen e interactúan en un momento determinado.

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo al planteamiento del problema en el presente trabajo de investigación y la forma como hemos venido planteando los objetivos propuestos, el enfoque de esta investigación es del tipo cualitativo, inductivo, analítico, no experimental, la misma que aborda aspectos relacionales entre sí, cuyo propósito es determinar su viabilidad en la realidad.

3.1.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Según el metodólogo, Hernández et al., (2014), las categorías son:

El investigador desarrolló conceptualizaciones analíticas para adquirir conocimientos directamente relacionados con los objetivos específicos delineados en el Marco Teórico. A partir de las características

identificadas y asociadas a las categorías, se procedió a elaborar las subcategorías como unidades de menor jerarquía (Romero, 2005).

Las categorías se han identificado en dos aspectos:

- Compliance Anticorrupción
- Responsabilidad civil

Las Sub Categorías se han identificado como:

Compliance Anticorrupción

- Conjuntos de procedimientos
- Mecanismos internos de prevención
- Códigos de conducta
- Riesgos de cumplimiento normativo

Responsabilidad Civil

- Consecuencias jurídicas
- Exoneración de responsabilidad
- Indemnización
- Responsabilidad del empresario

3.1.3 Operacionalización de Categorías, Sub Categorías y Matriz de Categorización

Las categorías conforme lo explican Hernández et al., (2014) son:

Conceptualizaciones analíticas desarrolladas por el investigador con la finalidad de establecer información en relación directa con los objetivos específicos planteados en el Marco Teórico. Las subcategorías se formularon como unidades de menor rango, de acuerdo características contenidas y ligadas a las categorías (Romero, 2005).

La presente investigación se tiene como **categoría 1; Compliance Anticorrupción**, conceptualizada como: Compliance, en castellano -cumplimiento normativo— como “Un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos

de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos”. La World Compliance Association (2020).

La misma que se ha dividido en cuatro subcategorías tales como:
La subcategoría 1: Conjunto de procedimientos, cuya definición es; Estos elementos son políticas y procedimientos; comunicar y entrenar; cultura; responder a incidentes y prevenir futuros incidentes; recursos; incentivos y recompensas; ejercer la debida diligencia para prevenir y detectar conductas delictivas; gobernanza; objetividad; gestión de riesgos. Mulugeta (2016).

Asimismo, se ha señalado **la subcategoría 2**, Mecanismos Internos de prevención, en cuyo concepto es: La organización cuidará de que la prevención, detección y gestión de los riesgos de Compliance queden sujetos a uno o varios Programas de Compliance razonablemente documentados, que fijen claramente su alcance y concreten los cometidos a desarrollar por la función de Compliance y sus responsables. Libro blanco sobre la función de compliance de la ASCOM – Asociación Española de Compliance (2017).

La **subcategoría 3**, cuyo concepto es: Un conjunto sistemático (más o menos elaborado) de normas de conducta o comportamiento creadas por el propio colectivo al que van dirigidas y que dispone de sus propios mecanismos para fiscalizar el grado de cumplimiento y, en su caso, “sancionar” las situaciones de incumplimiento. Nuño, D., (2019).

Y, la **subcategoría 4**, Riesgos de cumplimiento, cuyo concepto es, Las organizaciones tienen la posibilidad de adoptar sistemas de

gestión ampliamente reconocidos a nivel global, los cuales respaldan la administración de riesgos al asegurar el cumplimiento de las normativas legales vigentes. Esto se logra mediante una efectiva implementación de los sistemas de gestión de cumplimiento y sistemas de gestión antisoborno establecidos en las respectivas Normas ISO.: Aguirre M., Dávila R., Kanematsu C., Peña I., y Rodríguez, A. (2019).

Por otro lado, se ha señalado como **Categoría 2**, a la Responsabilidad Civil, la misma que se ha conceptualizada como: "El conjunto de consecuencias legales que afectan a las personas debido a su adquisición de una posición jurídica pasiva, ya sea de manera voluntaria o por disposición de la ley (...)", este es el principio fundamental de la responsabilidad civil, donde se discute una demanda indemnizatoria, y se rige por un enfoque diferente. La responsabilidad civil tiene como objetivo determinar quién debe asumir la responsabilidad por un perjuicio o daño, sin considerar los aspectos penales, como la intención criminal o el dolo, que pueden surgir en el mismo contexto.

Estos dos sistemas, al ser diferentes, carecen de leyes o preceptos penales en un proceso de compensación civil. En cambio, la responsabilidad civil se centra en asignar y determinar quién es responsable del daño causado, sin tomar en cuenta factores relacionados con el delito, como la malicia criminal, que podrían surgir en la misma situación (Casación 2420-2004-Lima, publicada el 9 de noviembre de 2005).

Consecuentemente, se ha dividido en dos subcategorías tales como: **La subcategoría 1:** Consecuencias jurídicas, cuya definición es: La comisión de un delito puede resultar en daños tanto materiales como morales, por los cuales el autor también

puede ser objeto de una demanda por responsabilidad civil derivada del delito, con el fin de obtener la reparación de dichos daños y la indemnización correspondiente por los perjuicios causados (arts. 106, 116 ss. CP).

La responsabilidad civil derivada del delito emerge del posible daño que una conducta delictiva pudo haber causado. Por tanto, es crucial analizar si se cumplen las condiciones específicas para iniciar una acción civil cuando una conducta delictiva ocasiona un daño que requiere ser reparado o indemnizado. Esto se ilustra en la sentencia Bacigalupo, S.

Asimismo, se ha señalado la **subcategoría 2**; Exoneración de responsabilidad, cuyo concepto es: “La causalidad no implica pues la culpabilidad; pero ésta sí entraña o supone a aquella”.

Es evidente que el causante del daño no siempre es el autor del mismo. Sin embargo, para que alguien sea declarado culpable de haber causado un tipo específico de daño, dicho daño debe haber sido perpetrado por esa persona; de lo contrario, no podría ser considerado culpable en un tribunal (Rozina V., 1998, página 314).

La **subcategoría 3**; Indemnización, cuyo concepto es: De acuerdo con el artículo 1321, aquel que incumpla un acuerdo debido al engaño, conducta negligente o error leve puede tener derecho a recibir una compensación por los daños y perjuicios ocasionados. Los daños indirectos y la pérdida de beneficios se incluyen en la compensación por el incumplimiento de la obligación o por su ejecución parcial, tardía o defectuosa, siempre que sean un resultado directo e inmediato de dicho incumplimiento. La cantidad de la compensación está limitada al daño que podría haber sido

previsto en el momento en que se asumió la obligación, si el incumplimiento, la ejecución parcial, tardía o defectuosa de la obligación se debe a una falta leve (García Fernández, 2019).

La **subcategoría 4**; La comprensión del alcance de la responsabilidad del empresario por los daños que puedan surgir en el cumplimiento de sus obligaciones o en la prestación de sus servicios, así como el nivel de dependencia requerido entre el empresario y el agente causante del daño para que el empresario pueda ser considerado responsable civilmente por los perjuicios causados por este último, conforma el concepto de responsabilidad del empresario (A. Surroca, 2012).

ANEXO Nº 1: MATRIZ DE CATEGORIZACION

CATEGORIA	CONCEPTO	SUB CATEGORIAS	CONCEPTO	MEDIOS DE VERIFICACION
Compliance Anticorrupción	Compliance, en castellano - cumplimiento normativo– como “un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos”. La World Compliance Association (2020).	Conjunto de procedimientos	Estos elementos son políticas y procedimientos; comunicar y entrenar; cultura; responder a incidentes y prevenir futuros incidentes; recursos; incentivos y recompensas; ejercer la debida diligencia para prevenir y detectar conductas delictivas; gobernanza; objetividad; gestión de riesgos. Mulugeta (2016).	-Políticas -Normas -Medidas de Vigilancia y control -Prevención y detección -Gestión de procedimientos -Códigos de ética
		Mecanismos Internos de prevención	La organización cuidará de que la prevención, detección y gestión de los riesgos de Compliance queden sujetos a uno o varios Programas de Compliance razonablemente documentados, que fijen claramente su alcance y concreten los cometidos a desarrollar por la función de Compliance y sus responsables. Libro blanco sobre la función de compliance de la ASCOM – Asociación Española de Compliance (2017).	-Auditorías internas -Mecanismos de prevención y control -Normas internas de prevención -Mecanismos de verificación -Revisión periódica de registros -Pruebas de auditoria -Encuestas y evaluación de la cultura ética -Evaluación de efectividad de los controles internos, mediante la identificación y monitoreo de riesgos y vulnerabilidades.
		Códigos de conducta	Un conjunto sistemático (más o menos elaborado) de normas de conducta o comportamiento creadas por el propio colectivo al que van dirigidas y que dispone de sus propios mecanismos para fiscalizar el grado de cumplimiento y, en su caso, “sancionar” las situaciones de incumplimiento. Nuño, D., (2019).	-Revisión periódica de las normas de cumplimiento -Informes de comportamiento -Mecanismos de Fiscalización -Auditorías ISO 37301-2021 de Compliance -Monitoreo de las regulaciones y leyes actualizadas -Investigaciones internas y externas de presuntas violaciones a los códigos de conducta.
		Riesgos de cumplimiento normativo	Si las organizaciones aplican de manera eficiente los sistemas de gestión de compliance y sistema de gestión antisoborno propuestos por las Normas ISO correspondientes, permitirán implantar modelos de gestión reconocidos internacionalmente, que soporten la gestión de riesgos de las organizaciones, a través del cumplimiento de las normas y requisitos legales vigentes. Aguirre, M., Dávila, R., Kanematsu, C., Peña, I., y Rodríguez, A. (2019).	-Análisis de gestión de riesgos -Evaluación de los Procedimientos -Gestión de riesgos -Monitoreo de los medios de Difusión -Seguimiento

CATEGORIA	CONCEPTO	SUB CATEGORIAS	CONCEPTO	MEDIOS DE VERIFICACION
Responsabilidad Civil	La responsabilidad civil, donde se discute una pretensión indemnizatoria, responde a una lógica distinta, y puede ser definida como «[...] el conjunto de consecuencias jurídicas a las que los particulares se someten por el hecho de haber asumido una situación jurídica pasiva sea de forma voluntaria o por efectos de la ley [...], por eso, la responsabilidad civil, como tal, procura distribuir y declarar quién debe asumir el riesgo (daño) producido, en forma independiente de los factores penales, como el dolo penal, que se susciten en dicha causa; ergo, ambos sistemas son disímiles, por lo que es evidente que no existe pertenencia de disposiciones o preceptos penales, dentro de un proceso civil indemnizatorio» (casación 2420-2004-Lima, publicada el 9 de noviembre de 2005).	Consecuencias jurídicas	La comisión de un delito puede ocasionar daños materiales y/o morales por los que cabe además demandar al autor del mismo por responsabilidad civil derivada del delito a fin de obtener la reparación de dichos daños e indemnizaciones por los perjuicios ocasionados (arts. 106, 116 ss. C P).	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad civil ex delicto - Responsabilidad contractual y extracontractual - Análisis de Riesgos - Medios de identificación del autor - Demandas por daños u otros. - La concurrencia
		Exoneración de responsabilidad	Por causal exonerativa de responsabilidad se entiende aquella causal que impide imputar determinado daño a una persona, haciendo improcedente, en consecuencia, la declaratoria de responsabilidad. En este sentido, las causales exonerativas (causa extraña) impiden la imputación, en ocasiones porque es inexistente el nexo de causalidad, si bien el demandado por acción u omisión causó el daño, lo hizo llevado o coaccionado por un hecho externo, imprevisto e irresistible. Patiño, H., (2008).	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos y acuerdos - Declaraciones de advertencia: - Registros y documentación - Pruebas de expertos - Políticas y procedimientos establecidos
		Indemnización	El Artículo 1321.- Señala que, queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída. Fernández, G. (2019).	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de investigaciones - Testimonios - Evidencia física - Registros financieros
		Responsabilidad del empresario	Debe entenderse por daños causados en el desempeño de sus obligaciones o servicios y, por otro, qué vínculo de dependencia es necesario que exista entre el empresario y el agente material del daño para que aquél sea responsable civilmente de los daños que cause este último. Surroca, A., (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Debida diligencia - Declaración de culpa - Identificación individual del agente causante del daño - Relación contractual - Concurrencia en las normas

3.2 Escenario de estudio

El escenario de estudio objeto de esta investigación son las oficinas de las empresas de seguridad privadas, ubicadas en Lima Metropolitana, las cuales nos servirán para conocer y describir los hechos y las acciones de lo que ocurre, asimismo, serán objeto de estudio los trabajadores de campo (personal de seguridad) que se encuentran asignados a las diferentes locales públicos y privado, que forman parte de las operaciones de seguridad, de las que luego nos aportará elementos que sirvan de apoyo para la implementación del programa compliance.

3.2.1 Localización

Las empresas de seguridad se encuentran mayormente ubicadas en la ciudad de Lima, específicamente el Lima, Metropolitana, espacio geográfico donde se concentran las empresas de seguridad, entiéndase como direcciones físicas administrativas.



Figura 1. Mapa de los distritos de Lima Metropolitana

Fuente: <https://www.mapadelima.com/mapa-de-distritos-de-lima/>

CANT.	ZONA	NOMBRE DE LA EMPRESA	UBICACIÓN
01	Oeste	ESVIC SAC	Petit Thouars 1270 Dpto. 4002 Lima - Lima
02	Oeste	SECURITAS SAC	Av. Javier Prado Oeste 757 Dpto.2 y 3 - Magdalena
03	Oeste	LIDERMAN JPV RESGUARDO	Av. Defensores del Morro 1620 - Chorrillos
04	Oeste	PROSEGUR	Av. Morro Solar 1086 Urb. Stgo. De Surco
05	Oeste	G4S	José Gálvez 1766-1780 Lince - Lima
06	Oeste	ISEG PERU S.A.C	Calle De la Roca de Vergallo 173 - Magdalena del Mar
07	Oeste	PROSEGURIDAD S.A.	Los Proceres 250 Urb. San Roque, Stgo. De Surco
08	Oeste	J & V RESGUARDO S.A.C.	Av. Defensores del Morro Lote 17. Urb. Del Fundo
09	Oeste	SEGUROC S.A.	Calle Islas Hawái 145. Pueblo Libre
10	Oeste	VIPROSEG S.A.C.	Av. Ricardo Palma 248 int. 1102 Miraflores

Figura 2. Mapa de distribución de las empresas de seguridad en Lima Metropolitana

Fuente. Propia

3.3 Participantes

En el presente estudio de investigación participan los gerentes de Alta dirección, Gerentes de Recursos Humanos, Gerentes de Operaciones, empleados de mando medio, trabajadores de campo (trabajadores de seguridad) de operaciones de las empresas de seguridad privadas en Lima 2022.

PARTICIPANTES	CANTIDAD
Empresas Privadas de Seguridad	10
Gerentes de RR HH	10
Gerentes de Operaciones	10
Empleados de mando medio	9, 800
Trabajadores de Operaciones	55, 637

Fuente propia

RESUMEN

PARTICIPANTES	CANTIDAD = 180
Gerentes de RR HH	10
Gerentes de Operaciones	10
Empleados de mando medio	9, 800 = (1%)
Trabajadores de Operaciones	55, 637 = (0.1%)

Fuente propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

El método empleado para llevar a cabo las entrevistas consistió en realizar entrevistas personales en el terreno, las cuales se llevaron a cabo de manera detallada. Este proceso incluyó la formulación de preguntas, la escucha de las respuestas, la grabación de las mismas y la posterior realización de preguntas adicionales para profundizar en temas específicos. Se alentó a los entrevistados a expresar sus opiniones utilizando sus propias palabras, ya que las preguntas fueron diseñadas para ser abiertas (La Cruz, Sangerman, Aguilar, Aguilar, Cadena y Rendón, 2017).

Las entrevistas se llevaron a cabo con directores, gerentes, personal de mandos medios, supervisores de seguridad y personal operativo en seguridad como participantes.

Instrumentos:

Los instrumentos que fueron usados para la presente investigación son, cuestionarios de preguntas dirigidos a los directivos, alta dirección, gerentes, empleados de mando medio, supervisores de seguridad, trabajadores de operaciones de las empresas de seguridad privadas de Lima 2022.

Recolección de datos:

Las técnicas e instrumentos usados para la recolección de datos, se realizó a través de entrevistas personalizadas y cuestionarios en donde se formularon preguntas, las mismas que se realizaron en el campo.

“Las técnicas de recolección de datos según Arias (2006 p. 146). Son las distintas formas o maneras de obtener la información, el mismo autor señala que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos”.

3.5 Rigor científico

Patton MQ (2001), nos recuerda que, en el corazón de la Controversia sobre los hallazgos cualitativos, se encuentran las dudas sobre naturaleza del análisis.

El investigador, busca explicar que el rigor científico esta referido a un conjunto de prácticas y estándares que garantizan la integridad y la fiabilidad de los resultados científicos. Estas prácticas y estándares son esenciales para nuestra investigación y son fundamentales para asegurar que los resultados sean reproducibles, confiables y precisos. Debemos tener en consideración que el rigor científico implica el uso de métodos y herramientas rigurosas para la recolección y análisis de datos, así como la aplicación de los principios de la lógica y la razón en la interpretación de los resultados. Esto, también implica la aplicación de estándares éticos en la investigación científica, incluyendo la protección de la privacidad y los derechos de los participantes en el estudio.

La comunicación clara y precisa de los resultados científicos es otra parte fundamental del rigor científico. Los investigadores deben ser capaces de explicar sus resultados de una manera clara y comprensible, así como presentar sus datos de una manera transparente para que otros investigadores puedan revisarlos y validarlos.

El rigor científico no sólo se aplica en la investigación básica, sino también en la investigación aplicada, como por ejemplo en la industria y la tecnología. En este campo, sobre el rigor científico es crucial para asegurar que el resultado del producto sea seguro y efectivo para su uso en los seres humanos.

Por tanto, el rigor científico es una parte esencial de la investigación científica y se refiere a las prácticas y estándares que garantizan la integridad, fiabilidad y precisión de los resultados científicos. Al seguir estos estándares, los investigadores pueden garantizar que sus resultados sean confiables y valiosos para la comunidad científica y la sociedad en general.

Este análisis estadístico sigue fórmulas y reglas, mientras que el estudio cualitativo depende de la profundidad y la capacidad conceptual del analista y del reconocimiento agudo que él tenga para descubrir patrones.

3.6 Procesamiento de la información

En la investigación cualitativa, es fundamental analizar la información antes de poder procesarla. Este proceso implica trabajar con los datos y organizarlos de manera que, de acuerdo con Gloria Pérez Serrano (1994), el análisis de datos en la investigación cualitativa consiste en "reducir, categorizar, sintetizar y comparar la información". El objetivo principal es obtener una comprensión más completa de la realidad que se está estudiando.

Lo cual busca en primer orden la objetividad, mas no en cuantificación numérica de datos, sino buscamos ampliar la investigación, desde las notas recogidas en campo, explicaciones, descripciones y toda aquella información que sea manejable, esta forma de extraer y llegar a conclusiones lo más comprensibles posibles.

3.7 Aspectos éticos

Dado que los aspectos etiológicos están intrínsecamente vinculados a la metodología de investigación cuantitativa, es imperativo seguir ciertas pautas, como la búsqueda de credibilidad y confirmabilidad, las cuales respaldan la integridad y la capacidad de reflexión del investigador (Reyes y Viorato, 2019, páginas 35-43).

El conocimiento no se limita a una simple acumulación de hechos derivados de descubrimientos momentáneos en el ámbito empírico. Más bien, el conocimiento es una actividad creativa e interpretativa. Su naturaleza interpretativa radica en la necesidad de proporcionar un contexto significativo. La información que asignamos a los términos relacionados con los temas examinados se deriva de un proceso de estudio. La tarea de interpretación implica que el investigador integre, reconstruya y presente los numerosos indicadores recopilados durante el estudio de una manera que tenga sentido cuando se analicen los resultados empíricos. La interpretación es un proceso continuo y cada vez más complejo, alimentado por la interpretación de diversas manifestaciones del tema estudiado, todo ello en el marco de una estructura conceptual en constante evolución.

La interpretación es un proceso diferenciado que da sentido a las manifestaciones de lo estudiado y las vincula como momentos particulares del proceso general orientado a la construcción teórica del sujeto individual o social. F. L. González Rey, op. cit., (35-39).

Las normas éticas particulares, tales como el consentimiento, la confidencialidad y el anonimato, son componentes esenciales en cualquier proceso de investigación. Estos requisitos no solo afectan la manera en que se planifica, se lleva a cabo y se difunde el estudio, sino también el propósito y la audiencia para la que se realiza.

“Nuestra experiencia de investigación-aprendizaje ha posibilitado constatar las particularidades de dichos requisitos en el caso de la IC, así como la pluralidad de enfoques metodológicos y epistemológicos que condicionan su aplicabilidad”. Serrano, E. (2019).

A través de este proyecto de investigación y haciendo referencia a diversas fuentes de autores, es fundamental establecer de manera inequívoca que su calidad ética se basa en el respeto tanto a la información como a la propiedad intelectual de todos los investigadores, tanto nacionales como extranjeros. Esto se aplica a los datos presentados en cada una de las citas y referencias, abordando los siguientes aspectos:

- a) Hemos seguido de manera precisa los protocolos de publicación conforme a la metodología establecida por la Asociación Americana de Psicología, conocida como APA (American Psychological Association en inglés).
- b) En este contexto, para nuestra investigación, será necesario obtener el consentimiento informado de los participantes. Durante este procedimiento, les proporcionaremos información detallada y fundamentada acerca de la importancia de sus respuestas.
- c) Nos hemos adhiriendo rigurosamente a los principios académicos establecidos en las regulaciones de la Universidad Privada San Juan Bautista, la institución que oficialmente respalda este estudio.
- d) A lo largo de toda la investigación, hemos mantenido una relación armoniosa con los principios de justicia y ética.

En nuestras conclusiones, queremos enfatizar que el estudio que hemos presentado es el resultado de un esfuerzo individual de los autores. Al asegurar que las contribuciones literarias de los escritores mencionados se han citado siguiendo las normas de investigación académica y al asumir la responsabilidad total del contenido y los fundamentos teóricos

del trabajo, estamos resaltando la originalidad en la conceptualización del proyecto, la interpretación de los datos y la formulación de las conclusiones.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Descripción de entrevistas

Tabla 1

Presentación de los entrevistados ()*

Nro.	PARTICIPANTES	CANTIDAD TOTAL = 180
1.	Gerentes de RRHH	10
2.	Gerentes de Operaciones	10
3	Empleados de mando medio	9,800 (1%) = 98
4.	Trabajadores de Operaciones	55,637 (0.1%) = 56

() Fuente y elaboración UPSJB*

4.2. Presentación de los resultados de entrevista

PREGUNTA NRO. 1. ¿Considera Ud. que su empresa debe contar con un programa de compliance anticorrupción?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	La empresa debe contar con un programa anticorrupción, para la constatación del cumplimiento de las normas y mecanismos implementados.
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

Según nuestro análisis sobre este tema, un 63,9% de los encuestados considera que las empresas deberían implementar políticas de cumplimiento anticorrupción.

Un programa de cumplimiento anticorrupción se define como un conjunto de directrices y prácticas diseñadas para prevenir y detectar posibles casos de corrupción en una empresa. Estos programas suelen abarcar actividades como la formación del personal en leyes y regulaciones anticorrupción, el establecimiento de controles internos y la supervisión del comportamiento tanto del personal como de los trabajadores en general.

La mayoría de los encuestados (63,9%) opina que las empresas deben contar con un programa de cumplimiento anticorrupción. Este dato refleja un consenso general en torno a la gravedad del problema de la corrupción y el papel crucial que las empresas pueden desempeñar en su prevención.

Además, este porcentaje sugiere que una gran mayoría de las personas consideran que los programas de cumplimiento anticorrupción son una medida efectiva para prevenir la corrupción y fomentar una conducta ética dentro de las organizaciones.

Sin embargo, un 15.6 % está totalmente de acuerdo, en la implementación de un programa anticorrupción, los que nos lleva a afirmar que un 79.5 % una gran mayoría coincide en la implantación de estas medidas, ya que son las mismas que permitirán alcanzar estándares de prevención, estas respuestas coincidieron por parte de la Alta gerencia, lo cual permite conocer que hay una preocupación en esa necesidad de cautelar las futuros y graves incidencias de corrupción, las cuales nos lleva a corregir actos negativos de parte del personal de Operaciones o de áreas expuestas y vulnerables ante la indiciosa manifestación de la corrupción.

PREGUNTA NRO. 2. ¿Considera Ud. que debería de existir mecanismos internos de prevención para comprobar la aplicación efectiva de las normas? ¿Por qué?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	Si se implementa, deberá existir un control.
E2	Gerente de Operaciones	Para un mejor ejercicio de la empresa.
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

La pregunta plantea si se deberían implementar mecanismos internos para verificar la aplicación efectiva de las normas. Es decir, si es necesario contar con un sistema de control que garantice que las normas se están aplicando de manera efectiva y adecuada.

En nuestro análisis, sí es importante contar con mecanismos internos de prevención para comprobar la aplicación efectiva de las normas. La razón es que, aunque existan normas y regulaciones que indiquen lo que se debe hacer, esto no garantiza que efectivamente se estén cumpliendo en la práctica. Además, en muchos casos, el cumplimiento de las normas es voluntario y no hay una entidad externa que supervise o sancione su incumplimiento.

Por lo tanto, implementar mecanismos internos de prevención ayuda a

asegurar que las normas se estén aplicando de manera efectiva y en línea con los objetivos de la organización. Estos mecanismos pueden incluir procesos de auditoría interna, revisiones de cumplimiento, capacitaciones y entrenamientos, entre otros.

PREGUNTA NRO. 3. ¿Considera Ud. que la empresa debería contar con evaluaciones periódicas de efectividad de los controles internos, mediante la identificación y monitoreo de riesgos y vulnerabilidades? ¿Por qué?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	Para que el desenvolvimiento sea optimo.
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

Es decir, si es necesario evaluar de manera regular los controles internos de una empresa y cómo estos responden a los riesgos y vulnerabilidades que enfrenta.

En nuestro análisis, es importante que las empresas realicen evaluaciones periódicas de la efectividad de sus controles internos, especialmente en un entorno de negocios en constante cambio y cada vez más complejo. Los

controles internos son fundamentales para ayudar a proteger los activos de la empresa y garantizar que las operaciones sean eficientes y efectivas. Es comprensible que el 49.4% de las personas encuestadas no estén ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, ya que es posible que no tengan una opinión clara sobre el tema o no tengan suficiente información para tomar una decisión. Sin embargo, desde nuestra perspectiva, las evaluaciones periódicas de la efectividad de los controles internos son fundamentales para la gestión adecuada de riesgos y para garantizar el éxito a largo plazo de una empresa.

PREGUNTA NRO. 4. ¿Considera Ud. que su empresa debe establecer un conjunto de procedimientos para prevenir conductas delictivas? ¿Por qué?

Tabla 4

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	Porque los trabajadores con cambiantes.
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

En nuestro análisis, es importante señalar que las empresas deben establecer un conjunto de procedimientos para prevenir conductas delictivas. Estos procedimientos pueden incluir políticas de prevención de delitos,

capacitaciones para empleados, controles de acceso y seguridad física, y procesos de denuncia y reporte.

La prevención de conductas delictivas es importante porque los delitos pueden tener un impacto negativo en la reputación y la estabilidad financiera de una empresa. Además, los delitos dentro de una empresa pueden tener consecuencias legales y regulatorias significativas.

El 50.0% de las personas encuestadas están de acuerdo con esta afirmación, ya que establecer medidas preventivas para evitar delitos es una práctica común en muchas empresas y organizaciones. Además, los beneficios de prevenir delitos son evidentes para muchas personas.

En resumen, establecer un conjunto de procedimientos para prevenir conductas delictivas es importante para proteger a la empresa de los riesgos asociados a delitos.

PREGUNTA NRO. 5. ¿Considera Ud. que debería existir medidas de vigilancia y control interno? ¿Por qué?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	Si es necesario para controlar las posibles problemas internos y corrupción.
E2	Gerente de Operaciones	Para evitar que haya robos en la empresa.
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

La pregunta plantea la necesidad de que las empresas tengan medidas de monitoreo y control para garantizar que las operaciones se realicen de manera efectiva y en cumplimiento de las normas y regulaciones.

La vigilancia y el control interno son importantes porque permiten a las empresas detectar y corregir cualquier problema o irregularidad en sus operaciones antes de que se conviertan en problemas mayores. Además, la implementación de medidas de vigilancia y control interno puede ayudar a prevenir fraudes, malversación de fondos, conflictos de interés y otras actividades ilícitas.

Es comprensible que el 47.2% de las personas encuestadas no estén ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, ya que es posible que no tengan una opinión clara sobre el tema o no estén familiarizadas con la importancia de las medidas de vigilancia y control interno. Sin embargo, desde nuestra perspectiva, las medidas de vigilancia y control interno son fundamentales para garantizar el éxito a largo plazo de una empresa y prevenir actividades ilícitas.

PREGUNTA NRO. .6 ¿Considera Ud. que es importante implementar en sus Políticas Corporativas de la empresa códigos de conducta? ¿Por qué?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	Mantenemos un alto nivel de compromiso del personal.
E2	Gerente de Operaciones	Porque podrían favorecer a la empresa con ello.
E3	Empleados de mando medio	NS / NP

E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP
-----------	-----------------------------------	---------

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

Los códigos de conducta son una herramienta efectiva para establecer los valores, principios y normas de comportamiento que se esperan de los empleados de una empresa. Estos códigos pueden incluir directrices sobre temas como el respeto a los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la prevención del acoso, la confidencialidad, la transparencia y la ética en los negocios.

La implementación de códigos de conducta en las políticas corporativas de una empresa es importante por varias razones. En primer lugar, los códigos de conducta pueden ayudar a prevenir comportamientos inapropiados o ilegales por parte de los empleados, reduciendo así el riesgo de responsabilidad legal y de reputación para la empresa.

En segundo lugar, los códigos de conducta pueden ser una herramienta valiosa para atraer y retener a empleados talentosos y comprometidos que comparten los valores de la empresa. Los empleados que se sienten cómodos y comprometidos con el entorno laboral son más propensos a permanecer en la empresa y contribuir a su éxito a largo plazo.

PREGUNTA NRO. 7. ¿Considera Ud. que, en sus sistemas de gestión, deben implementarse riesgos de cumplimiento normativo para comprobar la aplicación efectiva de sus procedimientos?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	NS / NP

E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

La implementación de riesgos de cumplimiento normativo en los sistemas de gestión de una organización para garantizar la aplicación efectiva de los procedimientos. La respuesta "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" del 40% indica que estas personas no tienen una posición clara sobre si se deben implementar dichos riesgos o no.

La implementación de estos riesgos puede ayudar a prevenir multas y sanciones, mejorar la reputación de la organización y aumentar la confianza de los clientes y otras partes interesadas.

Sin embargo, es posible que algunas personas no estén de acuerdo con la implementación de estos riesgos porque podrían percibirlo como una carga adicional o como un obstáculo para la eficiencia operativa. También es posible que estas personas tengan preocupaciones sobre cómo se implementarían estos riesgos en la práctica y si estos podrían generar resultados efectivos.

PREGUNTA NRO. 8. ¿Considera Ud. que es necesaria realizar un análisis de gestión de riesgos de manera periódica para cumplir con los requisitos legales vigentes? ¿Por qué?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	Para evitar riesgos.
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

De acuerdo con el 37,2% de los encuestados que expresaron su acuerdo y la minoría que manifestó estar muy de acuerdo, estas personas consideran que esta acción es necesaria para garantizar que la empresa cumpla con todas las leyes y regulaciones aplicables.

Es fundamental recordar que la gestión de riesgos constituye una herramienta fundamental para identificar, evaluar y gestionar los riesgos que puedan afectar a la empresa. Llevar a cabo un análisis de gestión de riesgos de forma periódica puede contribuir a que la empresa evite multas, sanciones y otros resultados adversos, asegurando así el cumplimiento de las normativas legales y reglamentarias que impactan en sus operaciones. Además, la realización regular de un análisis de gestión de riesgos puede fortalecer la capacidad de la empresa para hacer frente a situaciones de riesgo, identificar oportunidades de mejora en sus operaciones y mejorar el proceso de toma de decisiones.

PREGUNTA NRO. 9. ¿Considera Ud. que habría responsabilidad civil respecto a los daños materiales y morales como consecuencia de los perjuicios ocasionados por malas prácticas operacionales?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	NS / NP
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

La pregunta hace referencia a la posible responsabilidad civil que podría surgir en relación con los daños materiales y morales causados por malas prácticas operacionales. La respuesta "está de acuerdo" del 40.0% y "totalmente de acuerdo" del 31.1% indica que estas personas consideran que sí habría responsabilidad civil en estos casos.

Es esencial recordar que las empresas tienen una responsabilidad ética y legal de comportarse de manera segura y responsable. En caso de que las acciones de una empresa sean negligentes o inapropiadas y resulten en daños materiales o morales para otras personas, la empresa puede enfrentar consecuencias legales y financieras.

Una concepción legal conocida como "responsabilidad civil" establece que la parte que causa perjuicio a otra está legalmente obligada a compensar

las pérdidas ocasionadas. Si una empresa se involucra en prácticas operativas deficientes y sus acciones u omisiones causan daños a terceros, los consumidores y otras partes interesadas tienen el derecho de reclamar responsabilidad civil por los daños a la reputación y la confianza.

PREGUNTA NRO. 10. ¿Considera Ud. que la responsabilidad contractual y extracontractual deviene de una responsabilidad civil individual?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	NS / NP
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

Desde esta perspectiva, la culpabilidad civil individual se refiere a la responsabilidad de reparar el daño causado por una infracción cometida contra otra persona. Mientras que la responsabilidad extracontractual se relaciona con la obligación de compensar daños ocurridos fuera del marco de un contrato, la responsabilidad contractual se refiere a la obligación de cumplir los términos de un contrato.

El 53,3% de los encuestados está de acuerdo en que la responsabilidad civil individual es la fuente de tanto la responsabilidad contractual como la extracontractual. Esto indica que los encuestados consideran que ambos tipos

de responsabilidad están vinculados a la obligación de reparar el daño causado a otra persona. Un cinco por ciento de los encuestados, que están totalmente de acuerdo con esta afirmación, respaldan firmemente la conexión entre la culpabilidad civil individual y los tipos de responsabilidad contractual y extracontractual.

En consecuencia, la encuesta respalda la idea de la culpabilidad civil individual y su aplicabilidad en diversos contextos legales.

PREGUNTA NRO. 11. ¿Considera Ud. que debe de exonerarse de responsabilidad civil a la empresa y más bien se debe individualizar la acción u omisión del funcionario?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	NS / NP
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

En esta interpretación analítica, se puede decir que las empresas son responsables de las acciones y omisiones de sus empleados cuando estos actúan en nombre de la empresa y dentro de los límites de su trabajo. Esto se conoce como responsabilidad por actos de terceros o responsabilidad vicaria. Sin embargo, en ciertas situaciones, la ley puede permitir que se

individualice la responsabilidad de los empleados en lugar de la empresa en sí misma.

Las personas entrevistadas no creen que la responsabilidad civil de una empresa deba ser exonerada en situaciones en las que se pueda individualizar la acción u omisión del funcionario. Es posible que estas personas consideren que las empresas deben asumir la responsabilidad por las acciones de sus empleados y que la individualización de la responsabilidad debería ser una excepción en lugar de la regla.

En general, es importante tener en cuenta que la cuestión de la responsabilidad civil en situaciones empresariales puede ser compleja y dependerá de las leyes y regulaciones aplicables en cada caso específico.

PREGUNTA NRO. 12. ¿Considera Ud. que la exoneración de responsabilidad civil debe estar establecido en los contratos y acuerdos de los funcionarios de la empresa?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	NS / NP
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

En este análisis general, es común que las empresas incluyan cláusulas de exoneración de responsabilidad en sus contratos y acuerdos con los funcionarios. Estas cláusulas pueden especificar que la empresa no será responsable por ciertos daños o pérdidas que puedan ocurrir durante el desempeño de las funciones laborales de los empleados.

Así tenemos que una mayoría de las personas encuestadas están de acuerdo con la inclusión de tales cláusulas en los contratos y acuerdos de los funcionarios de la empresa.

Debemos considerar que, es importante tener en cuenta que la inclusión de cláusulas de exoneración de responsabilidad en los contratos y acuerdos de los funcionarios de la empresa no siempre es posible o legal. Las empresas deben asumir ciertas responsabilidades, independientemente de lo que se establezca en un contrato o acuerdo. Además, es posible que ciertas cláusulas de exoneración de responsabilidad puedan ser consideradas ilegales o inválidas si se consideran contrarias a la ley o al orden público.

PREGUNTA NRO. 13. ¿Considera Ud. que se deben establecer políticas y procedimientos como medidas preventivas, para evitar sanciones al ser contrarios en el procedimiento administrativo sancionador?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	NS / NP
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP

E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP
-----------	-----------------------------------	---------

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

La interpretación analítica de esta pregunta nos da como resultado, que las políticas y procedimientos establecidos como medidas preventivas pueden incluir prácticas y protocolos específicos que buscan prevenir la ocurrencia de infracciones o violaciones de normas y regulaciones en el ámbito empresarial. Estos pueden incluir políticas de ética, programas de capacitación para empleados, mecanismos de denuncia y reporte, entre otros.

En cuanto al efecto de estas medidas en el procedimiento administrativo sancionador, es posible que algunas personas encuestadas consideren que estas medidas pueden reducir la probabilidad de que ocurran infracciones o violaciones, y, por lo tanto, reducir la probabilidad de que se inicie un procedimiento administrativo sancionador. También es posible que estas medidas puedan ser consideradas como una mitigación de la responsabilidad en caso de que se produzca una infracción o violación. Por otro lado, es posible que algunas personas encuestadas no estén seguras de si estas medidas preventivas tienen algún efecto en el procedimiento administrativo sancionador.

PREGUNTA NRO. 14. ¿Considera Ud. que se debe indemnizar por los daños y perjuicios sufridos por un tercero a causa del incumplimiento de las políticas anticorrupción?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	NS / NP

E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

Sobre esta pregunta analizamos, que es importante tener en cuenta que el incumplimiento de las políticas anticorrupción puede tener consecuencias perjudiciales para terceros que no están directamente involucrados en las prácticas corruptas.

Por ello, la responsabilidad por los daños y perjuicios causados por un incumplimiento recae en el infractor. Si una empresa incumple las políticas anticorrupción y esto resulta en daños y perjuicios a terceros, es posible que deba indemnizarlos por los daños causados. Sin embargo, puede haber diferencias en cuanto a la extensión y la forma en que se puede aplicar la indemnización en cada caso.

Algunas personas encuestadas no estén de acuerdo con la afirmación porque consideran que la responsabilidad por los daños causados por un incumplimiento de políticas anticorrupción debería recaer solo en el infractor y no en la empresa. Por otro lado, las personas que están de acuerdo con la afirmación pueden considerar que la empresa debe asumir la responsabilidad por los daños causados por un incumplimiento de políticas anticorrupción, ya que estas políticas se implementan para prevenir y evitar este tipo de daños.

PREGUNTA NRO. 15. ¿Considera Ud. que el empresario es responsable civil por el incumplimiento en el desempeño de las obligaciones de sus trabajadores?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	NS / NP
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

- Interpretación analítica

Aquí hemos analizado que es importante señalar que la responsabilidad civil del empresario en relación con los actos u omisiones de sus trabajadores puede variar según la norma, así como de los términos específicos del contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador. En general, los empleadores pueden ser considerados responsables de los daños causados por los trabajadores en el curso de su empleo, pero esto puede depender de factores como si el trabajador estaba actuando dentro del alcance de sus deberes y responsabilidades laborales en el momento del incidente, y si el empleador tomó medidas razonables para prevenir o corregir el comportamiento del trabajador.

PREGUNTA NRO. 16. ¿Considera Ud. que se entiende por responsabilidad civil del empresario por hecho ajeno, responsabilidad indirecta?

Tabla 2

Nro.	CARGO	RESPUESTA
E1	Gerente de RRHH	NS / NP
E2	Gerente de Operaciones	NS / NP
E3	Empleados de mando medio	NS / NP
E4	Trabajadores de Operaciones	NS / NP

Fuente y elaboración UPSJB

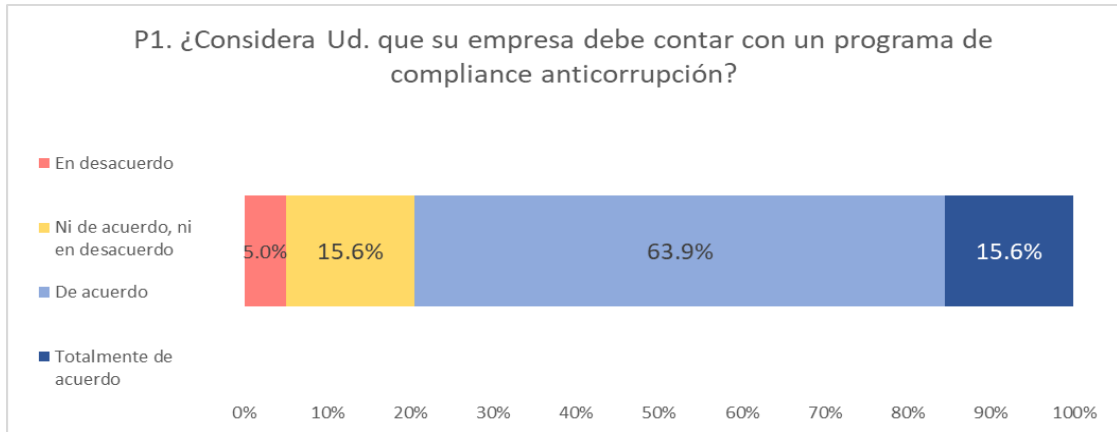
- Interpretación analítica

Es importante señalar que la responsabilidad civil del empresario por hecho ajeno se refiere a la responsabilidad legal que tiene un empresario por los actos u omisiones de sus empleados en el curso de su trabajo. Esta responsabilidad puede ser considerada directa o indirecta, dependiendo de las circunstancias específicas del caso y las leyes y regulaciones aplicables. La responsabilidad civil indirecta se refiere a la responsabilidad del empleador por los actos u omisiones de sus empleados, pero sin que el empleador haya participado directamente en la conducta ilícita.

Por tanto, esta pregunta puede ser difícil de entender para la mayoría de entrevistados, pero la responsabilidad civil del empresario por hecho ajeno puede ser considerada directa o indirecta, dependiendo de las circunstancias específicas del caso y las sanciones o regulaciones aplicables.

4.3 Resultado de las entrevistas

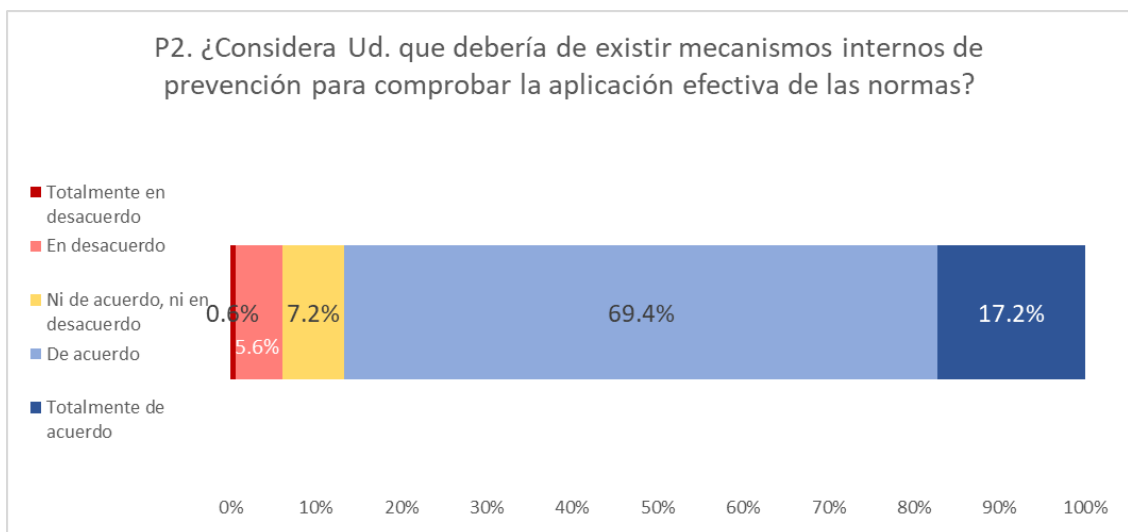
Gráfico N° 1



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180	0	9	28	115	28
100%	0.0 %	5.0 %	15.6 %	63.9 %	15.6 %

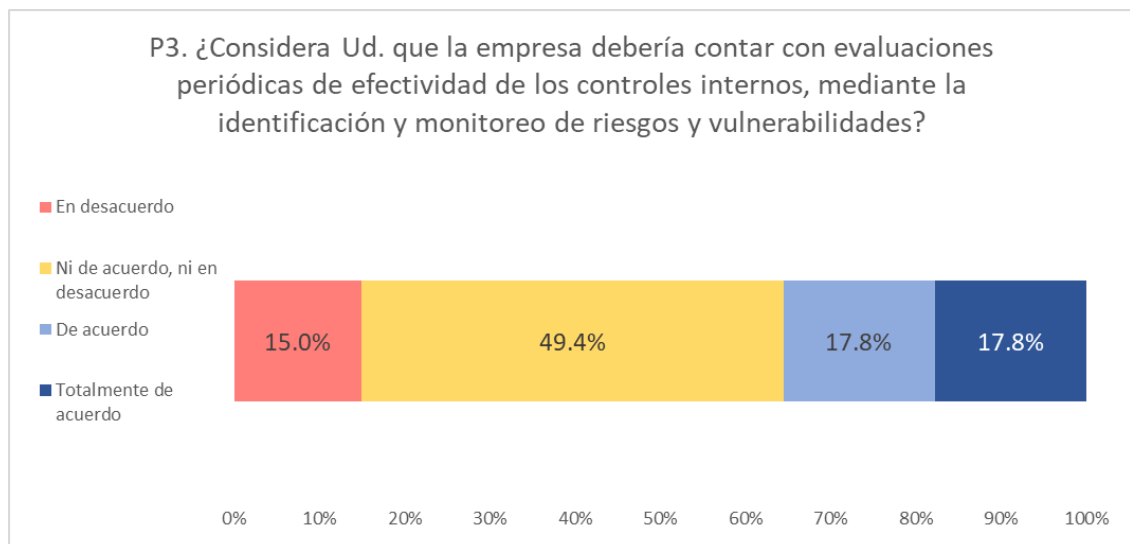
Gráfico N° 2



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180	1	10	13	125	31
100%	0.6 %	5.6 %	7.2 %	69.4 %	17.2 %

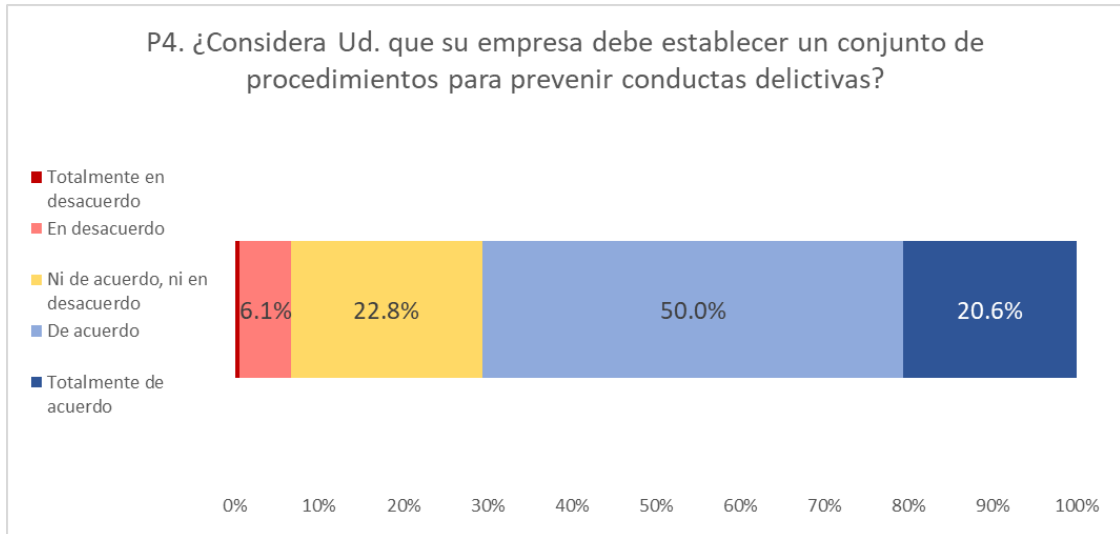
Gráfico N° 3



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180		27	89	32	32
100%	0.0 %	15.0 %	49.4 %	17.8 %	16.8 %

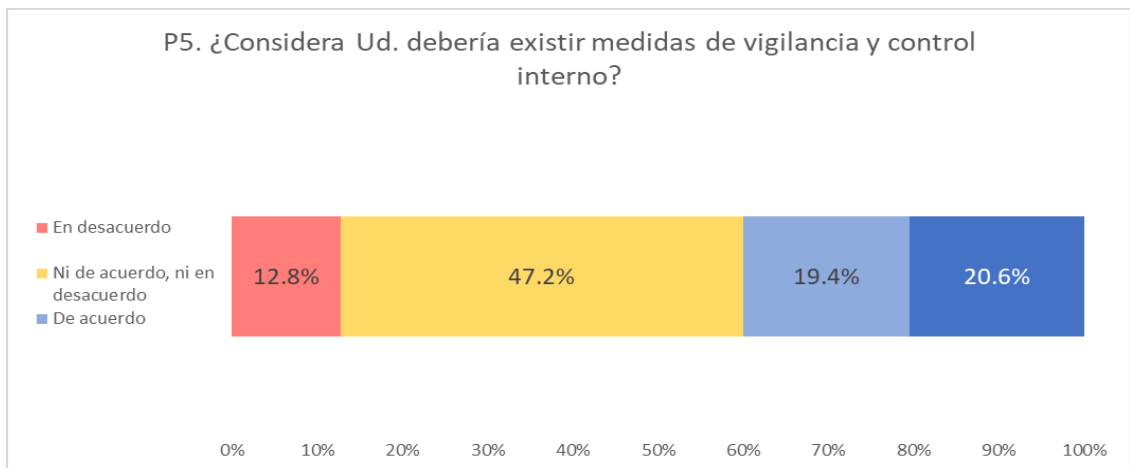
Gráfico N° 4



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180	1	11	41	90	37
100%	00.0 %	6.1 %	22.8 %	50.0 %	20.6 %

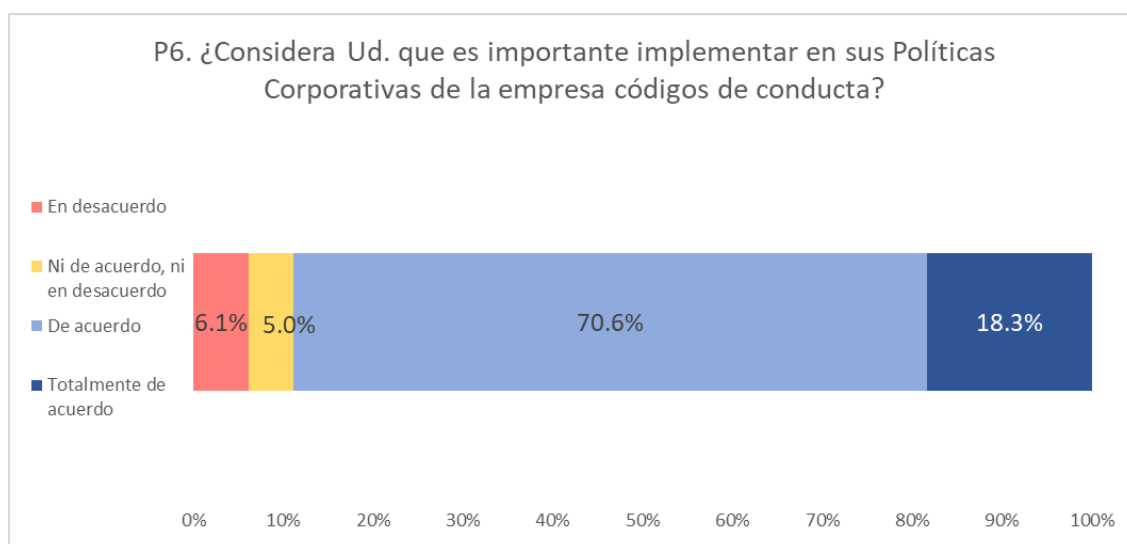
Gráfico N° 5



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180		23	85	35	37
100%	00.0 %	12.8 %	47.2 %	19.4 %	20.6 %

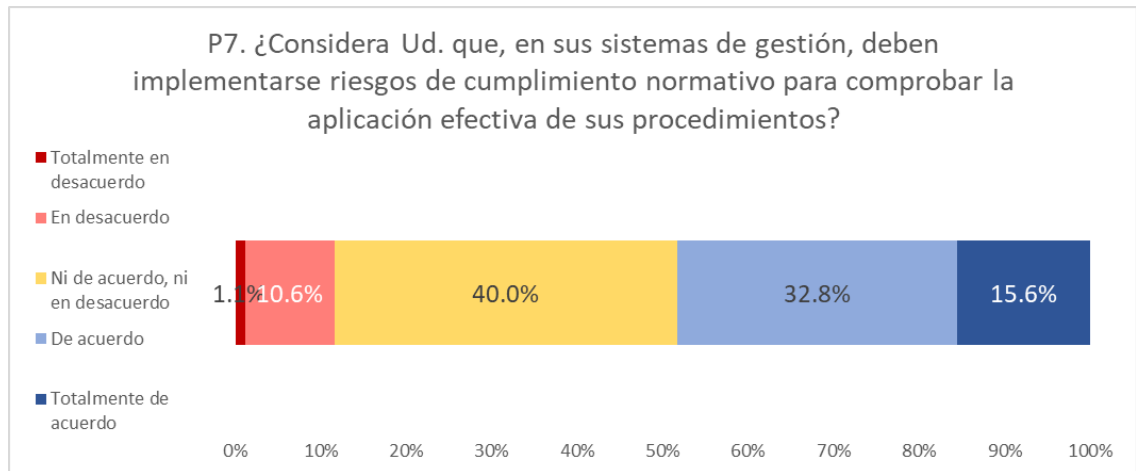
Gráfico N° 6



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180		11	9	127	33
100%	00.0 %	6.1 %	5.0 %	70.6 %	18.3 %

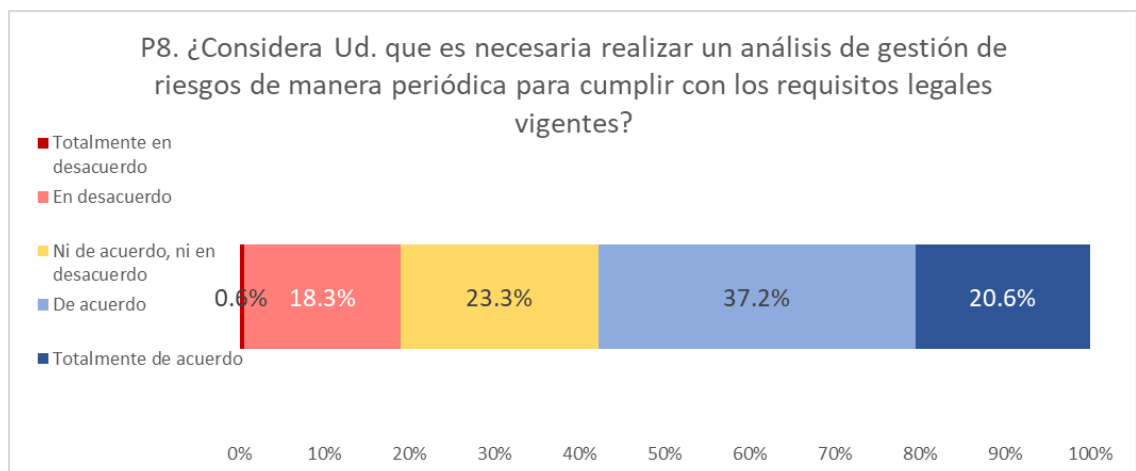
Gráfico N° 7



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180	2	19	72	59	28
100%	1.1 %	10.6 %	40.0 %	32.8 %	15.6 %

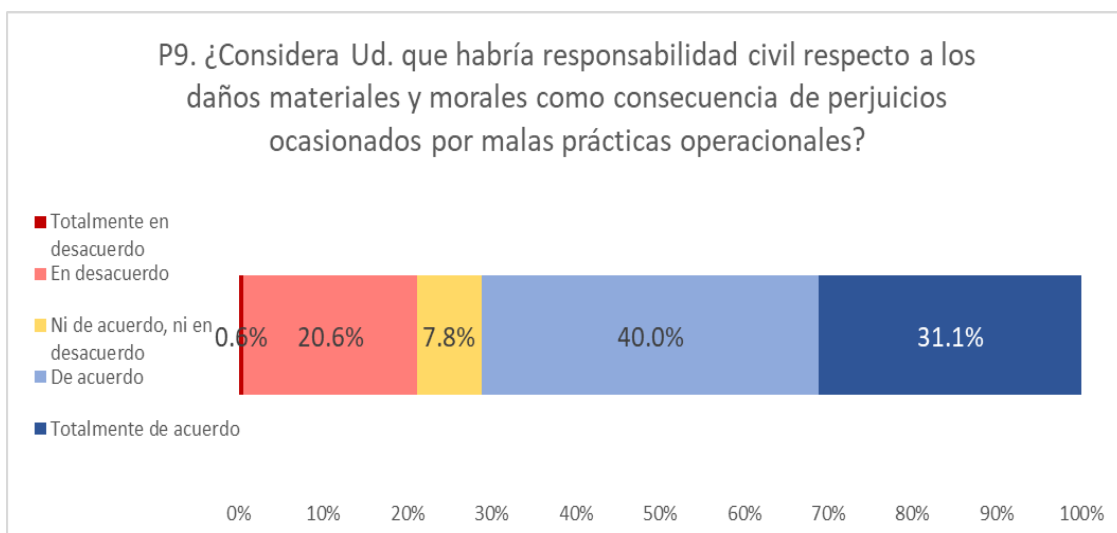
Gráfico N° 8



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180	1	33	42	67	37
100%	0.6 %	18.3 %	23.3 %	37.2 %	20.6 %

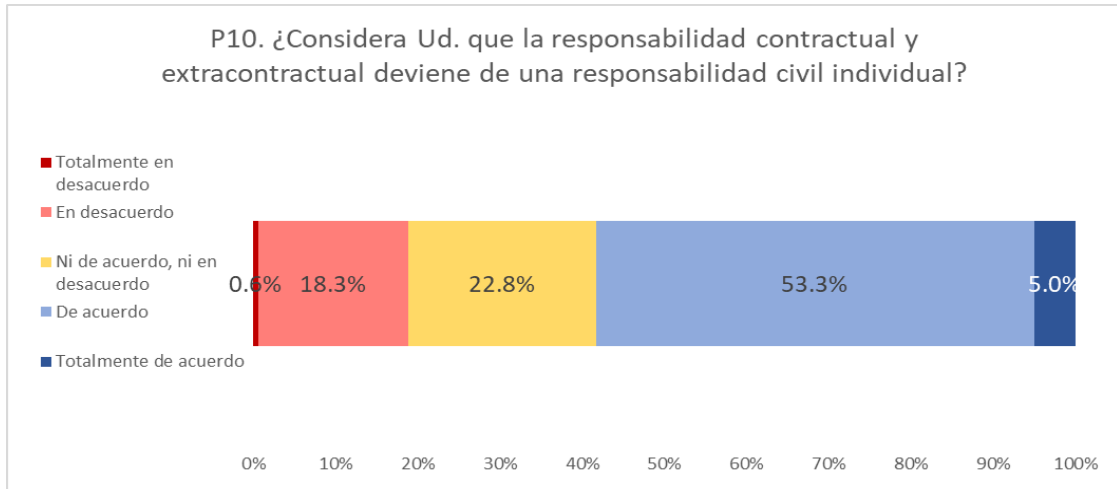
Gráfico N° 9



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180	1	37	14	72	56
100%	0.6 %	20.6 %	7.8 %	40.0 %	31.1 %

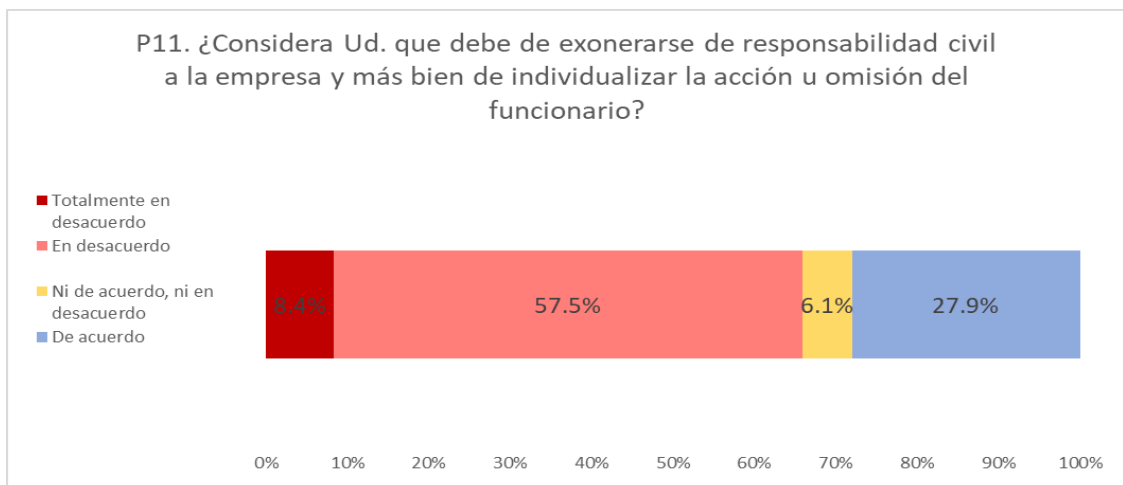
Gráfico N° 10



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
180	1	33	41	96	9
100%	0.6 %	18.3 %	22.8 %	53.3 %	5.0 %

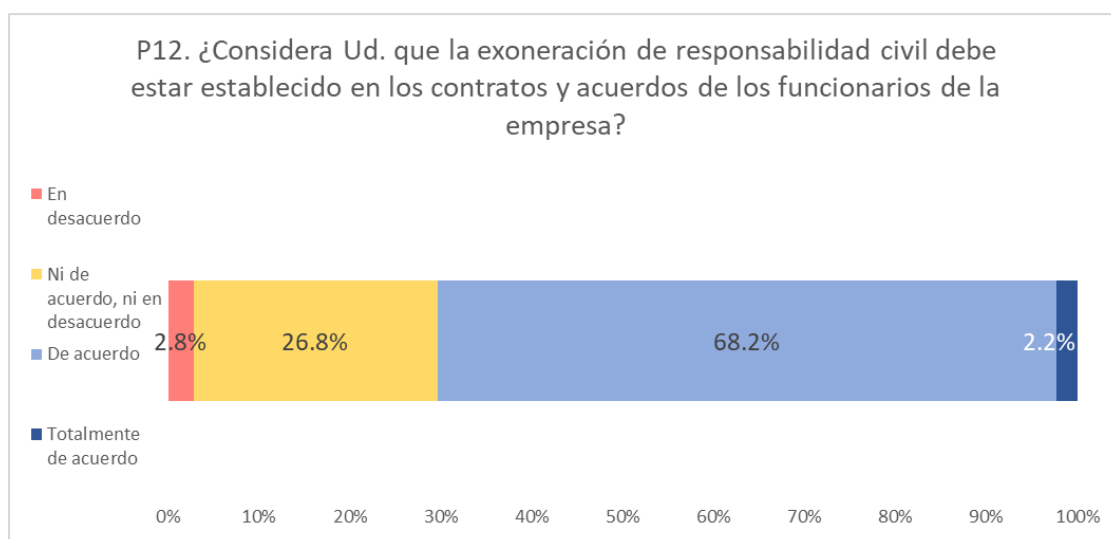
Gráfico N° 11



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
179	15	103	11	50	
100%	8.4 %	57.5 %	6.1 %	27.9 %	00.0 %

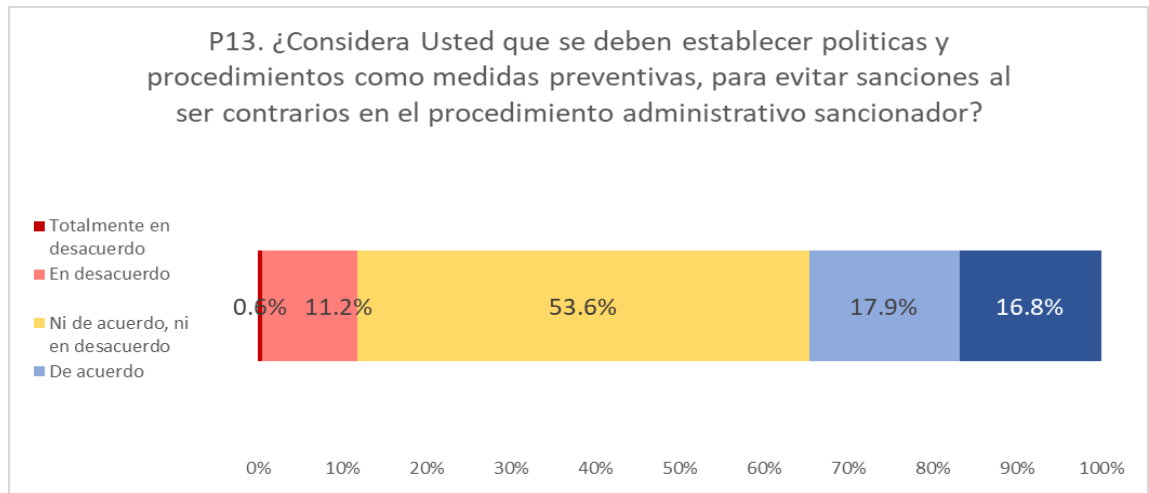
Gráfico N° 12



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
179		5	48	122	4
100%	00.0 %	2.8 %	26.8 %	68.2 %	2.2 %

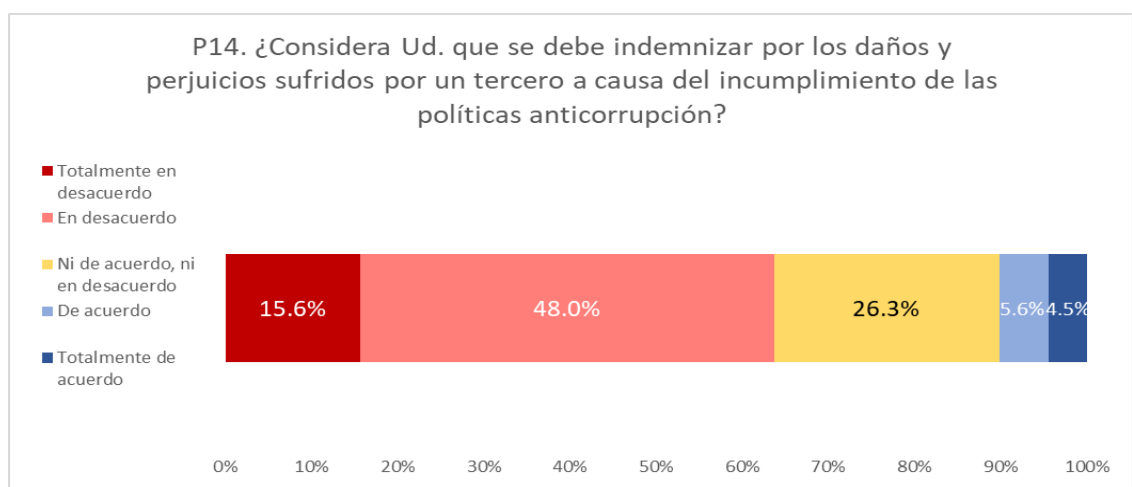
Gráfico N° 13



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
179	1	20	96	32	30
100%	0.6 %	11.2 %	53.6 %	17.9 %	16.8 %

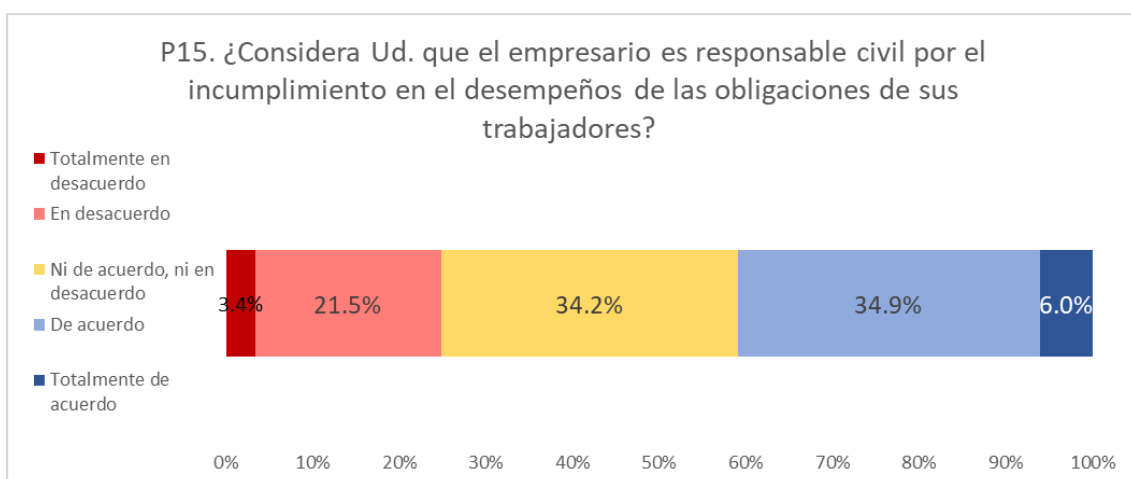
Gráfico N° 14



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
179	28	86	47	10	8
100%	15.6 %	48.0 %	26.3 %	5.6 %	4.5 %

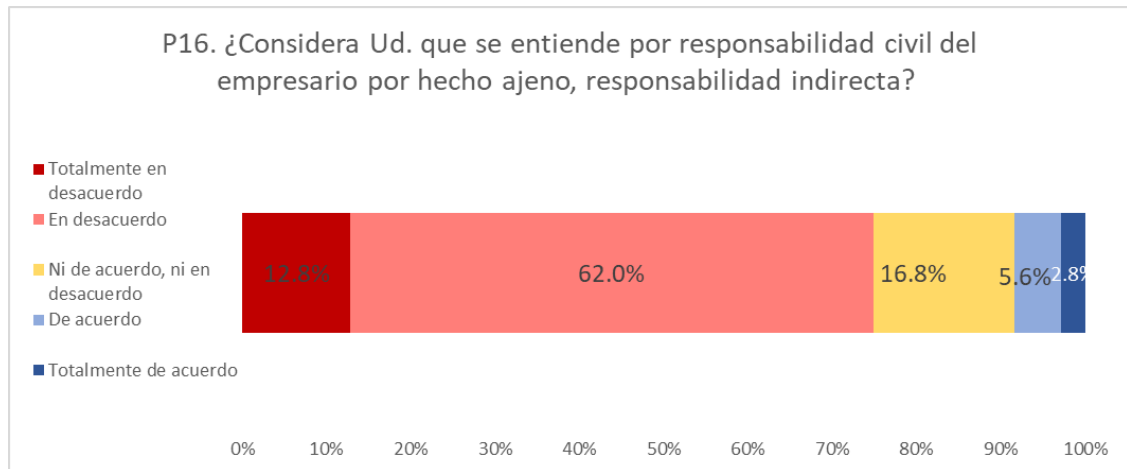
Gráfico N° 15



Interpretación:

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
149	5	32	51	52	9
100%	3.4 %	21.5 %	34.2 %	34.9 %	6.0 %

Gráfico N° 16



Interpretación

Numero de Encuestados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
179	23	111	30	10	5
100%	12.8 %	62.0 %	16.8 %	5.6 %	2.8 %

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 DISCUSION

Desde el enfoque de Day (1990), la finalidad principal de la Discusión es:

Para demostrar las conexiones que ya existen entre los hechos observados, deben presentarse principios, relaciones y generalizaciones basados en los hallazgos; deben destacarse las excepciones y los aspectos no resueltos; debe establecerse una conexión entre los hallazgos y los resultados de otros estudios; y deben destacarse las implicaciones teóricas del estudio y sus posibles aplicaciones prácticas.

En este sentido, los investigadores deben hablar de si se abordaron los objetivos y los problemas que motivaron el estudio. También deben hablar de los descubrimientos sorprendentes. Hay que subrayar que la apertura, la fiabilidad y la fiabilidad de las pruebas son cruciales para la investigación cualitativa.

En relación a la hipótesis general de la investigación, la cual se enuncia de la siguiente forma: El Compliance anticorrupción se relaciona de manera directa con la responsabilidad civil de la gerencia de recursos humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima 2022.

Según esta proposición general, se tiene que, según el análisis del resultado de la entrevista realizada, afirmamos y se comprueba que existe una relación entre ambas categorías, lo que nos muestra que es necesaria una implementación de un programa de Compliance Anticorrupción, la cual permitiría a su vez prevenir acciones de corrupción, la cual dependerá mucho de las actividades de capacitación, comunicación y publicidad continua para una eficaz y probidad de actos que por acción u omisión se estuvieran actuando desde el trabajo de campo que realizan los trabajadores de seguridad los cuales están sometidos en el día a día a provocaciones por parte

de personas o usuarios que interactúan con el personal, ello conforme a la **Tabla 2 y Grafico 1**.

Este enunciado se comprueba con lo propuesto por: Lizarzaburu E García-Gómez D., Laos N., Rocca L., Casares I., Casto A. y Cisneros D. (2021). Los autores, lo describen de la siguiente manera:

“Para el mundo corporativo se puede decir que el Compliance es un término usado para tomar acción de un comando o del estado de cumplimiento de reglas o estándares, pero puede ser aplicado a todo tipo de empresa que busque, entre otras cosas, tener acciones de prevención que buscan mitigar situaciones que puedan impactar en el cumplimiento de sus objetivos”.

Partiendo de esta afirmación, podemos argumentar que la proposición es pertinente y sólida. Esto se debe a que una empresa de seguridad privada en Lima que carezca de un sistema de cumplimiento anticorrupción adecuado puede estar más expuesta a prácticas corruptas, lo que podría resultar en responsabilidad civil para la gestión de recursos humanos de la empresa. Esto respalda plenamente la hipótesis general de que la responsabilidad civil de la gestión de recursos humanos en las empresas de seguridad privada de Lima está directamente vinculada al cumplimiento de las normativas anticorrupción. Este vínculo se fundamenta en diversas teorías sobre el cumplimiento de regulaciones y responsabilidad civil, respaldado por marcos conceptuales relacionados tanto con la gestión de recursos humanos como con las empresas de seguridad privada.

En relación a la comprobación de la **primera hipótesis específica**, conforme a la metodología aplicada en el presente estudio, según la siguiente afirmación: La gerencia de recursos humanos se relaciona de manera directa por no identificar los riesgos en el sistema preventivo de compliance anticorrupción.

Esta proposición es verdadera, en tanto se confirma con la **Tabla 5 y el Grafico 7**, al realizar la entrevista sobre 180 participantes, de los cuales la mayoría nos ha permitido probar y concluir con esta hipótesis específica H1, que hay una relación directa entre la gerencia de recursos humanos y la responsabilidad civil, por cuanto es la identificación de los riesgos en el sistema preventivo de Compliance anticorrupción, que le corresponde y que esta responsabilidad recae por las evidencias y según los entrevistados, en un resultado de posibles violaciones a las normas de compliance anticorrupción.

Esto se compara con lo evaluado por Vega M, (2020). En donde:

“El investigador, considera que una posible solución es, la implementación de compliance anticorrupción también permitiría reducir el riesgo de la vulneración al ejercicio de la libre competencia”.

Esta proposición nos permite afirmar que la gerencia de recursos humanos se relaciona de manera directa por no identificar los riesgos en el sistema preventivo de compliance anticorrupción, y como tal oportuno su implementación. Esto se debe a que la gerencia de recursos humanos tiene un papel fundamental en la gestión del personal y en el desarrollo de políticas y prácticas empresariales, que permitan una mejor gestión.

Respecto a la comprobación de la **segunda hipótesis específica**, la misma que afirma lo siguiente: La responsabilidad civil, se relaciona de manera directa, por no establecer un sistema preventivo de riesgos en la gerencia de recursos humanos.

Respecto a esta segunda proposición, se tiene que es cierta, en la medida que el **Tabla 14 y Grafico 13**, corrobora y conforme a la entrevista realizada a 179 personas, muestra que hay una indiferencia por la falta de implementación de un programa o sistema preventivo de

riesgos en la gerencia de recursos humanos, con lo cual en la hipótesis específica H2, afirmamos que ello debido a la no implementación, puede llevar a una falta de cumplimiento y asumir la responsabilidad civil, por no prevenir. Sin embargo, aunque la gerencia de recursos humanos puede desempeñar un papel importante en la prevención de riesgos y el cumplimiento de las normas de responsabilidad civil, también hay otras áreas y partes interesadas que comparten esta responsabilidad, como la gerencia de operaciones.

Asimismo, el cumplimiento de las normas y la responsabilidad civil no se limita solo a la prevención de riesgos, sino también a la reparación de daños en caso de que ocurra un incidente generado por parte de los trabajadores de campo (personal de seguridad), sean estos por comisión u omisión. Por lo tanto, aunque establecer un programa preventivo de riesgos es importante, como también, es esencial contar con un plan de contingencia sólido para manejar las incidencias en caso de que estos ocurran.

Esto se compara con señalado por Ojeda L., (2011):

“En donde determina que, en los casos de responsabilidad precontractual, el responsable incumple injustificadamente sus deberes, los mismos que son impuestos por el contacto negocial en el que se ha visto inmersa con su contraparte, de manera voluntaria y, por lo tanto, está en la obligación de asumir las consecuencias perniciosas de su accionar”.

Esta hipótesis planteada es aceptable, por cuanto, si una empresa no establece un sistema preventivo de riesgos laborales, es probable que aumente el riesgo, de que se produzcan situaciones que puedan dar lugar a una responsabilidad civil. Si un trabajador, sufre daños debido por acciones injustas, discriminación, acoso laboral, lesiones producidas en el lugar de trabajo u otros problemas relacionados con

la gestión de personal, la empresa podría ser considerada responsable y tendría que compensar a la parte afectada.

En relación a la comprobación de la **tercera hipótesis específica**, cuya afirmación es: La responsabilidad civil, se relaciona de manera directa, por no analizar un sistema preventivo de riesgos en la gerencia de recursos humanos.

La relación entre, responsabilidad civil y los sistemas preventivos de compliance en la gerencia de recursos humanos, se afirma en las entrevistas realizadas a 180 personas de forma individual y como lo indica la **Tabla 9 y el Grafico 8**, en donde, se analiza que hay una mayoría que opina sobre la importancia de realizar evaluaciones periódicas no solo para cumplir sino para de esta forma individualizar la responsabilidad, si es que se reconoce que existe una ineficiente gestión en la gerencia de recursos humanos, para la toma de decisiones, lo que nos permite determinar que para que se alcance una mayor eficacia, esta proposición H3, sugiere que ante la falta de un análisis en el programa o sistema preventivo de riesgos por parte de la gerencia de recursos humanos, esto puede llevar a una falta de cumplimiento y como tal recaería en una responsabilidad civil. Si bien la gerencia de recursos humanos desempeña un rol importante en el análisis de los riesgos y en la implementación de medidas preventivas, también hay otros áreas y partes interesadas que comparten esta responsabilidad.

Además, el asumir la responsabilidad civil no solo se limita a la reparación o indemnización derivadas por daños sino también a la prevención de riesgos, en caso de que ocurra incidentes. Por lo tanto, es importante señalar que no solo se analizaron los riesgos por corrupción sino también los laborales, por ello es importante el plantear

la implementación de un plan de contingencia sólido para manejar los incidentes en caso de que ocurran.

Hasta aquí hemos demostrado que la tercera hipótesis específica, busca a través de una relación positiva, en la investigación académica referida al análisis de los programas o sistemas preventivos en las gerencias de recursos humanos.

Esta proposición se comprueba con la afirmación expresada por el investigador. Adolfo G., (2020), que señala:

“La falta de implementación de un programa de compliance, en tanto omisión imputable a los administradores, y su relación de causalidad con el daño patrimonial sufrido por el ente, puede fundar la responsabilidad civil de los administradores, en aquellos casos en que en razón de la propia actividad del ente existan riesgos de la comisión de delitos por las cuales se haga responsable a las personas jurídicas que administran”.

Con respecto a la comprobación de la **cuarta hipótesis específica**, se tiene que la siguiente afirmación: La responsabilidad civil, se relaciona de manera directa, por no evaluar un sistema preventivo de riesgos en la gerencia de recursos humanos.

En relación a esta proposición encontramos que el no evaluar el sistema preventivo de riesgos en la gerencia de recursos humanos, probamos que sí, existe una relación directa y una responsabilidad compartida entre la gerencia y los trabajadores de campo (personal de seguridad), con lo cual nos lleva a determinar el establecimiento de un conjunto de medidas y procedimientos para prevenir conductas delictivas, y ello lo demostramos en la **Tabla 4 y Grafico 5**, conforme se evaluó mediante entrevistas a 180 personas entre gerentes, trabajadores de mando medio, trabajadores de campo (personal de seguridad) y dado que la metodología aplicada ha probado

debidamente dicha relación existente. Teniendo entre ambas una relación de reciprocidad por el deber una debida diligencia.

Y, como tal la proposición busca una adecuada evaluación de un sistema preventivo de riesgos cuya responsabilidad recae en la gerencia de recursos humanos situación que puede llevar a asumir obligaciones por una afectación directa a la organización, pues esta está vinculada.

De manera general, la responsabilidad civil se refiere a la obligación de una persona de compensar a otra por cualquier daño o perjuicio causado como resultado de su acción o inacción. En este caso, si una empresa no evalúa adecuadamente los riesgos en la gestión de recursos humanos y esto resulta en algún tipo de daño o perjuicio para los trabajadores, clientes u otras partes interesadas, entonces la empresa puede ser considerada responsable civilmente.

La evaluación de riesgos por parte de la gerencia de recursos humanos es importante para identificar y mitigar los riesgos sean estos laborales y otros riesgos relacionados con los recursos humanos, tales como acoso laboral, discriminación, corrupción y otros problemas relacionados con el bienestar de los trabajadores. Si una empresa no realiza estas evaluaciones, puede estar incumpliendo sus obligaciones legales y exponiéndose a reclamaciones y sobre todo de responsabilidad civil.

Por tanto, la proposición es correcta en cuanto a que la falta de evaluación de un sistema preventivo de riesgos en la gerencia de recursos humanos puede llevar a una situación de crisis, en la que la empresa afectada asuma la responsabilidad civil. Las empresas deben

tomar medidas adecuadas para evaluar y mitigar los riesgos en la gestión de recursos humanos con el fin de evitar reclamaciones.

Esto se compara con lo señalado por Lubomira M., (2015). Que, afirma:

Según la com. j) del §20 del Restatement Third, la responsabilidad objetiva estará más justificada cuando la actividad en cuestión plantee riesgos a terceros mientras que los beneficios que genera se concentran entre unos pocos elegidos. Esto se debe a que el factor "riesgo" sirve en cierta medida de fundamento a la excepción de "uso común". Por lo tanto, la probabilidad de que las ventajas de una actividad se dispersen ampliamente por la sociedad aumenta con su frecuencia de práctica. Alternativamente, para situar el fenómeno en otra perspectiva, los riesgos asociados a determinados comportamientos recaen sobre un gran número de personas, equilibrándose entre sí según el principio de reciprocidad.

La hipótesis principal ha sido alcanzada y revisada después de un exhaustivo estudio y discusión. Si la relación entre el cumplimiento anticorrupción y la responsabilidad civil de la gestión de recursos humanos en las empresas de seguridad privada en Lima en 2022 es estrecha, entonces esto merece una consideración especial. Afirmamos con claridad que los objetivos de nuestra investigación nos llevaron a evaluar la importancia de implementar un programa de cumplimiento anticorrupción, o simplemente cumplimiento, ya que nos permite monitorear de manera precisa el desempeño de los ejecutivos.

5.2. CONCLUSIONES:

Según, Soriano, Bauer y Turco (2011), los investigadores, señalan:

En otras palabras, las conclusiones representan las reflexiones finales de la investigación, sirviendo como el cierre del legado académico. Estas conclusiones son construcciones teóricas que revelan los hallazgos confirmatorios o las limitaciones finales del estudio. También pueden abordar las afirmaciones que contribuyen a las conclusiones y/o creencias, las cuales pueden ser revisadas en el futuro. Además, exploran explícitamente las líneas de investigación que se originan o se han iniciado durante el trabajo y que pueden dar lugar a nuevas rutas de estudio o investigaciones adicionales.

Las afirmaciones formuladas en las conclusiones, que en última instancia influyen en el "valor percibido" del estudio, se ven moldeadas por los resultados obtenidos. Las conclusiones también permiten la apertura a nuevas posibilidades que puedan surgir durante la fase final de redacción. A medida que surgen aspectos "nuevos" derivados de la investigación inicial, pueden sentar las bases para futuras investigaciones. En resumen, las conclusiones ofrecen un resumen de las lecciones aprendidas a lo largo del proceso, los logros y desafíos, y las implicaciones o recomendaciones que se pueden extraer de los resultados (Pág. 28).

Primero: Es cierto que la falta de un programa de compliance anticorrupción adecuado en una empresa de seguridad privada en Lima podría aumentar el riesgo de actividades corruptas y generar responsabilidad civil para la gerencia de recursos humanos.

Por ello, el compliance anticorrupción es esencial en cualquier empresa, pero en particular en las empresas de seguridad privada, que tienen una gran responsabilidad en la protección de la seguridad y los derechos de las personas y de las organizaciones que contratan sus servicios. La falta de compliance anticorrupción podría poner en peligro la integridad de las personas y la confianza de los clientes en la empresa.

La responsabilidad civil de la gerencia de recursos humanos es un tema crítico en cualquier empresa, ya que los gerentes tienen la responsabilidad de implementar, normas internas, políticas y procedimientos que garanticen el cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales.

Si la gerencia de recursos humanos no cumple con estas obligaciones, podrían enfrentar exigencias y caer en responsabilidades civiles.

Esta hipótesis general planteada es correcta y está respaldada por importantes teorías y marcos conceptuales. La implementación de un programa de compliance anticorrupción apropiado es crucial para cualquier empresa, especialmente para las empresas de seguridad privada. La gerencia de recursos humanos tiene una gran responsabilidad en este sentido y debe asegurarse de implementar políticas y procedimientos efectivos para prevenir la corrupción y garantizar la integridad de la empresa (imagen corporativa) y sus clientes.

Concluimos que la categoría general indica una relación significativa en la necesidad de que las empresas de seguridad implementen un programa de cumplimiento anticorrupción. Esto se basa en la investigación cuantitativa que encontró una relación efectiva entre las categorías bajo estudio en este tema. Nuestra investigación nos ha permitido demostrar que existe una conexión entre ambas categorías y que, para frenar los actos de corrupción, es necesario implantar un programa de Cumplimiento Anticorrupción.

Para garantizar que el personal de seguridad funcione de manera honesta y eficiente, se requieren esfuerzos continuos en relaciones públicas, comunicación y formación. Por lo tanto, es crucial enfatizar que todas las personas implicadas en la empresa deben comprometerse a mantener las normas éticas en su trabajo diario y a

actuar de manera transparente y equitativa en todo momento. Esto es esencial para garantizar el éxito del programa de cumplimiento anticorrupción.

Segundo: La afirmación anterior conduce a la conclusión de que la dirección de recursos humanos debe comprometerse y asumir la responsabilidad de implementar un programa preventivo de cumplimiento anticorrupción. Esto se debe a que la dirección de la empresa es la encargada de contratar al personal y de fomentar una conducta empresarial ética, dos aspectos que contribuyen a prevenir la corrupción dentro de la organización. Si la dirección de recursos humanos no identifica los riesgos de acuerdo con el programa preventivo de cumplimiento anticorrupción, la organización puede ser más vulnerable a la corrupción, lo que dañaría la reputación de la empresa.

En consecuencia, podemos afirmar y concluir que la implementación oportuna de un programa preventivo de compliance anticorrupción es fundamental para garantizar una buena gestión empresarial, para mantener su integridad y su reputación como organización. Es por ello, que la gerencia de recursos humanos desempeña una labor importante en este proceso y debe estar comprometida con el desarrollo de una cultura preventiva y de ética.

Tercero: Resolvemos, que la gerencia de recursos humanos es la responsable de la selección, formación y supervisión de los trabajadores de campo y empleados de la empresa de seguridad, ya que esta tiene la capacidad de intervenir en el comportamiento y actitudes en relación con la ética empresarial. Por lo tanto, si la gerencia de recursos humanos no identifica adecuadamente los riesgos en su programa preventivo de compliance anticorrupción, puede haber

consecuencias graves para la empresa, como sanciones legales, pérdida de reputación y menoscabo en la confianza de los clientes.

Por tanto, la implementación de un programa preventivo de Compliance anticorrupción es esencial para cualquier empresa no solo de seguridad que busque operar de manera clara y con ética. Sin embargo, es la gerencia de recursos humanos la que debe desempeñar ese rol importante en este el proceso, asegurándose de que los empleados sean conscientes de las políticas y buenas prácticas empresariales y de que se promuevan comportamientos y principios éticos en toda la organización.

Cuarto: Dada la importancia de que las empresas establezcan programas preventivos de riesgos laborales para garantizar la seguridad y el bienestar de sus trabajadores, concluimos que para evitar situaciones que puedan dar lugar a responsabilidades civiles y consecuentes compensaciones económicas, estas deben supervisadas.

La responsabilidad civil como una respuesta por el daño y el cumplimiento de las normas en el trabajo de campo no se limita solo a la prevención de riesgos, sino también a la reparación de estas lesiones en caso de que ocurra un incidente generado por los trabajadores, ya sea por negligencia, acción u omisión. Además, se destaca la importancia de contar con un plan de contingencia estable para manejar los incidentes en caso de que estos ocurran. Con ello se busca enfatizar la necesidad de una gestión integral del riesgo en el trabajo de campo, que abarque tanto la prevención como la respuesta efectiva en caso de incidentes. Los trabajadores deben ser conscientes de la importancia de cumplir con las normas, protocolos y procedimientos de seguridad establecidos.

Quinto: En última instancia, llegamos a la conclusión de que la hipótesis es razonable y está respaldada por los datos disponibles. La evaluación de riesgos es una función esencial de la gestión de recursos humanos para detectar y reducir los riesgos laborales y otros riesgos asociados. Las empresas que descuidan estas evaluaciones corren el riesgo de infringir la ley y enfrentar acciones legales y sanciones civiles. Un procedimiento esencial que ayuda a las empresas a identificar y gestionar los riesgos laborales y otros riesgos relacionados con los recursos humanos es la evaluación de riesgos para los recursos humanos. Estos riesgos pueden tener efectos perjudiciales en la salud y el bienestar de los empleados, así como en la productividad y la rentabilidad de la empresa.

Es importante destacar que la evaluación de riesgos debe ser un proceso continuo y dinámico. Los riesgos por corrupción, los laborales u otros riesgos relacionados con los recursos humanos pueden cambiar con el tiempo, por lo que es importante revisar regularmente los procedimientos y políticas de evaluación de riesgos y actualizarlos según sea necesario.

5.3. RECOMENDACIONES

Según Paella S., y Martins F., (2006), señalan:

Si procede, al concluir una investigación, es apropiado presentar una lista de recomendaciones que apunten hacia la consecución de una situación positiva e ideal dentro del ámbito del tema tratado. Estas recomendaciones deben centrarse exclusivamente en el asunto o tema abordado en la investigación. Es fundamental que las recomendaciones se basen en lo que se ha observado o demostrado que puede mejorarse, en lugar de basarse en meras creencias. Se aconseja que estas recomendaciones sean específicas y respondan a preguntas clave, tales como: ¿Qué acciones deben llevarse a cabo? ¿Quién será responsable de ejecutarlas? ¿Cuál será el proceso para su implementación? ¿Cuándo se espera que se completen? ¿Cuáles son las justificaciones para su implementación? ¿Quiénes se beneficiarán de estas acciones?

Luego de las conclusiones a las que hemos llegado, y por la experiencia que hemos obtenido en este trabajo respecto del compliance anticorrupción en la gerencia de recursos humanos en las empresas de seguridad privadas en Lima, ponemos de manifiesto por las muestras obtenidas, que los trabajadores de las empresas de seguridad por su misma actividad laboral, estos se encuentran expuestos a riesgos de corrupción, cuyos efectos serán de carácter penal por la misma situación de exposición y como tal, esta responsabilidad que se va a generar como consecuencia de estos actos y se serán extensivos a la gerencia de recursos humanos y este a su vez, evitar que la empresa (persona jurídica) responda por las acciones u omisiones de su personal, ello evidentemente obedece a la falta de la implementación de políticas empresariales que frenen el avance de la corrupción y con ellos mitigar esos riesgos y sobre todo la responsabilidad civil que tendrán que asumir y los costos de sanciones penales o civiles por esa falta de implementación.

En ese orden de ideas, vamos a proceder a dar algunas recomendaciones en base a los objetivos planteados en la investigación, definitivamente estos no son concluyentes por cuanto se hace necesario continuar investigando ya que las personas se mueven a través de diferentes formas de actuación y de acuerdo a la sociedad, conforme va evolucionando, aparecen nuevas formas de interacción social, sean estas buenas o malas y por tanto, deben estar adecuadas a estos cambios sociales.

Recomendaciones referentes a la metodología y a los resultados:

Primero: Recomendamos un programa integral de compliance anticorrupción diseñado específicamente para empresas de seguridad privada en Lima, que aborde los riesgos inherentes a la actividad de seguridad y prevenga posibles contingencias laborales relacionadas con la conducta de sus trabajadores de campo (personal de seguridad). Este programa deberá incluir una evaluación exhaustiva de los riesgos de corrupción y conflicto de interés en el sector de seguridad privada, la identificación de los principales controles y procedimientos necesarios para prevenir y detectar posibles actos de corrupción, así como la implementación de mecanismos efectivos como canales de denuncia y seguimiento de posibles irregularidades.

Segundo: A los gerentes de recursos humanos, se recomienda tener en cuenta la responsabilidad de implementar un programa de compliance anticorrupción, para que el personal de campo (personal de seguridad) puedan estar adecuada y correctamente preparada y para así evitar responder por actuaciones poco profesionales, es decir, mediante la promoción de actividades de capacitación.

Tercero: A los trabajadores de campo (personal de seguridad) se recomienda, exigir la capacitación en temas de corrupción, sobre todo cuando se trata de hombres, ya que estos son más pasibles de cometer actos de corrupción, no es una regla sino es por la misma mera actividad con la que interactúan, el varón según las estadísticas nacionales e internacionales esta más propensos a tener conductas impropias.

Cuarto: A los trabajadores de campo (personal de seguridad), mujeres, se recomienda, igualmente como a los varones contar con capacitación sobre temas de corrupción, hostigamiento laboral, sexual u otra, de manera que las mismas cuenten con el respaldo no solo por parte de la gerencia de recursos humanos, sino también valoradas por normas internas de ética y responsabilidad social.

Quinto: A todo el personal de trabajadores (personal de seguridad), empleados de mando medio e incluso de alta dirección puedan contar con un programa de compliance anticorrupción que busque establecer buenas prácticas corporativas o empresariales, estas deberán incluir capacitación y sensibilización en ética, integridad y prevención de corrupción, así como una cultura de transparencia y rendición de cuentas, para con ello minimizar los riesgos y mitigarlos, en situaciones que se presenten, en la eventualidad de una acción negativa o contraria por parte de algún personal de la empresa de seguridad.

La implementación de este programa de compliance anticorrupción permitirá a las empresas de seguridad privada en Lima contar con un respaldo efectivo en caso de contingencias laborales relacionadas con la conducta de sus trabajadores de campo, y mejorar su reputación y credibilidad frente a clientes y autoridades que regulan las actividades propias de la actividad.

Es concluyente que, para que la culpabilidad alcance a las empresas de seguridad ante la comisión de un delito realizado por negligencia acción u omisión por algún trabajador de campo, en el seno de su organización, es necesario que primero se compruebe la inexistencia de normas internas o programas de compliance o de cumplimiento normativo eficaces. Por ello es importante, implementar un programa de compliance anticorrupción adecuado, el cual será el factor fundamental para decidir si existe o no culpabilidad por parte de la empresa.

“Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”

Pacto Mundial de las Naciones Unidas – Principio 10 sobre anticorrupción

FUENTES DE INFORMACIÓN

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abdala M. E. (2014). Artículo: *La responsabilidad de los administradores societarios en los casos de actuación plural en el derecho argentino*. Estudios Socio-Jurídicos, 16(2), 243-264. Doi: <https://www.redalyc.org/pdf/733/73331372009.pdf>

Adolfo G. (2020). *Responsabilidad de los administradores por la falta de implementación de programas de integridad*. (Tesis) para optar el Grado de Maestría en Derecho Empresario, Universidad de San Andrés, Argentina.

Aguilera Y., Plasencia J., Nicado M., y Ochoa M. (2017). *Evaluación de los riesgos de cumplimiento normativo*. VIII Congreso Iberoamericano de Ingeniería de Proyectos, La Habana, Cuba.

<https://www.uci.cu/investigacion-y-desarrollo/eventos/viii-congreso-iberoamericano-de-ingenieria-de-proyectos>

Aguirre M., Dávila R., Kanematsu C., Peña I., y Rodríguez A. (2019). *COMPLIANCE: No solo es un asunto de intención, sino de prevención*. (Tesis de Maestro). Administración de Empresas, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648644/Aguirre_JM.pdf?sequence=2

Alfaro G. (2020). *¿La ética se gestiona? Análisis y reflexión sobre las prácticas de gobierno corporativo, compliance y responsabilidad social en empresas del sector construcción*. (Tesis de Maestro). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

American Psychological Association (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.).

Arias F, G. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. Caracas. República Bolivariana de Venezuela. Editorial Episteme C.A, 6ª Edición.

Asociación Española de Compliance – ASCOM

www.asociacioncompliance.com

Ávila Acosta, R. (2001). *Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación*. Ediciones R.A. Lima, Perú.

Bacigalupo S. (2019). *Las consecuencias accesorias del delito en el código penal. la extinción de la responsabilidad penal. la responsabilidad civil*

- derivada del delito. Manual de Introducción al Derecho Penal.* Agencia Estatal Boletín Oficial del estado Madrid. www.boe.es
- Bardhan P. (1997). *Corruption and Development: A Review of Issues.* *Journal of Economic Literature*, 35(3), 1320–1346. <http://www.jstor.org/stable/2729979>
- Bernal C. A. (2010). *Metodología de la Investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* México: Pearson Educación, 3ra. Edición.
- Boheler C. (2020). *“Behavioral Compliance: la única forma de hacer programas de compliance efectivos”.* (Tesis de Maestría). Universidad de San Andrés, Buenos Aires, Argentina.
- Builes, M. (2021) Ensayo *“Conceptos generales de seguridad privada para empresarios”.* Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Colombia.
- Cadena, Rendón, Aguilar, Salinas, De la Cruz & Sangerman, 2017. *“Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales”.* Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias. Estado de México, México
- Casación 2420-2004-Lima, publicada el 9 de noviembre de 2005.
- Castro J. (2022). *Implementación de sistemas de cumplimiento (compliance) para PYMES en el Ecuador.* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Ecuador.
- Casedellà M. (2014). *“La responsabilidad civil del principal por hecho de sus auxiliares. En especial, la relación de dependencia”.* (Tesis Doctoral). Universidad de Girona, España. <http://hdl.handle.net/10803/145927>
- Castro R. (2021). *“Análisis y propuesta para la implementación del compliance en las contrataciones de los gobiernos locales, el caso de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, periodo 2019-2021”.* (Tesis de Maestría). Universidad Continental. Huancayo, Perú.
- Cotrina E. (2018). *Investigación sobre la Influencia del sistema nacional anticorrupción en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Marcos – Cajamarca.* Perú.
- Creswell J. W. (1999). *Mixed-method research: Introduction and application.* En G. J. Cizek (Ed.), *Handbook of educational policy.* San Diego, CA: Academic Press.

- Coffey A. y Atkinson P. (2003). *Encontrar sentido a los datos cualitativos. Colombia*. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Dasso R. (2019). “Análisis de los programas de cumplimiento contemplados en la legislación peruana”. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú
- Dávila, C, (2018). “La implementación de programas de compliance transversales en las empresas peruanas: una aproximación” Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Delgado C. (2018). *Hacia una construcción de la noción de culpa de los administradores en el ámbito de la responsabilidad civil en Colombia*. Tesis de Magister de Derecho. Universidad EAFIT. Colombia.
- Dichter E. (1988). *¿Es Ud. un buen Gerente? traducción de Jeanette R. de Sánchez. McGraw-Hill*, 1990. México.
- Dorio I. Sabariego, M., y Massot, I. (2004). “Características generales de la investigación cualitativa”. En R. Bisquerra (Coord.). Metodología de la investigación educativa (pp. 204-219). Madrid: La Muralla.
- Elguero J. (2017), en su Libro sobre “*La responsabilidad civil del empresario y sus seguros*” sobre la Colección CUADERNOS DE LA CÁTEDRA. Editorial Fundación Inade, España.
- Espinoza R. (2017) “*El compliance como herramienta de prevención frente a la criminalidad empresarial*” *Una mirada desde la criminología moderna*. Artículo académico, 14 (17). Universidad Privada San Martín de Porres, Lima, Perú.
- https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2806/espinoza_bar2?sequence=1&isAllowed=y
- Farinango J. (2018). “*Criminal Compliance Programs o modelo de prevención de delitos eficaz que exime de responsabilidad penal a la persona jurídica*”. (Tesis de Maestría). Universidad Central del Ecuador. Ecuador.
- Fernández G. (2019). *Introducción a la Responsabilidad Civil, Lecciones Universitarias*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Fernández G. (2011). “*Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaría de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco*”. (Tesis de Maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

- F. L. González Rey, op. cit., pp. 35-39.
- García G. (2018). *“Gobernanza, gestión de riesgos y cumplimiento normativo en la universidad pública”*. (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca. España.
- Gonzalo J. (2020). *“Análisis y Control del Riesgo Moral: Modelo de Compliance Moral (MCM)”*, Universidad del País Vasco, Bilbao, España.
- Gordillo R. (2018). *El Régimen jurídico y fundamentación analítica de la responsabilidad penal de la persona jurídica y el Compliance Program*. (Tesis Doctoral). Universidad de Córdoba. Argentina.
- Hernández, Sampieri, *Metodología de la investigación, sexta edición*, Mc Graw Will. Interamericana Editores S.A de C. V. México DF.
- ISO (The International Organization for Standardization) ISO 31000:2018
- ISO (The International Organization for Standardization) ISO 37301:2021
- Jiménez F. (2014). *La trampa política: la corrupción como problema de acción colectiva*. En E. Pastor, G. Tamez, K. Sáez (Ed.), *Gobernabilidad, ciudadanía y democracia participativa: análisis comparado España-México*. Editorial Dickinson.
- Kubica M., (2015). *El riesgo y la responsabilidad objetiva*. (Tesis Doctoral). Universidad de Girona. España.
- Kurer O., 05 Jan 2015. *Definitions of Corruption from: Routledge Handbook of Political Corruption Routledge*, Abingdon-New York, pp. 30-41 (2015). <https://www.routledgehandbooks.com/doi/10.4324/9781315739175.ch2>
- Ley Anticorrupción del Perú, Ley 30424 y sus modificatorias D.L 1352 / D.L 1385 y Ley 30835, que regulan la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- Leyton C. (2021). *“Corporate compliance program como herramienta para la recuperación de la reputación de empresas involucradas en prácticas de corrupción, Perú 2021.”* Escuela de Post Grado San Francisco Xavier, Arequipa, Perú.
- Lizarzaburu E., García-Gómez, D., Laos, N., Rocca, L., Casares, I., Casto, A., y Cisneros, D. (2021) libro *“Introducción al Compliance Normativo Empresarial Enfoque Preventivo, Pág. 23”*.
- Marticorena K. (2021). *“Exoneración de responsabilidad de las personas jurídicas y el Program Compliance en el Perú”*. (Tesis de Maestría). Universidad Continental. Huancayo, Perú.

- Maxwell J.A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Medel E., (2018). “Compliance. Modelo y sistema de prevención penal”. *Universidad de Vigo*. (Tesis Doctoral). España.
- Méndez I., Namihira, D., Moreno, L. y Sosa, C. (1990). *El protocolo de Investigación. Lineamientos para su elaboración y análisis*. (2da ed.). México: TRILLAS. p. 29.
- Meza J. (2021). “El Compliance penal frente a la corrupción privada en la empresa”. (Artículo). Escuela de Administración de Negocios para Graduados-ESAN, Lima, Perú.
- Mondragón V., García, M., y Sotomayor, M., (2020), “Gestión de riesgos de corrupción para el gobierno regional de Lima” - Perú”. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Lima, Perú.
- Monge C., (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa, Guía Didáctica*. Universidad Surcolombiana. Colombia.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morales G, (2018). *Compliance, anticorrupción y responsabilidad penal empresarial. Suplemento Especial. Thomson Reuters – La Ley*. Ciudad de Buenos Aires Argentina.
- Moreno E., (2022). “Diseño de un sistema de gestión de talento humano basado en el compliance para la pequeña empresa de la industria de la construcción de obra pública en puebla”. (Tesis de Maestría). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.
- Nuño D., (2019). *Los Códigos de Conducta empresarial: un nuevo modelo para la mejora del gobierno de las sociedades mercantiles en la actualidad*. (Tesis Doctoral). Universidad de Cantabria. Santander. España.
<http://repositorio.unican.es:8080/xmlui/bitstream/handle/10902/16742/Tesis%20DNC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ojeda L., (2011). “La Culpa In Contrahendo y la Responsabilidad Precontractual en el Código Civil”. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Orrego J., (2022). *De la responsabilidad civil en general y de la responsabilidad extracontractual en particular: delitos y cuasidelitos civiles*. Santiago de Chile, Chile.
<https://www.juanandresorrego.cl/apuntes/responsabilidad-civil/>

- Ñaupas H., Mejía, E., Novoa, W. y Villagómez, A., (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Bogotá, Colombia.
https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf
- Parella S., y Martins F., (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 2a. Edición. FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertad. Caracas, Venezuela.
- Paucar J. (2018). “Control compliance para la gestión gerencial de licenciados en administración del gobierno regional de Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica”. Huancavelica, Perú.
- Pájaro D. (2002). “La Formulación de Hipótesis”. Cinta De Moebio. Revista De Epistemología De Ciencias Sociales, (15). Recuperado a partir de <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/26238>.
- Palma P. (2020). “Análisis del modelo de prevención de delito previsto en la ley N° 30424 y su aplicación en la micro, pequeña y mediana empresa”. (Tesis de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Patiño H. (2008). “Responsabilidad extracontractual y causales de exoneración” Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado colombiano. Revista de Derecho Privado. N° 14. P. 199. Universidad Externado de Colombia. Colombia.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/issue/view/60>
- Patton MQ. *Qualitative research & evaluation methods*. 3 ed. Thousand Oaks: Sage; 2001. p. 549-98.
- Pereira R., (2020). “Hacia un régimen jurídico único de la responsabilidad civil: Perspectiva española y portuguesa”. Tesis Doctoral. Universidad de Salamanca. España.
- Pérez, G., (1994). “Investigación cualitativa: retos e interrogantes”. Editorial La Muralla. Madrid, España.
- Philipps Zeballos, A. (2018). “Corrupción como problema de acción colectiva: Hacia un enfoque más ajustado para pensar la reforma institucional en América Latina”. Politai: Revista de Ciencia Política, Año 9, segundo semestre, N° 17, pp. 176- 211. <https://doi.org/10.18800/politai.201802.006>
- ROSE-ACKERMAN, Susan, 1978. *Corruption: A Study in Political Economy*. New York: Academic Press. <https://doi.org/10.24965/gapp.vi21.260>
- Quispe, J., (2018). “La responsabilidad de las personas jurídicas en el delito de lavado de activos: especial referencia y análisis de la Ley N° 30424 y su

- modificatoria D.L. 1352*". Trabajo de Investigación para optar el Grado de Máster en Derecho Público. Universidad de Piura, Lima. Perú.
- Rincón, J. y Tafur, R. (2021). *"Compliance, Modelo para controlar la Corrupción, el Financiamiento del Terrorismo y el Lavado de Activos"*. (Tesis de grado). Universidad Piloto de Colombia. Colombia.
- Serrano, E., (2019). *"La ética en una investigación cualitativa sobre "consultas sagradas" en Atención Primaria: una reflexión abierta"* DILEMATA, Revista Internacional de Éticas Aplicadas.
- Sánchez-Vera, J. y Borja, P. (2022). *"La desobjetivización de la responsabilidad civil ex delicto: los programas de cumplimiento"*. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España.
- Sanclemente-Arciniegas, Javier. (2020). *Compliance, empresas y corrupción: una mirada internacional*. Derecho PUCP, (85), 9-40.
<https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202002.001>
- Solís P. (2020). *"Implementación del "Compliance" en la micro y pequeña empresa (MYPE) en el Perú, importancia en la mitigación de riesgos laborales en seguridad y salud ocupacional"*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Soriano N.; Bauer, C.; Turco, C. (2011). *"Aprender en la Universidad: La formación del estudiante en comprensión y producción académica: entre el conocimiento y el saber hacer"*. Editorial: FACE, UN Co, p. 28. Universidad Nacional de Comahue. Argentina.
- Surroca, A., (2012), *La Responsabilitat Civil por Hecho Ajeno Derivada de Delito o Falta. en Particular, La Responsabilidad Civil de Padres, Guardadores, Centros Docentes, Empresarios, Titulares de Vehículos y Administración Pública*. (Tesis Doctoral). Universitat de Girona. España.
<https://www.tdx.cat/handle/10803/94199>
- Suyo, K., (2019). *"El compliance como Herramienta de Desarrollo para las Pequeñas Compañías Peruanas"*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Blasco, J., & Pérez, J. (2007). *"Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes"*. España.
- Tamayo, M., (1999). *"El Proyecto de Investigación"* Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Colombia.
- World Compliance Association (WCA, 2022). *Acerca del Compliance ¿Que es el Compliance Corporativo?* <https://worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>

- World Compliance Association. (2019). *Guía de implementación de compliance para pymes*. www.worldcomplianceassociation.com
- Vega, M. (2020). "la Implementación del modelo de prevención anticorrupción en las empresas que contraten con el estado". (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Velasco, J. (2022). "*La responsabilidad civil del compliance officer*". Universidad de Cádiz. España.
[https://books.google.com.pe/books?id=5iV9EAAAQBAJ&pg=PP33&lpg=P33&dq=Velasco,+J.+\(2021\).+En+su+investigaci%C3%B3n,+La+responsabilidad+civil+del+compliance+officer.+Universidad+de+C%C3%A1diz.+Espa%C3%B1a.&source=bl&ots=ysPbummhWu&sig=ACfU3U2InQizUn2Pe bHQoIRNAk8-6brqjg&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjz2f2K5ur9AhXaALkGHdA-BtUQ6AF6BAglEAM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5iV9EAAAQBAJ&pg=PP33&lpg=P33&dq=Velasco,+J.+(2021).+En+su+investigaci%C3%B3n,+La+responsabilidad+civil+del+compliance+officer.+Universidad+de+C%C3%A1diz.+Espa%C3%B1a.&source=bl&ots=ysPbummhWu&sig=ACfU3U2InQizUn2Pe bHQoIRNAk8-6brqjg&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjz2f2K5ur9AhXaALkGHdA-BtUQ6AF6BAglEAM#v=onepage&q&f=false)
- Viorato Romero N. S., & Reyes García, V. (2019). *La ética en la investigación cualitativa*. Revista CuidArte. Facultad de Estudios Superiores, UNAM. México.
- Velásquez S. (2019). "*La acción concertada internacional como herramienta para la eficacia de la lucha contra la corrupción: análisis de las iniciativas internacionales multilaterales anticorrupción de las que el Perú es parte*". Academia Diplomática del Perú Javier Pérez de Cuéllar. Lima, Perú.
- Yanapa A., (2021). *La labor del Compliance Officer en la Actividad de Pequeñas Empresas Constructoras de Lima*. (Tesis de Maestro). Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1850452b-5927-4f2f-bfd8-9a370ecbaf1b/content>
- Zurita, J., (2015). *La Responsabilidad de los Administradores*. Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia. Universidad de Granada, España.

ANEXOS:

ANEXO N° 1: Matriz de categorización

ANEXO N° 2: Calculo de la muestra

ANEXO N° 3: Consentimiento informado CONSTANCIA N° 0287-2023-CIEI-
UPSJB

ANEXO N° 4: Cuestionario de entrevista

ANEXO N° 5: Muestra de programa compliance anticorrupción

ANEXOS

**ANEXO N° 4 – CUESTIONARIO DE PREGUNTAS
ENTREVISTA - COMPLIANCE**

Nombre Completo:	Cargo:	Edad:
-------------------------	---------------	--------------

1.- ¿Considera Ud. que su empresa debe contar con un programa de compliance anticorrupción?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2.- ¿Considera Ud. que debería de existir mecanismos internos de prevención para comprobar la aplicación efectiva de las normas? ¿Por qué?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3.- ¿Considera Ud. que la empresa debería contar con evaluaciones periódicas de efectividad de los controles internos, mediante la identificación y monitoreo de riesgos y vulnerabilidades? ¿Por qué?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4.- ¿Considera Ud. que su empresa debe establecer un conjunto de procedimientos para prevenir conductas delictivas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

5.- ¿Considera Ud. debería existir medidas de vigilancia y control interno? ¿Por qué?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo Ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

6.- ¿Considera Ud. que es importante implementar en sus Políticas Corporativas de la empresa códigos de conducta? ¿Por qué?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7.- ¿Considera Ud. que, una vez identificado los riesgos, deben implementarse un plan de gestión riesgos de cumplimiento normativo para comprobar la aplicación efectiva de sus procedimientos?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

8.- ¿Considera Ud. que es necesaria realizar un análisis de gestión de riesgos de manera periódica para cumplir con los requisitos legales vigentes? ¿Por qué?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

9.- ¿Considera Ud. que habría responsabilidad civil respecto a los daños materiales y morales como consecuencia de los perjuicios ocasionados por malas prácticas operacionales?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

10.- ¿Considera Ud. que la responsabilidad contractual y extracontractual deviene de una responsabilidad civil individual?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

11.- ¿Considera Ud. que debe de exonerarse de responsabilidad civil a la empresa y más bien se debe individualizar la acción u omisión del funcionario?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

12.- ¿Considera Ud. que la exoneración de responsabilidad civil debe estar establecido en los contratos y acuerdos de los funcionarios de la empresa?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

13.- ¿Considera Ud. que se deben establecer políticas y procedimientos como medidas preventivas, para evitar sanciones al ser contrarios en el procedimiento administrativo sancionador?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

14.- ¿Considera Ud. que se debe indemnizar por los daños y perjuicios sufridos por un tercero a causa del incumplimiento de las políticas anticorrupción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

15.- ¿Considera Ud. que el empresario es responsable civil por el incumplimiento en el desempeño de las obligaciones de sus trabajadores?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

16.- ¿Considera Ud. que se entiende por responsabilidad civil del empresario por hecho ajeno, responsabilidad indirecta?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

ANEXO Nº 5 – MODELO DE PROGRAMA COMPLIANCE

**MODELO DE PROGRAMA DE COMPLIANCE
ANTICORRUPCION DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD
“BLOQUE ONE S.A”.
2023.**

INDICE	
PRESENTACION	146
PROCEDIMIENTOS	146
PRIMERO:.....	147
SEGUNDO:.....	148
TERCERO:	149
CUARTO:	149
QUINTO:.....	149
SEXTO:	149
SETIMO:.....	149
1. INTRODUCCIÓN.....	150
2. ALCANCE.....	150
3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA	151
4. GLOSARIO DE TERMINOS	152
5. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	155
6. MARCO NORMATIVO NACIONAL.....	156
7. ROLES Y RESPONSABILIDADES	157
FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA	¡Error! Marcador no definido.
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.....	158
PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS DE AUDITORÍA E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	160
DE LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES.....	161
DEBIDA DILIGENCIA EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES:.....	161
ARCHIVO Y PROTECCION DE DOCUMENTOS	162
DE LOS REGALOS A TERCEROS.	162
PAGOS/ BENEFICIOS INDEBIDOS	163
PROCEDIMIENTOS DE RESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL.....	164
REPORTE DE EVENTOS.....	165
COMPLIANCE	165
ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA.....	165
NUEVE MODELOS PARA IMPLEMENTAR EL PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i> <i>ANTICORRUPCION</i>	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:.....	¡Error! Marcador no definido.

PRESENTACION

Presentamos un posible programa básico de compliance anticorrupción que puede ser adaptado y personalizado para las necesidades específicas de una empresa de seguridad.

Ante ello nos formulamos las siguientes preguntas: todas las empresas en nuestro país ¿Cuentan con códigos de ética? ¿Disponen de programas o sistemas de cumplimiento? ¿Las empresas cuentan con canales de denuncias? ¿las empresas cuentan con protocolos de respuesta ante los riesgos de corrupción? ¿Es necesario implementar un programa de compliance anticorrupción, y que tan útil puede ser para mi empresa?

Estas son solo algunas de las preguntas que nos lleva a analizar y evaluar la implementación de un Programa Compliance Anticorrupción – PCA- y es por ello que nos permite presentar un programa básico sobre aspectos de políticas y normas de cumplimiento.

Como tal consideramos que estamos ante un flagelo que no tiene descanso y que se necesitan no solo de políticas públicas sino también una decidida actuación de frente a este fenómeno social que solo busca causar daños a las empresas y por ende a la sociedad.

Para ello seguiremos la siguiente estructura de procedimientos con la finalidad de ayudar a las empresas y que estas se puedan adecuar e implementar sus programas o sistemas de compliance, por lo cual lo señalamos con una hipotética empresa de seguridad denominada: “**Bloque One S.A**”, en adelante “La empresa”, así como, el programa Compliance Anticorrupción, en adelante “PAC”.

PROCEDIMIENTOS

Una metodología y conjunto de directrices se han establecido para evaluar, priorizar y reducir la exposición de la empresa ante los riesgos operativos y legales, además de implementar las estructuras de gestión y control esenciales para asegurar un cumplimiento adecuado.

En ese sentido, hay una necesidad casi “obligatoria” de contar con un PAC, y como tal se hace necesaria cumplir con estándares de cumplimiento y así evitar, futuras sanciones que van desde lo pecuniario hasta lo penal. Y, se debe:

PRIMERO: Establecer un código de conducta:

La “empresa”, debe desarrollar un código de conducta que establezca los estándares de ética y comportamiento que se esperan de los empleados o trabajadores de campo (personal de seguridad) de “La empresa”. Este código de conducta -CDC- debe ser claro y conciso, y debe incluir temas como la prevención de la corrupción, el respeto por las leyes y regulaciones, la protección de los derechos humanos, entre otros.

Este código de conducta a establecer es un paso importante para que cualquier organización se asegure de que sus valores y principios estén claramente definidos y sean respetados por todos los miembros. El primer paso para desarrollar un código de conducta es identificar los valores y principios de la organización. Esto se puede hacer revisando la declaración de la misión, la visión y los objetivos de la organización, así como consultando con las partes interesadas, como empleados, clientes y proveedores¹. Al identificar los valores y principios centrales de la organización, el código de conducta se puede adaptar para reflejar la cultura y el espíritu únicos de la organización².

Una vez que se han identificado los valores y principios, el próximo paso es desarrollar políticas y procedimientos que reflejen estos valores y principios. Esto implica redactar un documento completo que describa los estándares éticos por los cuales opera la organización. El código de conducta debe cubrir una variedad de temas, incluidos los conflictos de intereses, la

¹ Guía para elaborar un código de conducta de la empresa. <https://elderecho.com/guia-para-elaborar-un-codigo-de-conducta-de-la-empresa>

² ¿Qué es el Código de conducta de una empresa? ¿Cómo<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/codigo-de-conducta/>

confidencialidad, la discriminación y el acoso³. Es importante involucrar a todas las partes interesadas en el desarrollo del código de conducta para garantizar que sea completo, relevante y eficaz. Además, el código de conducta debe revisarse y actualizarse periódicamente para garantizar que siga siendo pertinente y eficaz⁴.

El paso final para establecer un código de conducta es comunicar e implementar el código en toda la organización. Esto implica brindar capacitación y educación a todos los miembros de la organización sobre el código de conducta y sus políticas y procedimientos. El código de conducta debe ser fácilmente accesible y comunicado a todas las partes interesadas, incluidos empleados, clientes y proveedores⁵. Además, la implementación del código de conducta debe ser monitoreada y evaluada para garantizar que se cumpla y sea eficaz para promover un comportamiento ético⁶. Al establecer un código de conducta, las organizaciones pueden promover una cultura de integridad, responsabilidad y comportamiento ético, lo que puede conducir a una mayor confianza, lealtad y éxito.

SEGUNDO: Designar un oficial de cumplimiento:

“La empresa”, debe designar a un oficial de compliance responsable de supervisar e implementar el programa de compliance anticorrupción.

Asimismo, tiene la responsabilidad de asegurarse de que su organización cumpla con todas las leyes y regulaciones relevantes, incluyendo aquellas relacionadas con el cumplimiento ético, ambiental, financiero y de seguridad, entre otras. Para cumplir con estas responsabilidades, los oficiales de cumplimiento a menudo trabajan en estrecha colaboración con otros

³ Código de conducta: su importancia en la empresa- Personio.<https://www.personio.es/glosario/codigo-de-conducta/>

⁴ Código de Conducta y Plan de Seguridad de Distrito - NYC DOE.<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/34731-ospp-2022-oct-dsp-2022-2023-spanish>

⁵ ¿Cuáles son los beneficios que un código de conducta puede<https://joseantoniocervantes.com/2018/02/23/cuales-son-los-beneficios-que-un-codigo-de-conducta-le-puede-aportar-a-nuestras-empresas/>

⁶ Código de conducta para funcionarios encargados de hacer<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/code-conduct-law-enforcement-officials>

departamentos y empleados dentro de la organización, incluyendo los departamentos legales, de finanzas y recursos humanos.

Este oficial de cumplimiento o de compliance debe tener la autoridad y los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva, y que ejerza su trabajo con independencia y autonomía.

TERCERO: Evaluación de riesgos:

“La empresa”, debe realizar primero una evaluación de riesgos para identificar las áreas de la organización que son más vulnerables a la corrupción. Esta evaluación debe considerar entre otros factores: como la ubicación geográfica, la naturaleza de las operaciones de “La empresa” y los riesgos asociados con las transacciones comerciales. (anexo adjunto).

CUARTO: Políticas y procedimientos:

“La empresa”, debe establecer políticas y procedimientos claros y efectivos para prevenir y detectar la corrupción. Estos deben incluir entre otras: políticas sobre regalos y hospitalidad, debida diligencia en la selección de proveedores, procedimientos de contabilidad y de registro, entre otros temas relevantes.

QUINTO: Capacitación y comunicación:

“La empresa” debe proporcionar capacitación regular a todos los empleados sobre las políticas y procedimientos de compliance anticorrupción, y comunicar de manera clara y transparente las expectativas de comportamiento ético.

SEXTO: Monitoreo y supervisión:

“La empresa”, debe establecer mecanismos de monitoreo, control y supervisión para detectar y prevenir la corrupción. Esto puede incluir auditorías internas, revisiones periódicas y monitoreo de transacciones sospechosas, entre otras.

SETIMO: Respuesta y Sanciones:

“La empresa” debe tener un plan de respuesta y sanciones en caso de que se identifique un comportamiento corrupto. Esto puede incluir la implementación

de medidas disciplinarias, la revisión de políticas y procedimientos y la mejora de los sistemas de control interno.

1. INTRODUCCIÓN

La empresa de seguridad "Bloque One S.A." ha desarrollado este programa de cumplimiento anticorrupción y prevención del soborno, en el cual se describen de manera exhaustiva todas las reglas, normativas y directrices actualmente vigentes con el propósito de enfrentar y prevenir actividades corruptas dentro de la organización, como el soborno.

Con la expedición de la Ley 30424 "Ley que Regula la Responsabilidad Administrativa de las Empresas por delitos de Soborno o Cohecho" y las diferentes reglamentaciones por parte del estado y sus instituciones de control. Las cuales se busca establecer un modelo para implementar un programa de prevención según lo requerido por la norma y su reglamento, así como, sus modificatorias el D.L N° 1352 y D. L. N° 30835, recogiendo algunos elementos para su realización.

La empresa de seguridad "Bloque One S.A." siguió recopilando información con el propósito de establecer el programa de ética corporativa, que se ha fortalecido para desarrollar un sistema de control destinado a prevenir e identificar conductas poco éticas, como el soborno.

Tanto la Alta Dirección como el Consejo de Administración de "La Empresa" respaldan plenamente este programa y están comprometidos en garantizar su eficacia, con el objetivo de continuar combatiendo la problemática de la corrupción y contribuir a la reducción de los comportamientos vinculados a esta práctica.

2. ALCANCE

Este programa es de aplicación a todos los procedimientos ejecutados por la empresa de seguridad "**Bloque One**" S.A. en los casos en que exista una posibilidad de corrupción. Con el fin de llevar a cabo la implementación de este programa, se han identificado los siguientes actores que representan un riesgo de corrupción y que se encuentran sujetos a estas disposiciones:

- a. Contratistas
- b. Proveedores
- c. Clientes
- d. Accionistas
- e. Socios
- f. Establecimientos en provincias
- g. Empleados
- h. Cualquier otra persona que tenga relación de negocios con la organización.

3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

El objetivo del este básico programa de compliance anticorrupción es establecer medidas y controles para prevenir, detectar y remediar la corrupción dentro de una organización. Estos programas son una forma de promover la ética empresarial y la transparencia, al mismo tiempo que se asegura el cumplimiento de la normativo, las leyes y regulaciones relacionadas con la corrupción.

Algunos de los objetivos específicos de un programa de compliance anticorrupción pueden incluir:

- Fomentar una cultura organizacional ética y de integridad.
- Formular políticas e instrucciones generales con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los sistemas de prevención, detección y denuncia de potenciales actos de corrupción dentro de "La Empresa".
- Establecer la estrategia de "La Empresa" para abordar la corrupción en cada proceso que involucre un factor de riesgo.
- Identificar y evaluar los riesgos de corrupción dentro de la organización.
- Identificar los procesos o áreas susceptibles o vulnerables frente al riesgo de corrupción, estableciendo las conductas en las que pueden incurrir e incorporar las acciones preventivas.
- Implementar políticas y procedimientos para prevenir y detectar la corrupción.

- Detectar y atacar las causas estructurales que favorecen la existencia del fenómeno de la corrupción, fortalecer la cultura de transparencia y los comportamientos éticos de los colaboradores, clientes y, en general, para todas las partes interesadas.
- Administrar y mitigar los riesgos de fraude o corrupción a través de un proceso ágil y efectivo de identificación, evaluación y aplicación de controles antifraude.
- Establecer los roles y responsabilidades frente a la Política Anti corrupción.
- Establecer canales de denuncia y mecanismos de investigación para informar sobre posibles actos de corrupción.
- Otras que se consideren de vital importancia.
-

4. GLOSARIO DE TERMINOS

La Organización: hace referencia a la empresa de seguridad “**Bloque One S.A**”.

Soborno: Es el acto en virtud del cual una persona jurídica, por medio de sus empleados, administradores, asociados, proveedores o contratistas, da o entrega, ofrece o promete a un servidor, de manera directa o indirecta:

- Sumas de dinero,
- Objetos de valor pecuniario; o
- Cualquier beneficio o utilidad a cambio de que ese servidor realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones en relación con un servicio.

Soborno institucional: es la acción mediante la cual una entidad jurídica provee, entrega, ofrece o promete, ya sea de forma directa o indirecta, a un servidor público nacional o extranjero a través de sus empleados, directivos, colaboradores o contratistas:

El soborno institucional, considerado también es una forma de corrupción en la que se ofrecen o se aceptan pagos indebidos, para obtener beneficios o favores de instituciones gubernamentales o de organismos públicos. Esta

forma de corrupción puede ser perpetrada por empresas, organizaciones o individuos que buscan obtener ventajas ilegítimas a expensas de la sociedad y del bien común.

El soborno institucional puede tomar muchas formas, como, por ejemplo:

- Sobornar a funcionarios públicos para obtener contratos o licitaciones.
- Sobornar a jueces o fiscales para obtener un fallo favorable en un proceso legal.
- Sobornar a inspectores de seguridad para ignorar violaciones de seguridad en el lugar de trabajo.
- Sobornar a reguladores para obtener permisos o autorizaciones para actividades ilegales o no éticas.
- Sobornar a políticos o partidos políticos para influir en la legislación o políticas públicas.

Cualquier beneficio o utilidad a cambio de que ese servidor realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o servicio (licitaciones).

Contratista: es contratado para realizar un trabajo específico o para completar un proyecto en particular dentro de un período de tiempo determinado. Los contratistas pueden trabajar en una variedad de campos, desde la construcción hasta la tecnología y la consultoría empresarial.

Por otro lado, se refiere a cualquier tercero que brinde servicios a una persona jurídica o establezca con ella una relación contractual de cualquier naturaleza en el contexto de una empresa. Proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, consultores y otras partes en contratos de colaboración de riesgo compartido con la persona jurídica son solo algunos ejemplos de quienes podrían ser considerados contratistas. Esto aplica tanto a individuos como a entidades jurídicas.

Principios: los principios son declaraciones que se emplearán en este programa para establecer los cimientos de los sistemas de gestión del riesgo de soborno. Además, se consideran como un conjunto de normas, ideales o

fundamentos que orientan y configuran la conducta humana y las decisiones que tomamos en la vida. Estos principios pueden abarcar aspectos éticos, morales, religiosos, legales o científicos, entre otros. Dado que nos permiten actuar de manera lógica y coherente en situaciones comparables, y de esta manera emitir juicios informados y conscientes, los principios resultan esenciales para establecer las pautas internas, especialmente en épocas de desconfianza.

Programa de ética empresarial: un programa de ética empresarial es un conjunto de políticas y prácticas diseñadas para asegurar que una empresa opere de manera responsable. Estos programas son comunes en organizaciones que se preocupan por su reputación y su impacto en la sociedad y sobre todo con el medio ambiente.

Un programa típico de ética empresarial incluirá una declaración de valores y principios éticos que guían el comportamiento de los empleados y la toma de decisiones empresariales. También puede incluir políticas específicas sobre temas como el soborno, el conflicto de intereses, la discriminación, el acoso y la protección de la privacidad y la propiedad intelectual.

En los programas de ética empresarial, se suele incorporar un mecanismo o canal de denuncia, como una línea directa de denuncia o una dirección de correo electrónico, para que los trabajadores puedan informar sobre cualquier conducta inapropiada. Además, la empresa podría ofrecer capacitación en ética y responsabilidad social con el fin de asegurar que los miembros del personal estén familiarizados con las expectativas y sean capaces de tomar decisiones éticas en el transcurso de sus labores diarias. La responsabilidad de supervisar estos procedimientos específicos recae en el Responsable de Cumplimiento, cuyo propósito es aplicar políticas de cumplimiento para identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción, abarcando actos o formas de corrupción que puedan perjudicar a una entidad jurídica. Estos procedimientos engloban el soborno, la extorsión, las amenazas y la coerción.

Sociedad Anónima Cerrada: de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 235 de la Ley General de Sociedades N° 26887, se considera como sociedad anónima cerrada aquella que cuenta con menos de veinte accionistas y no tiene sus acciones inscritas en el Registro Público del Mercado de Valores. Además, conforme al artículo 190 de la LGS, el gerente también asume responsabilidad ante la sociedad, los accionistas y terceros por los daños y perjuicios ocasionados debido al incumplimiento de sus deberes, dolo, abuso de poder y culpa grave.

Una sociedad anónima representa un modelo empresarial que permite la adquisición y posesión de acciones negociables, al tiempo que restringe la responsabilidad financiera de los accionistas. La capacidad de tomar decisiones se encuentra sujeta a la voluntad de una o más personas, comúnmente el consejo de administración o la dirección general de la empresa.

5. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Las normas y estándares internacionales de lucha contra la corrupción constituyen un conjunto de leyes y directrices que definen las expectativas de conducta e interacción entre naciones en diversos contextos. La preservación de los derechos humanos, la protección del medio ambiente y la facilitación del comercio global dependen de este marco normativo, que a su vez fomenta la colaboración y la estabilidad a nivel internacional. En este contexto normativo global de lucha contra la corrupción, se destacan las siguientes normativas:

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción CNUCC de 2005.
- Convención Sobre la Lucha Contra el Soborno de funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de 1999.
- Convención interamericana Contra la Corrupción -1977.
- Convención de la Unión Africana Sobre la Prevención y Lucha Contra la Corrupción - 2003.

- Convenio Penal Sobre la Corrupción -1998.
- Convenio Civil Sobre Corrupción - Consejo Europeo -1999.
- Política Anti corrupción de la Unión Europea, art. 29 del Tratado de la Unión Europea.
- Convención interamericana Contra la Corrupción de la OEA-1997.
- Convención de la ONU Contra la Corrupción - 2005.
- Convención de la OCDE para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales - 2012.
- Guías sobre programas de cumplimiento relacionadas con la ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos ("FCPA"), Ley anti-soborno del Reino Unido ("UK bribery act").

6. MARCO NORMATIVO NACIONAL

Dentro de las medidas adoptadas por Perú en la lucha contra la corrupción, se desarrollan las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, un tratado internacional que establece obligaciones aceptadas y suscritas por el Estado, las cuales aún están por cumplirse. Este marco normativo a nivel nacional comprende un conjunto de leyes, normas y regulaciones que establecen las pautas y estándares para la conducta y las relaciones entre individuos y entidades dentro del país. Estas reglas son creadas y aplicadas por el gobierno y otras instituciones nacionales, siendo esenciales para garantizar la seguridad, el bienestar y el progreso de la sociedad. Entre las medidas se destacan:

La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC), aprobada en 2003 y en vigor desde 2005, representa el instrumento global más completo para la lucha contra la corrupción. En la actualidad, cuenta con la firma de 140 estados miembros, de los cuales más de la mitad la han ratificado.

En el contexto de la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC), de la cual Perú forma parte desde 1997, aunque no se establecen medidas concretas en los aspectos revisados en sus textos aprobados, se ha dejado

clara posición sobre la convencionalidad y validez, especialmente en lo concerniente a la imprescriptibilidad.

Además, actores como la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la SBS, la Contraloría General de la República, órganos de control institucional como el Sistema Nacional de Control, fiscalías especializadas en delitos de corrupción en el Ministerio Público, juzgados penales nacionales y la Sala Penal Nacional especializados en delitos de corrupción en el Poder Judicial, la Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Dirección contra la Corrupción (Dircocor) de la Policía Nacional del Perú, y la Defensoría del Pueblo, desempeñan roles clave en esta lucha.

En este marco, también destaca el Código Penal, que establece medidas sancionadoras para aquellos individuos que cometen delitos relacionados con la corrupción.

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Comprometerse a prevenir el soborno y otras prácticas corruptas para asegurar que "La empresa" lleve a cabo sus negocios con transparencia y ética.
2. Asegurarse de que "La empresa" proporcione los recursos necesarios al oficial de cumplimiento para que pueda llevar a cabo su labor de control de manera efectiva.
3. Tomará las medidas adecuadas contra los gerentes, administradores y asociados con funciones de dirección y administración, si estos violan las políticas establecidas en el programa de ética y cumplimiento empresarial.
4. Dirige una estrategia de comunicación efectiva para garantizar que los empleados, asociados, contratistas, proveedores y la sociedad en general conozcan las políticas de cumplimiento y el programa de ética y cumplimiento empresarial de "La empresa".
5. Revisar y recomendar mejoras a los procedimientos internos que fortalezcan las acciones para combatir la corrupción en los procesos de su responsabilidad.

6. Brindar apoyo y dirección respecto de la implementación del Programa de Compliance Anticorrupción y de Prevención del Soborno, en sus áreas de responsabilidad.

7. Asegurar la adecuada implementación de controles que mitiguen los riesgos de corrupción.

RESPONSABILIDADES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Con el propósito de prevenir represalias contra cualquier empleado de "La Empresa" que denuncie incumplimientos del Programa de Prevención de Corrupción y Soborno, es esencial coordinar los procedimientos adecuados con la división de recursos humanos. Estas tareas podrían incluir:

1. Su responsabilidad es asegurar la adecuada coordinación entre las políticas de cumplimiento y el programa de ética empresarial, además de informar al comité operativo sobre el desempeño del encargado de cumplimiento al menos cada tres meses.

2. Debe liderar las tareas regulares de evaluación de los riesgos de soborno y cohecho a nivel internacional. Estos procedimientos pueden ser ejecutados por personal interno designado o incluso a través de la contratación de terceros bajo un contrato formal con la organización.

3. Delegar la administración del programa de gestión del riesgo de soborno en esas oficinas subordinadas a otros funcionarios, con la aprobación de la alta dirección. En todo caso, "La Empresa" y sus filiales considerarán al responsable de cumplimiento como la máxima autoridad en la gestión del riesgo de soborno.

4. Informar a la dirección de "La Empresa" sobre cualquier violación del programa de ética empresarial por parte de los empleados, con el propósito de aplicar las sanciones correspondientes de acuerdo con las normas internas de trabajo de "La Empresa"

5. Brindar al personal de "La Empresa" un programa continuo de formación en ética empresarial y prevención de sobornos.

6. Establecer un sistema de apoyo y orientación constante para los colaboradores y socios de "La Empresa" en la implementación del programa de ética empresarial y cumplimiento.

7. Asegurar la disponibilidad de un mecanismo o canal de comunicación interno en "La Empresa" con el propósito de recibir denuncias de cualquier individuo en relación con casos de soborno u otras prácticas corruptas.
8. En situaciones de sospecha de incumplimiento de la Ley 30424, que regula la responsabilidad administrativa de las empresas por soborno u otros delitos asociados al soborno, se deben iniciar procedimientos internos de investigación en "La Empresa". Estos procedimientos pueden emplear recursos humanos y tecnológicos internos o involucrar a terceros calificados. El objetivo de tales procesos es resguardar el programa de ética empresarial contra el soborno, la corrupción y el fraude
9. Brindar asesoramiento confidencial a la alta dirección en relación con situaciones o información que puedan indicar un comportamiento corrupto
10. Regular los procedimientos generales para llevar a cabo auditorías de diligencia debida y cumplimiento, además de identificar y evaluar riesgos vinculados al soborno y otras actividades corruptas.
11. Proponer a la alta dirección medidas preventivas y/o procedimientos legales o disciplinarios a ser tomados ante las autoridades competentes, con el fin de fortalecer la estrategia anticorrupción.
12. Establecer sistemas de control y auditoría que permitan al auditor legal de "La Empresa" verificar la exactitud de la contabilidad y asegurar que no se oculten pagos directos o indirectos vinculados a sobornos u otras prácticas corruptas en las transferencias de dinero u otros activos entre la entidad y sus subsidiarias, de acuerdo con el artículo 227 de la Ley 26702 de la SBS y las normas contables aplicables.
13. Designar responsabilidades especiales en materia de prevención de sobornos para aquellos trabajadores con riesgo de involucramiento en conductas corruptas.
14. En caso de que algún empleado infrinja el programa de ética empresarial, implementar procesos sancionatorios adecuados y efectivos conforme a las normas laborales y disciplinarias correspondientes.
15. Asegurar que tanto las normas de cumplimiento como el programa de ética empresarial de la entidad sean de fácil acceso y conocimiento para los contratistas.

PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA E IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

Estos procedimientos de auditoría que se desarrollan así:

- a. El encargado de cumplimiento debe llevar a cabo evaluaciones de las empresas o sectores en los que opera y se sospecha que existen niveles significativos de corrupción. Asimismo, es su responsabilidad establecer protocolos destinados a mitigar la corrupción en dichas áreas industriales.
- b. El encargado de cumplimiento debe contar con los recursos financieros necesarios para realizar diagnósticos independientes, si es preciso, con el fin de lograr una evaluación de riesgos precisa
- c. Deben documentarse los hallazgos de la evaluación de riesgos, utilizando estos como base para cualquier modificación en la política de cumplimiento y en el Programa de Prevención de Corrupción y Soborno.
- d. El departamento de auditoría de la empresa realizará auditorías de cumplimiento y procesos de debida diligencia, cuyos resultados serán proporcionados al presidente de "La Empresa" para su posterior presentación ante el consejo de administración.
- e. El encargado de cumplimiento debe garantizar que la auditoría de "La Empresa" realizada por el auditor verifique la precisión contable y que no se encubran pagos directos o indirectos vinculados a sobornos u otras conductas corruptas en las transacciones monetarias u otros intercambios de activos entre "La Empresa" y sus filiales.
- f. Cualquier empleado que viole el Programa de Prevención de Corrupción y Soborno será acusado de un delito grave; todas las contrataciones deben incluir una cláusula que aborde esta cuestión.
- g. Con el propósito de evaluar el éxito del Programa de Prevención de Corrupción y Soborno, se deberá llevar a cabo una encuesta dirigida a los empleados y contratistas al menos una (1) vez al año.
- h. Es crucial coordinar con el departamento de recursos humanos los procedimientos necesarios para asegurar que ningún empleado de "La

Empresa" que denuncie infracciones al Programa de Prevención de Corrupción y Soborno sea objeto de represalias.

DE LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Mantener una comunicación sincera y transparente con todos los proveedores es de vital importancia. Un ejemplo fundamental de esta relación radica en el proceso de selección de proveedores, el cual requiere una administración meticulosa. La necesidad, el coste, la calidad, la experiencia, la reputación y las condiciones de los servicios son aspectos que deben guiar la elección de proveedores. Al interactuar con proveedores, los empleados deben mantener en mente en todo momento los intereses de "La Empresa" y abstenerse de negociar en su propio beneficio o en favor de cualquier otra entidad.

DEBIDA DILIGENCIA EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES:

El análisis de riesgos llevado a cabo por "La Empresa" señala que ciertos proveedores podrían enfrentar la posibilidad de estar expuestos a prácticas corruptas. Por esta razón, el proceso de selección debe incorporar un registro, una calificación y una evaluación de los proveedores mediante la colaboración de una entidad externa especializada. Esta evaluación abarca la verificación de su historial crediticio y su reputación.

Asimismo, el encargado de cumplimiento debe entablar acuerdos con aquellos contratistas que presenten un mayor riesgo de corrupción. Estos acuerdos deben incluir compromisos explícitos en cada contrato para evitar cualquier forma de soborno. La inclusión de estas cláusulas en la redacción contractual incentivará a los contratistas a seguir rigurosamente los procedimientos de cumplimiento establecidos por "La Empresa".

En caso de que el contrato no contemple estos términos por escrito, los mencionados compromisos deben quedar registrados en un documento que incluya, al menos, la clara declaración del contratante sobre su notificación por parte de "La Empresa" acerca de su responsabilidad de cumplir con las leyes pertinentes para prevenir sobornos, así como su conocimiento del código ético de "La Empresa".

Asimismo, es fundamental asegurarse de que "La Empresa" esté autorizada a iniciar, de manera preventiva y con el consentimiento del proveedor, procedimientos de debida diligencia para determinar cómo el proveedor cumple con sus obligaciones en relación a la prevención de sobornos.

En cada ocasión en que "La Empresa" solicite cotizaciones para servicios de seguridad, ya sea a través de sus departamentos de adquisiciones o suministros, también debe proporcionar a cualquier posible proveedor una copia de su Programa de Prevención de Sobornos y Corrupción.

Aquellos proveedores que, según la evaluación de riesgos realizada por "La Empresa", puedan estar expuestos a riesgos de soborno, serán sometidos a un monitoreo constante. Además, se establecerán planes de acción previos para prevenir la ocurrencia de cualquier irregularidad ética o acto de soborno.

ARCHIVO Y PROTECCION DE DOCUMENTOS

El director de la división en "La Empresa" encargado de ejecutar la transacción tiene la responsabilidad de asegurar que todos los documentos justificativos requeridos para dicha transacción sean cuidadosamente almacenados y archivados de manera segura. Estos documentos deben ser archivados de forma segura y enviados al departamento de gestión documental de "La Empresa".

DE LOS REGALOS A TERCEROS.

Los regalos a terceros son aquellos obsequios o beneficios que se entregan a personas que no tienen una relación directa con la empresa o la organización que los entrega. Estos regalos pueden ser una forma de agradecimiento, promoción o fidelización, pero también pueden ser una forma de soborno o corrupción si se entregan con la intención de obtener un trato preferencial o un beneficio indebido a cambio.

Las relaciones con los proveedores son importantes para el éxito de cualquier empresa, los regalos y el entretenimiento pueden ser una forma efectiva para

fortalecer y mantener esas solidas relaciones. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas prácticas deben ser apropiadas y no deben generar o dar la impresión o apariencia de una obligación o retribución en la persona que los recibe.

Es esencial establecer las reglas y políticas internas claras y coherentes sobre el uso de regalos y de entretenimiento en la empresa, asegurándose de que se sigan las normas para estos casos. Además, se deben establecer límites sobre la frecuencia y el valor de los regalos, para evitar la apariencia de influencia indebida en las decisiones de negocio.

La transparencia es fundamental en estas prácticas, por lo que es importante llevar un registro detallado de todos los regalos y entretenimiento otorgados y recibidos, para demostrar que se han seguido todas las políticas y regulaciones de la empresa y sobre todo las leyes y normas vigentes.

Ello se resume en que el uso de regalos y entretenimiento durante las relaciones comerciales puede ser beneficiosas para ambos, y con lo cual se busca fortalecer la relación con los proveedores, pero debe ser manejado de manera apropiada y transparente para evitar cualquier apariencia de corrupción o conflicto de intereses.

Las actividades de entretenimiento pueden variar desde la planificación de una fiesta hasta asistir a eventos deportivos o culturales, tomar unas vacaciones o recibir regalos especiales, entre otras opciones. Se consideran adecuados los obsequios de modesto valor que se ofrecen de manera equitativa a todos los públicos, y que además incluyen la identificación de la empresa. En caso de recibir un regalo mientras se desempeñan las responsabilidades laborales, es importante consultar con los superiores para definir la conducta más apropiada.

PAGOS Y BENEFICIOS INDEBIDOS

Los impactos de la corrupción se reflejan en diversos ámbitos de la sociedad y los negocios, incluyendo la esfera política y económica. Las leyes de prevención de la corrupción en nuestro país prohíben de manera categórica

que "La Empresa" otorgue beneficios ilegales o indebidos a terceros, como clientes o representantes gubernamentales, especialmente en el contexto de procesos de licitación. Esta prohibición abarca pagos, obsequios, comidas o cenas de cualquier índole entregados o prometidos a cambio de favorecimiento en licitaciones o la adjudicación de contratos comerciales.

Cuando empleados, directivos e incluso la entidad en sí misma se involucran en prácticas de pagos ilegales, las consecuencias pueden ser profundamente perjudiciales tanto para la reputación de "La Empresa" como para su posible enfrentamiento a responsabilidades penales y civiles. Es crucial que los empleados actúen con precaución y busquen la asistencia del responsable de cumplimiento en situaciones donde su intervención sea necesaria, dado que los estatutos referentes a la corrupción comprenden definiciones amplias sobre soborno y sus distintas manifestaciones.

Antes de participar en cualquier transacción o negocio local que requiera la intermediación de terceros, se debe consultar al responsable de cumplimiento. Es posible que este responsable solicite pruebas de cumplimiento y un compromiso por escrito para evitar cualquier forma de conducta corrupta.

PROCEDIMIENTOS DE RESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

Para cualquier procedimiento de reestructuración corporativa que involucre a cualquier funcionario público, privado, nacional o extranjero en el que "La Empresa" participe como adquirente potencial, "La Empresa" hará todo lo posible para llevar a cabo una diligencia debida dirigida a identificar responsabilidades y contingencias relacionadas con posibles actos de soborno.

Es importante tener en cuenta que la reestructuración empresarial puede ser un proceso difícil y costoso, y debe llevarse a cabo cuidadosamente para minimizar el impacto negativo en los empleados y la imagen pública de la empresa. Por lo tanto, se recomienda que la empresa consulte a profesionales competentes en materia de reestructuración corporativa sobre todo para obtener asesoramiento y apoyo en el proceso de reestructuración.

REPORTE DE EVENTOS

Es fundamental que "La empresa" cuente con canales de comunicación y sobre todo que esté informada acerca de cualquier duda o posible violación relacionada con el programa de compliance anticorrupción, ello servirá para poder corregir y orientar cualquier incumplimiento. En caso de que ocurra cualquier infracción o si hay sospechas de que se ha producido alguna, se debe informar de inmediato al oficial de cumplimiento. Si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, puede acceder al Canal de denuncias o de Ética, que se ha creado específicamente para informar quejas, es una herramienta de carácter **CONFIDENCIAL** disponible las 24 horas del día, los 365 días del año. El cual, garantiza el anonimato de los o las denunciantes y la confidencialidad en todo momento. Es importante destacar que "La empresa" no permitirá las represalias y tomará todas las medidas necesarias para prevenir cual clase de conductas. Además, el comité de auditoría que fue formado para estos casos, recibe informes relacionados con fraudes y de auditoría contable.

Para hacer llegar cualquier clase de queja, también puede presentar enviando una descripción detallada sobre el incidente:
comité.auditoria@bloqueone.com.

COMPLIANCE

Para asegurar la efectividad de este programa obligatorio de cumplimiento anticorrupción, resulta esencial que todos los empleados de "La Empresa" estén familiarizados con las normativas que deben seguir, así como con las consecuencias en caso de incumplimiento, que incluyen la posibilidad de despido y cargos legales. No obstante, es importante destacar que este código ético no abarca la totalidad de los aspectos éticos relacionados con sobornos o actos de corrupción. Por consiguiente, "La Empresa" no se limita únicamente a aplicar medidas disciplinarias o a presentar denuncias ante las autoridades competentes. En todo momento, estas acciones se regirán por el sentido común, la comprensión y la legislación más actualizada.

ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA

Cuando la ley lo requiera o las circunstancias cambien, será posible realizar una revisión de este Programa. El encargado de asegurar el cumplimiento

llevará a cabo una evaluación anual de las políticas y presentará recomendaciones al Consejo de Administración.

“Recordemos que un programa de compliance anticorrupción debe ser flexible y adaptarse a las necesidades específicas de tu empresa. Además, es importante que se involucre a todos los niveles de la organización para garantizar el éxito del programa”.

MODELO N° 1: DE DESCRIPCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

DETALLES DE LA EMPRESA		ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA
Nombre		(Pegar en este lugar)
RUC		
Dirección		
Región		
Teléfono		
Email		
Sector		
Actividad(es)	1.	
	2.	
	3.	
	...	
Socio(s)	1.	
	2.	
	3.	
	...	
Estructura (jerárquica, horizontal, por labor, por procesos...)	(Descripción)	
Responsable para la toma de decisiones	(Descripción)	

MODELO Nº 2: DE DESCRIPCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

MISIÓN	
VISIÓN	
VALORES	

<p align="center">ENCARGADO DE LA SUPERVISIÓN DEL PROGRAMA (Quien asume la función de <i>Oficial de Cumplimiento</i>)</p>
<p align="center">(Nombre y DNI)</p> <p align="right">(Firma)</p>

ANÁLISIS DEL ENTORNO	
Origen Interno	Origen Externo
DEBILIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

Fuente: López R. (2020) - Universidad Pompeu Fabra

MODELO N° 3: DE DESCRIPCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

PERSONAL	
Nombre	Labores
1.	(Conviene otorgar un número a cada tarea. Estos números se usarán como "código de tarea" en el Formulario del Anexo 2)
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	

Fuente: López R. (2020) - Universidad Pompeu Fabra

MODELO N° 4: DE EVALUACIÓN DE RIESGOS, PREVENCIÓN ESPECÍFICA, DETECCIÓN Y PLAN DE MITIGACIÓN

Cod. de Labor	RIESGO				DELITO ASOCIADO	OBJETIVO DE RIESGO
	Descripción	Probabilidad	Consecuencia	Gravedad		
		(1)		(2)		(3)
	Trabajador/a encargado/a	CONTROL ACTUAL Tipo (<u>descripción</u>)			Frecuencia	RIESGO ACTUAL ESTIMADO
						(3)
	Trabajador/a encargado/a	MEJORA O NUEVO CONTROL PREVENTIVO Tipo (<u>descripción</u>)			Frecuencia	RIESGO ESPERADO
		(Detallar específicamente qué medidas se van a adoptar para prevenir el riesgo)				(3)
		CONTROL DE DETECCION				
		Tipo (<u>descripción</u>)				
		(Detallar específicamente qué medidas se van a adoptar para detectar el riesgo)				
	PLAN DE MITIGACIÓN ACTIVO				OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
	(Detallar específicamente cuál va a ser el protocolo de actuación ante la detección del riesgo)					

Fuente: López R. (2020) - Universidad Pompeu Fabra

MODELO Nº 5: EVALUACIÓN DE RIESGOS, PREVENCIÓN ESPECÍFICA, DETECCIÓN Y PLAN DE MITIGACIÓN.

CARACTERÍSTICA - PROBABILIDAD DE RIESGO

PROBABILIDAD DEL RIESGO	1	2	3	4
	Improbable	Poco	Probable	Muy probable

CARACTERÍSTICA - SEGÚN NIVEL DE GRAVEDAD

GRAVEDAD EN CASO DE REALIZARSE	1	2	3	4
	Leve	Medio	Grave	Muy grave

CARACTERÍSTICA - DE RIESGOS E ÍNDICE PARAMÉTRICO DE RIESGO ASOCIADO

PROBABILIDAD DEL RIESGO	4	Muy probable	ALTO	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO
	3	Probable	MEDIO	MEDIO	MUY ALTO	MUY ALTO
	2	Poco probable	BAJO	MEDIO	MEDIO	ALTO
	1	Improbable	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO
		Leve	Medio	Grave	Muy grave	
		1	2	3	4	
		GRAVEDAD EN CASO DE REALIZARSE				

Fuente: López R. (2020) - Universidad Pompeu Fabra

MODELO N° 6: DE CONTROL PERIÓDICO

- REVISIÓN OCACIONAL -

Cod. de Labor	GUIA DE CONTROL PREVENTIVO (evaluación del proceso de prevención)		
	Trabajador	Análisis descriptivo del hecho	Consecuencias
	Puntos fuertes	Puntos débiles	Propuestas de reforma
	(¿Qué ha funcionado bien?)	(¿Qué no ha funcionado?)	(Correcciones: deberá revisarse el Modelo 2)

Cod. de Labor	GUIA DE CONTROL DE DETECCIÓN (evaluación del proceso de detección)		
	Trabajador	Análisis descriptivo del hecho	Consecuencias
	Puntos fuertes	Puntos débiles	Propuestas de reforma
	(¿Qué ha funcionado bien?)	(¿Qué no ha funcionado?)	(Correcciones: deberá revisarse el Modelo 2)

Cod. de Labor	GUIA DE MITIGACIÓN (evaluación del proceso de resolución)		
	Trabajador	Análisis descriptivo del hecho	Consecuencias
	Puntos fuertes	Puntos débiles	Propuestas de reforma
	(¿Qué ha funcionado bien?)	(¿Qué no ha funcionado?)	(Correcciones: deberá revisarse el Modelo 2)

Fuente: López R. (2020) - Universidad Pompeu Fabra

**MODELO Nº 7: DE CONTROL PERIÓDICO Y DE CONTROL FRECUENTE
- REVISIÓN FRECUENTE-**

Cod. de Labor	REVISIÓN	
	Trabajador delegado	Riesgo esperado de la labor
Valoración del funcionamiento		
Etapa de control preventivo	Etapa de control detección	
Propuestas de mejora		
Fecha de la revisión	Riesgo actual estimado	
Fecha anterior revisión		

Cod. de Labor	REVISIÓN	
	Trabajador delegado	Riesgo esperado de la labor
Valoración del funcionamiento		
Etapa de control preventivo	Etapa de control detección	
Propuestas de mejora		
Fecha de la revisión	Riesgo actual estimado	
Fecha anterior revisión		

Fuente: López R. (2020) - Universidad Pompeu Fabra

MODELO N° 8: ESTABLECER EL CÓDIGO ÉTICO Y LOS CANALES DE COMUNICACIÓN

CÓDIGO ÉTICO

CANALES DE COMUNICACIÓN

Fuente: López R. (2020) - Universidad Pompeu Fabra

MODELO Nº 9: METODO DE INCENTIVOS Y PROGRAMA SANCIONADOR.

COMPORTAMIENTO / CONDUCTA	INCENTIVO
ACCIÓN / OMISIÓN / COMPORTAMIENTO / CONDUCTA	SANCIÓN

Fuente: López R. (2020) - Universidad Pompeu Fabra

