

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

Introducción

Los “Principios de procesamiento federal de organizaciones comerciales” del Manual de Justicia describen factores específicos que los fiscales deben considerar al realizar una investigación de una corporación, determinar si se deben presentar cargos y negociar acuerdos de declaración de culpabilidad u otros acuerdos. JM 9-28.300. Estos factores incluyen “la idoneidad y eficacia del programa de cumplimiento de la corporación en el momento del delito, así como en el momento de la decisión de presentar cargos” y los esfuerzos correctivos de la corporación “para implementar un programa de cumplimiento corporativo adecuado y eficaz o para mejorar uno existente”. JM 9-28.300 (citando JM 9-28.800 y JM 9-28.1000).

Además, las Directrices de Sentencia de los Estados Unidos recomiendan que se tenga en cuenta si la corporación tenía en marcha en el momento de la mala conducta un programa de cumplimiento eficaz a los efectos de calcular la multa penal organizacional adecuada. Véanse los §§ 8B2.1, 8C2.5(f) y 8C2.8(11) de las Directrices de Sentencia de los Estados Unidos. Además, las políticas de la División Penal sobre la selección de monitores instruir a los fiscales a considerar, al momento de la resolución, si la corporación ha realizado inversiones significativas y mejoras en su programa de cumplimiento corporativo y en sus sistemas de control interno y si se han probado mejoras correctivas al programa de cumplimiento y a los controles internos para demostrar que evitarían o detectarían conductas indebidas similares en el futuro para determinar si un monitor es apropiado.

Este documento tiene como objetivo ayudar a los fiscales a tomar decisiones informadas sobre si, y en qué medida, el programa de cumplimiento de la corporación fue efectivo en el momento del delito, y es efectivo en el momento de una decisión o resolución de acusación, con el fin de determinar (1) la forma apropiada de cualquier resolución o procesamiento; (2) la sanción monetaria, si la hubiera; y (3) las obligaciones de cumplimiento contenidas en cualquier resolución penal corporativa (por ejemplo, obligaciones de supervisión o de presentación de informes).

Debido a que un programa de cumplimiento corporativo debe evaluarse en el contexto específico de una investigación criminal, la División Penal no utiliza ninguna fórmula rígida para evaluar la eficacia de los programas de cumplimiento corporativo. Reconocemos que el perfil de riesgo de cada empresa y las soluciones para reducir sus riesgos justifican una evaluación particularizada. En consecuencia, realizamos una evaluación individualizada y razonable en cada caso que tenga en cuenta diversos factores, entre ellos, el tamaño de la empresa, la industria, la presencia geográfica, el panorama regulatorio y otros factores, tanto internos como externos a las operaciones de la empresa, que podrían afectar su programa de cumplimiento. Sin embargo, existen preguntas comunes que podemos hacer al realizar una evaluación. Determinación individualizada. Como señala el Manual de Justicia, hay tres “preguntas fundamentales” que el fiscal debe plantear:

1. ¿Está bien diseñado el programa de cumplimiento de la corporación?
2. ¿Se está aplicando el programa con seriedad y buena fe? En otras palabras, ¿cuenta con los recursos y las facultades suficientes para funcionar con eficacia?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

3. ¿Funciona en la práctica el programa de cumplimiento de la corporación?

Véase JM 9-28.800.

Al responder a cada una de estas tres “preguntas fundamentales”, los fiscales pueden evaluar el desempeño de la empresa en varios temas que la División Penal ha considerado frecuentemente relevantes al evaluar un programa de cumplimiento corporativo tanto en el momento del delito como en el momento de la decisión y resolución de la acusación.

<sup>1</sup> Los temas y preguntas de muestra que se presentan a continuación no constituyen una lista de verificación ni una fórmula. En cualquier caso particular, es posible que no todos los temas y preguntas que se presentan a continuación sean relevantes, y es posible que otros sean más relevantes en función de los hechos particulares en cuestión y las circunstancias de la empresa.<sup>2</sup> Si bien hemos organizado los temas bajo estas tres preguntas fundamentales, reconocemos que algunos temas necesariamente caen en más de una categoría.

I. ¿Está bien diseñado el programa de cumplimiento de la corporación?

Los factores críticos para evaluar cualquier programa son si el programa está diseñado adecuadamente para lograr la máxima eficacia en la prevención y detección de irregularidades por parte de los empleados y si la gerencia corporativa está haciendo cumplir el programa o está alentando o permitiendo tácitamente que los empleados incurran en mala conducta. JM 9-28.800.

En consecuencia, los fiscales deben examinar la exhaustividad del programa de cumplimiento, asegurándose de que no sólo haya un mensaje claro de que no se tolera la mala conducta, sino también políticas y procedimientos (desde asignaciones apropiadas de responsabilidad hasta programas de capacitación, líneas de informes y comunicación y sistemas de incentivos y disciplina) que aseguren que el programa de cumplimiento esté bien integrado en las operaciones y la fuerza laboral de la empresa.

A. Evaluación de riesgos

El punto de partida para que un fiscal evalúe si una empresa tiene un programa de cumplimiento bien diseñado es comprender el negocio de la empresa desde una perspectiva comercial, cómo la empresa ha identificado, evaluado y definido su perfil de riesgo, incluidos los factores específicos que mitigan el riesgo de la empresa, y el grado en que el programa dedica un escrutinio y recursos adecuados al espectro restante de riesgos. Esta evaluación debe tener en cuenta los riesgos emergentes a medida que evolucionan las circunstancias internas y externas que afectan el perfil de riesgo de la empresa. En resumen, los fiscales deben esforzarse por comprender por qué la empresa ha elegido establecer el programa de cumplimiento de la forma en que lo ha hecho, y por qué y cómo el programa de cumplimiento de la empresa ha evolucionado con el tiempo.

Los fiscales deben considerar si el programa está apropiadamente “diseñado para detectar [y prevenir] los tipos particulares de mala conducta que es más probable que ocurran en la línea de negocios de una corporación en particular” y en un “entorno regulatorio complejo [ ]”. JM 9-28.800.3 Por ejemplo, los fiscales deben considerar si la empresa ha analizado y abordado los diversos riesgos que presentan, entre otros factores, la ubicación de sus operaciones, el sector industrial, la competitividad del mercado, el panorama regulatorio, los clientes y socios comerciales potenciales, las transacciones con extranjeros

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

gobiernos, pagos a funcionarios extranjeros, uso de terceros, obsequios, gastos de viaje y entretenimiento, y donaciones caritativas y políticas. Cuando sea pertinente, los fiscales deben considerar la tecnología, especialmente la tecnología nueva y emergente, que la empresa y sus empleados utilizan.

utilizando para llevar a cabo negocios de la empresa, si la empresa ha realizado una evaluación de riesgos con respecto al uso de esa tecnología y si la empresa ha tomado las medidas adecuadas para mitigar cualquier riesgo asociado con el uso de esa tecnología.

Los fiscales también deben considerar “la eficacia de la evaluación de riesgos de la empresa y la manera en que el programa de cumplimiento de la empresa se ha adaptado en función de esa evaluación de riesgos” y si sus criterios se “actualizan periódicamente”. Véase, por ejemplo, JM 9-47-120(2)(c); USSG § 8B2.1(c) (“la organización evaluará periódicamente el riesgo de conducta delictiva y tomará las medidas adecuadas para diseñar, implementar o modificar cada requisito [del programa de cumplimiento] para reducir el riesgo de conducta delictiva”).

Los fiscales pueden reconocer la calidad y eficacia de un programa de cumplimiento basado en el riesgo que dedica la atención y los recursos adecuados a las transacciones de alto riesgo, incluso si no logra prevenir una infracción. Por lo tanto, los fiscales deberían considerar, como un indicador de adaptación al riesgo, “las revisiones de los programas de cumplimiento corporativo a la luz de las lecciones aprendidas”. JM 9-28.800.

Proceso de gestión de riesgos : ¿Qué metodología ha utilizado la empresa para identificar, analizar y abordar los riesgos específicos a los que se enfrenta? ¿Qué características de la empresa reducen su exposición a dichos riesgos? ¿El enfoque de la empresa en materia de gestión de riesgos es proactivo o reactivo? ¿Qué información ha identificado y recopilado la empresa para ayudar a detectar el tipo de mala conducta en cuestión? ¿Cómo ha servido esa información para orientar el programa de cumplimiento de la empresa?

Asignación de recursos adaptada al riesgo: ¿La empresa utiliza sus recursos de cumplimiento de manera basada en el riesgo, y aplica un mayor escrutinio a áreas de mayor riesgo?

Actualizaciones y revisiones : ¿La evaluación de riesgos está actualizada y sujeta a revisión periódica? ¿La revisión periódica se limita a una “instantánea” en el tiempo o se basa en el acceso continuo a los datos operativos y la información de todas las funciones? ¿La revisión periódica ha dado lugar a actualizaciones de políticas, procedimientos y controles? ¿Estas actualizaciones tienen en cuenta los riesgos descubiertos a través de conductas indebidas u otros problemas con el programa de cumplimiento?

Lecciones aprendidas : ¿Tiene la empresa un proceso para rastrear e incorporar en su evaluación periódica de riesgos las lecciones aprendidas de los propios problemas anteriores de la empresa o de los de otras empresas que operan en la misma industria y/o región geográfica?

Gestión de riesgos emergentes para garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable –  
¿Tiene la empresa un proceso para identificar y gestionar problemas internos y externos emergentes?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

¿Cuáles son los riesgos externos que podrían afectar potencialmente la capacidad de la empresa para cumplir con la ley, incluidos los riesgos relacionados con el uso de nuevas tecnologías? ¿Cómo evalúa la empresa el impacto potencial de las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial en (IA)<sup>4</sup>, en su capacidad para cumplir con las leyes penales? ¿La gestión de los riesgos relacionados con el uso de la IA y otras nuevas tecnologías está integrada en estrategias más amplias de gestión de riesgos empresariales (ERM)? ¿Cuál es el enfoque de la empresa en materia de gobernanza con respecto al uso de nuevas tecnologías como la IA en su negocio comercial y en su programa de cumplimiento? ¿Cómo está frenando la empresa las posibles consecuencias negativas o no deseadas que resultan del uso de tecnologías, tanto en su actividad comercial como en su programa de cumplimiento? ¿Cómo está mitigando la empresa el potencial de uso indebido deliberado o imprudente de las tecnologías, incluso por parte de personas internas de la empresa? En la medida en que la empresa utiliza IA y tecnologías similares en su actividad o como parte de su programa de cumplimiento, ¿existen controles para supervisar y garantizar su fiabilidad, confiabilidad y uso en cumplimiento de la ley aplicable y el código de conducta de la empresa? ¿Existen controles para garantizar que la tecnología se utilice únicamente para los fines previstos? ¿Qué base de toma de decisiones humana se utiliza para evaluar la IA? ¿Cómo se supervisa y se hace cumplir la rendición de cuentas sobre el uso de la IA? ¿Cómo capacita la empresa a sus empleados sobre el uso de tecnologías emergentes como la IA?

B. Políticas y procedimientos

Cualquier programa de cumplimiento bien diseñado utiliza políticas y procedimientos para dar contenido y efecto a las normas éticas y mitigar los riesgos identificados por la empresa como parte de su proceso de evaluación de riesgos. Como cuestión preliminar, los fiscales deben examinar si la empresa tiene un código de conducta que establezca, entre otras cosas, el compromiso de la empresa con el pleno cumplimiento de las leyes federales pertinentes, que sea accesible y aplicable a todos los empleados de la empresa. Como corolario, los fiscales también deberían evaluar si la empresa ha establecido políticas y procedimientos que incorporen la cultura de cumplimiento en sus operaciones diarias.

Diseño : ¿Cuál es el proceso de la empresa para diseñar e implementar nuevas políticas y procedimientos y actualizar las políticas y procedimientos existentes? ¿Ha cambiado ese proceso con el tiempo? ¿Existe un proceso para actualizar las políticas y los procedimientos para reflejar ¿Se han aprendido lecciones de los problemas previos de la propia empresa o de los de otras empresas que operan en la misma industria y/o región geográfica? ¿Existe un proceso para actualizar las políticas y los procedimientos para abordar los riesgos emergentes, incluidos los asociados con el uso de nuevas tecnologías? ¿Quién ha participado en el diseño de políticas y procedimientos? ¿Se ha consultado a las unidades de negocio antes de implementarlos?

Integralidad – ¿Qué esfuerzos ha realizado la empresa para monitorear e implementar políticas y procedimientos que reflejen y aborden el espectro de riesgos que enfrenta, incluidos los cambios en el panorama legal y regulatorio y el uso de nuevas tecnologías?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

Accesibilidad : ¿Cómo ha comunicado la empresa sus políticas y procedimientos a todos?

¿Empleados y terceros relevantes? Si la empresa tiene filiales extranjeras, ¿existen barreras lingüísticas o de otro tipo para el acceso de empleados extranjeros? ¿Se han publicado las políticas y procedimientos en un formato que permita realizar búsquedas para facilitar su consulta? ¿Cómo confirma la empresa que los empleados saben cómo acceder a las políticas pertinentes? ¿La empresa realiza un seguimiento del acceso a las distintas políticas y procedimientos para comprender qué políticas están atrayendo más la atención de los empleados relevantes?

Responsabilidad de la integración operativa : ¿Quién ha sido responsable de la integración de políticas y procedimientos? ¿Se han implementado de manera que los empleados comprendan las políticas? ¿De qué manera específica se refuerzan las políticas y los procedimientos de cumplimiento a través de los sistemas de control interno de la empresa?

Guardianes : ¿Qué orientación y capacitación, si las hubiera, se ha brindado a los guardianes clave en los procesos de control (por ejemplo, aquellos con autoridad de aprobación o responsabilidades de certificación)? ¿Saben qué conductas indebidas deben buscar? ¿Saben cuándo y cómo elevar las inquietudes?

DO. Capacitación y comunicaciones

Otro sello distintivo de un programa de cumplimiento bien diseñado es una capacitación adaptada adecuadamente y comunicaciones.

Los fiscales deben evaluar las medidas adoptadas por la empresa para garantizar que las políticas y los procedimientos se han integrado en la organización, incluso mediante la capacitación y certificación periódicas de todos los directores, funcionarios, empleados relevantes y, cuando corresponda, agentes y socios comerciales. Los fiscales también deben evaluar si la empresa ha transmitido la información de una manera adaptada al tamaño, la sofisticación o la experiencia en la materia de la audiencia. Algunas empresas, por ejemplo, brindan a los empleados asesoramiento práctico o estudios de casos para abordar situaciones de la vida real y/o orientación sobre cómo obtener asesoramiento ético caso por caso según surjan las necesidades.

Otras empresas han invertido en sesiones de formación más breves y específicas para permitir a los empleados identificar y plantear oportunamente los problemas a las funciones de cumplimiento, auditoría interna u otras funciones de gestión de riesgos correspondientes. Los fiscales también deberían evaluar si la formación cubre adecuadamente los incidentes de cumplimiento anteriores y cómo mide la empresa la eficacia de su programa de formación.

En resumen, los fiscales deben examinar si el programa de cumplimiento se está difundiendo y entendiendo entre los empleados en la práctica, a fin de decidir si el programa de cumplimiento es "verdaderamente efectivo". JM 9-28.800.

Capacitación basada en riesgos : ¿Qué capacitación han recibido los empleados en funciones de control relevantes? ¿La empresa ha brindado capacitación personalizada para empleados de alto riesgo y de control, incluida la capacitación que aborda los riesgos en las áreas donde se produjo la mala conducta? ¿Los empleados supervisores han recibido capacitación diferente o complementaria?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

¿Qué análisis ha realizado la empresa para determinar quién debe recibir capacitación y sobre qué temas?

Forma/Contenido/Eficacia de la capacitación : ¿Se ha ofrecido la capacitación en la forma y el lenguaje apropiados para la audiencia? ¿La capacitación y las comunicaciones de la empresa están adaptadas a las necesidades, intereses y valores particulares de los empleados relevantes? ¿La capacitación se brinda en línea o en persona (o ambas), y cuál es la justificación de la empresa para su elección? ¿La capacitación ha abordado las lecciones aprendidas de  
¿Se han producido incidentes de cumplimiento anteriores? ¿La capacitación abordó las lecciones aprendidas de los problemas de cumplimiento que enfrentaron otras empresas que operan en la misma industria o región geográfica? Ya sea en línea o en persona, ¿existe un proceso mediante el cual los empleados puedan hacer preguntas que surjan de las capacitaciones? ¿Cómo ha medido la empresa la eficacia de la capacitación? ¿Ha evaluado la empresa la capacidad de los empleados para responder preguntas? ¿Han participado en la sesión de capacitación y si han aprendido el tema tratado? ¿Cómo ha abordado la empresa a los empleados que no aprueban la totalidad o una parte de la prueba? ¿Ha evaluado la empresa en qué medida la capacitación tiene un impacto en el comportamiento o las operaciones de los empleados?

Comunicaciones sobre mala conducta : ¿Qué ha hecho la alta dirección para informar a los empleados sobre la postura de la empresa en relación con la mala conducta? ¿Qué comunicaciones se han producido en general cuando se despide a un empleado o se le aplica alguna otra medida disciplinaria por no cumplir con las políticas, los procedimientos y los controles de la empresa (por ejemplo, descripciones anónimas del tipo de mala conducta que da lugar a la medida disciplinaria)?

Disponibilidad de orientación : ¿Qué recursos han estado disponibles para los empleados para brindar orientación relacionada con las políticas de cumplimiento? ¿Cómo ha evaluado la empresa  
¿Saben sus empleados cuándo buscar asesoramiento y si estarían dispuestos a hacerlo?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

D. Estructura de informes confidenciales y proceso de investigación

Otro rasgo distintivo de un programa de cumplimiento bien diseñado es la existencia de un mecanismo eficiente y confiable mediante el cual los empleados puedan denunciar de manera anónima o confidencial las denuncias de incumplimiento del código de conducta de la empresa, de las políticas de la empresa o de conductas indebidas presuntas o reales. Los fiscales deben evaluar si el proceso de tramitación de denuncias de la empresa incluye medidas proactivas para crear un ambiente de trabajo sin temor a represalias, procesos adecuados para la presentación de denuncias y procesos para proteger a los denunciantes.

Los fiscales también deben evaluar los procesos de la empresa para manejar las investigaciones de dichas denuncias, incluido el encaminamiento de las denuncias al personal adecuado, la finalización oportuna de investigaciones exhaustivas y el seguimiento y la disciplina adecuados.

Los mecanismos de denuncia confidencial son altamente probatorios de si una empresa ha establecido mecanismos de gobierno corporativo que puedan detectar y prevenir eficazmente la mala conducta.

Consulte USSG § 8B2.1(b)(5)(C) (un programa de cumplimiento que funcione eficazmente tendrá implementado y publicitado “un sistema, que puede incluir mecanismos que permitan el anonimato o la confidencialidad, mediante el cual los empleados y agentes de la organización puedan informar o buscar orientación sobre conductas delictivas potenciales o reales sin temor a represalias”).

Eficacia del mecanismo de denuncia : ¿Tiene la empresa un mecanismo de denuncia anónimo y, si no, por qué? ¿Cómo se da a conocer el mecanismo de denuncia a los empleados de la empresa y a otros terceros? ¿Se ha utilizado? ¿La empresa comprueba si los empleados conocen la línea directa y se sienten cómodos utilizándola? ¿La empresa fomenta e incentiva la denuncia de posibles faltas de conducta o infracciones de la política de la empresa? Por el contrario, ¿utiliza la empresa prácticas que tienden a inhibir dichas denuncias? ¿Cómo evalúa la empresa la disposición de los empleados a denunciar faltas de conducta? ¿Cómo ha evaluado la empresa la gravedad de las acusaciones que ha recibido? ¿Ha tenido la función de cumplimiento pleno acceso a la información de denuncia e investigación?

Compromiso con la protección de los denunciantes y la lucha contra las represalias: ¿Tiene la empresa una política contra las represalias? ¿La empresa capacita a los empleados tanto en las políticas internas contra las represalias como en las leyes externas contra las represalias y contra las leyes de protección de los denunciantes? En la medida en que la empresa sancione a los empleados implicados en conductas indebidas, ¿los empleados que denunciaron internamente reciben un trato diferente al de otros implicados en conductas indebidas que no lo hicieron? ¿La empresa capacita a los empleados en los sistemas de denuncia internos, así como en los programas externos de denuncia de irregularidades y los regímenes regulatorios?

Investigaciones con un alcance adecuado realizadas por personal calificado : ¿cómo determina la empresa qué quejas o señales de alerta merecen una investigación más profunda? ¿Cómo se asegura la empresa de que las investigaciones tengan un alcance adecuado? ¿Qué medidas toma la empresa para garantizar que las investigaciones sean independientes, objetivas, se realicen de manera adecuada y

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

¿Debidamente documentada? ¿Cómo determina la empresa quién debe realizar una investigación y quién toma esa decisión?

Respuesta a las investigaciones : ¿La empresa aplica métricas de tiempo para garantizar la capacidad de respuesta? ¿Tiene la empresa un proceso para supervisar el resultado de las investigaciones y garantizar la rendición de cuentas por la respuesta a cualquier hallazgo o recomendación?

Recursos y seguimiento de resultados : ¿Los mecanismos de denuncia e investigación están suficientemente financiados? ¿Cómo ha recopilado, rastreado, analizado y utilizado la empresa la información de sus mecanismos de denuncia? ¿Analiza periódicamente la empresa los informes o los resultados de las investigaciones para detectar patrones de mala conducta u otras señales de alerta de debilidades en el cumplimiento? ¿Prueba periódicamente la empresa la eficacia de la línea directa, por ejemplo, haciendo un seguimiento de un informe de principio a fin?

MI. Gestión de terceros

Un programa de cumplimiento bien diseñado debe aplicar una debida diligencia basada en el riesgo a sus relaciones con terceros. Si bien la necesidad y el grado de debida diligencia adecuada pueden variar según el tamaño y la naturaleza de la empresa, la transacción y el tercero, los fiscales deben evaluar el grado en que la empresa comprende las calificaciones y asociaciones de socios externos, incluidos los agentes, consultores y distribuidores que se utilizan comúnmente para ocultar mala conducta, como el pago de sobornos a funcionarios extranjeros en transacciones comerciales internacionales.

Los fiscales también deben evaluar si la empresa conoce la lógica comercial que justifica la necesidad de un tercero en la transacción y los riesgos que plantean los socios externos, incluidas las reputaciones de los socios externos y las relaciones, si las hubiera, con funcionarios extranjeros. Por ejemplo, un fiscal debe analizar si la empresa se ha asegurado de que los términos del contrato con terceros describan específicamente los servicios que se realizarán, que el tercero esté realmente realizando el trabajo y que su remuneración sea proporcional al trabajo que se está brindando en esa industria y región geográfica. Los fiscales deben evaluar además si la empresa realizó un seguimiento continuo de las relaciones con terceros, ya sea mediante una debida diligencia actualizada, capacitación,

auditorías y/o certificaciones anuales de cumplimiento por parte del tercero.

En resumen, las prácticas de gestión de terceros de una empresa son un factor que los fiscales deben evaluar para determinar si un programa de cumplimiento es de hecho capaz de “detectar [y prevenir] los tipos particulares de mala conducta que tienen más probabilidades de ocurrir en la línea de negocios de una corporación en particular”.

Número 9-28.800.

Procesos integrados y basados en riesgos : ¿Cómo se ha correspondido el proceso de gestión de terceros de la empresa con la naturaleza y el nivel del riesgo empresarial identificado por la empresa? ¿Cómo se ha integrado este proceso en los procesos relevantes?



Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

¿Procesos de gestión de proveedores y adquisiciones? ¿El proceso de gestión de terceros permite la evaluación de los proveedores de manera oportuna? ¿Cómo aprovecha la empresa los datos disponibles para evaluar el riesgo de los proveedores durante el curso de la relación con ellos?

Controles adecuados : ¿cómo garantiza la empresa que existe una justificación comercial adecuada para el uso de terceros? Si hubo terceros involucrados en la mala conducta subyacente, ¿cuál fue la justificación comercial para utilizar a esos terceros?

¿Qué mecanismos existen para garantizar que los términos del contrato describan específicamente los servicios que se deben realizar, que las condiciones de pago sean apropiadas, que se realice el trabajo contractual descrito y que la compensación sea proporcional a los servicios prestados?

Gestión de relaciones : ¿Cómo ha considerado y analizado la empresa las estructuras de compensación e incentivos para terceros frente a los riesgos de cumplimiento normativo? ¿Cómo supervisa la empresa a sus terceros? ¿Tiene la empresa derechos de auditoría para analizar los libros y las cuentas de terceros? ¿Ha ejercido la empresa esos derechos en el pasado? ¿Cómo capacita la empresa a sus gerentes de relaciones con terceros sobre los riesgos de cumplimiento normativo y cómo gestionarlos? ¿Cómo incentiva la empresa el cumplimiento normativo y el comportamiento ético de los terceros? ¿Participa la empresa en la gestión de riesgos de terceros durante la vida útil de la relación o principalmente durante el proceso de incorporación?

Acciones y consecuencias reales : ¿La empresa hace un seguimiento de las señales de alerta que se identifican a partir de la debida diligencia de terceros y cómo se abordan esas señales de alerta? ¿La empresa lleva un registro de los terceros que no pasan la debida diligencia de la empresa o que son despedidos, y toma medidas para garantizar que esos terceros no sean contratados o recontratados en una fecha posterior? Si hubo terceros involucrados en la mala conducta en cuestión en la investigación, ¿se identificaron señales de alerta a partir de la debida diligencia o después de contratar al tercero, y cómo se resolvieron? ¿Se ha suspendido, despedido o auditado a un tercero similar como resultado de problemas de cumplimiento?

F. Fusiones y adquisiciones (M&A)

Un programa de cumplimiento bien diseñado debe incluir una diligencia debida exhaustiva de cualquier objetivo de adquisición, así como un proceso para la integración oportuna y ordenada de la entidad adquirida en las estructuras del programa de cumplimiento y los controles internos existentes. La diligencia debida previa a la fusión y adquisición, cuando sea posible, permite a la empresa adquirente evaluar con mayor precisión el valor de cada objetivo y negociar los costos de cualquier corrupción o mala conducta que deba asumir la empresa objetivo. Una diligencia debida e integración deficientes o incompletas antes o después de la adquisición pueden permitir que la mala conducta continúe en la empresa objetivo, lo que causaría un daño resultante a la rentabilidad y la reputación de la empresa y generaría un riesgo de responsabilidad civil y penal.

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

El grado en que una empresa somete sus objetivos de adquisición a un escrutinio adecuado es un indicador de si su programa de cumplimiento, tal como está implementado, es capaz de aplicar eficazmente sus controles internos y remediar la mala conducta en todos los niveles de la organización.

Proceso de Due Diligence : ¿La empresa pudo completar la due diligence previa a la adquisición y, si no, por qué? ¿Se identificó la mala conducta o el riesgo de mala conducta durante la due diligence? ¿Quién realizó la revisión de riesgos para las entidades adquiridas/fusionadas y cómo se hizo? ¿En qué consiste en general el proceso de due diligence de fusiones y adquisiciones?

Integración en el proceso de fusiones y adquisiciones : ¿Cómo se ha integrado la función de cumplimiento normativo en el proceso de fusión, adquisición e integración? ¿La empresa tiene en cuenta la migración o combinación de sistemas críticos de planificación de recursos empresariales como parte del proceso de integración? ¿En qué medida las funciones de cumplimiento normativo y gestión de riesgos desempeñaron un papel en el diseño y la ejecución de la estrategia de integración?

Proceso que conecta la diligencia debida con la implementación : ¿Cuál ha sido el proceso de la empresa para rastrear y remediar la mala conducta o los riesgos de mala conducta identificados durante el proceso de diligencia debida?

Programa de cumplimiento posterior a la transacción : ¿Cuál es el proceso de la empresa para implementar o integrar un programa de cumplimiento posterior a la transacción? ¿Tiene la empresa un proceso establecido para garantizar la supervisión adecuada del cumplimiento del nuevo negocio? ¿Cómo se incorpora el nuevo negocio a las actividades de evaluación de riesgos de la empresa? ¿Cómo se organizan las políticas y los procedimientos de cumplimiento? ¿Se realizan auditorías posteriores a la adquisición en las entidades recientemente adquiridas?

segundo.

¿El programa de cumplimiento de la corporación cuenta con los recursos y la capacidad adecuados para funcionar eficazmente?

Incluso un programa de cumplimiento bien diseñado puede no tener éxito en la práctica si la implementación es laxa, no cuenta con los recursos suficientes o es ineficaz de alguna otra manera. Se instruye a los fiscales para que investiguen específicamente si un programa de cumplimiento es un "programa en papel" o uno implementado, con recursos, revisado y modificado, según corresponda, de manera eficaz. JM 9-28.800. En este sentido, los fiscales deben evaluar el método de una corporación para evaluar y abordar los riesgos aplicables y diseñar controles apropiados para gestionar estos riesgos. Además, los fiscales deben determinar si la corporación ha proporcionado un personal suficiente para auditar, documentar, analizar y utilizar los resultados de los esfuerzos de cumplimiento de la corporación. Los fiscales también deben determinar "si los empleados de la corporación están adecuadamente informados sobre el programa de cumplimiento y están convencidos del compromiso de la corporación con ella". JM 9-28.800; véase también JM 9-47.120(2)(c) (los criterios para un programa de cumplimiento eficaz incluyen "[l]a cultura de cumplimiento de la empresa, incluida la conciencia entre los empleados de que no se tolerará ninguna conducta delictiva, incluida la conducta subyacente a la investigación").

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

A. Compromiso de la Alta y Media Dirección

Más allá de las estructuras, políticas y procedimientos de cumplimiento, es importante que una empresa cree y fomente una cultura de ética y cumplimiento de la ley en todos los niveles de la empresa. La eficacia de un programa de cumplimiento requiere un compromiso de alto nivel por parte de la dirección de la empresa para implementar una cultura de cumplimiento desde los niveles intermedio y superior.

Los principales líderes de la empresa –la junta directiva y los ejecutivos– marcan el tono para el resto de la empresa. Los fiscales deberían examinar hasta qué punto la alta gerencia ha articulado las normas éticas de la empresa, las transmitió y difundió en términos claros e inequívocos, y demostró una rigurosa adhesión con el ejemplo. Los fiscales también deberían examinar cómo la gerencia media, a su vez, ha reforzado esas normas y alentado a los empleados a cumplirlas. Véase USSG § 8B2.1(b)(2)(A)-(C) (la “autoridad rectora de la empresa deberá conocer el contenido y el funcionamiento del programa de cumplimiento y ética y ejercerá una supervisión razonable” del mismo; “[e]l personal de alto nivel ... deberá asegurarse de que la organización tenga un programa de cumplimiento y ética eficaz” (énfasis añadido)).

Conducta en la cima : ¿De qué manera los líderes superiores, a través de sus palabras y acciones, han fomentado o desalentado el cumplimiento, incluido el tipo de mala conducta involucrada en la investigación? ¿Qué acciones concretas han tomado para demostrar liderazgo en los esfuerzos de cumplimiento y remediación de la empresa? ¿Cómo han modelado la ética?  
¿Los gerentes han tolerado mayores riesgos de cumplimiento en la búsqueda de nuevos negocios o mayores ingresos? ¿Los gerentes han alentado a los empleados a actuar de manera poco ética para lograr un objetivo comercial o han impedido que el personal de cumplimiento cumpla con sus deberes de manera efectiva?

Compromiso compartido : ¿Qué acciones han tomado los líderes superiores y las partes interesadas de nivel medio (por ejemplo, gerentes comerciales y operativos, finanzas, adquisiciones, asuntos legales, recursos humanos) para demostrar su compromiso con el cumplimiento o con el personal de cumplimiento, incluidas sus iniciativas de remediación? ¿Han persistido en ese compromiso frente a intereses en competencia u objetivos comerciales?

Supervisión : ¿Qué experiencia en materia de cumplimiento ha estado disponible en el directorio?  
¿El directorio y/o los auditores externos han celebrado sesiones ejecutivas o privadas con las funciones de cumplimiento y control? ¿Qué tipo de información han examinado el directorio y la alta gerencia en su ejercicio de supervisión en el área en la que ocurrió la mala conducta?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

## Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

B. Autonomía y recursos

Una implementación eficaz también requiere que quienes están a cargo de la supervisión diaria de un programa de cumplimiento actúen con la autoridad y la estatura adecuadas. Como cuestión preliminar, los fiscales deben evaluar cómo está estructurado el programa de cumplimiento. Además, los fiscales deben abordar la suficiencia del personal y los recursos dentro de la función de cumplimiento, en particular, si los responsables del cumplimiento tienen: (1) suficientes calificaciones, antigüedad y estatura (tanto reales como percibidas) dentro de la organización; (2) suficientes recursos, es decir, personal para llevar a cabo de manera efectiva la auditoría, documentación y análisis necesarios; y (3) suficiente autonomía de la administración, como acceso directo al directorio o al comité de auditoría del directorio. Sin embargo, la suficiencia de cada factor dependerá del tamaño, la estructura y el perfil de riesgo de la empresa en particular. “Una organización grande generalmente dedicará operaciones más formales y mayores recursos... que una organización pequeña”. Comentario a USSG § 8B2.1 nota 2(C). Por el contrario, “una organización pequeña puede [depender de] menos formalidad y menos recursos”. Id. De cualquier modo, para que un programa de cumplimiento sea verdaderamente efectivo, el personal de cumplimiento debe estar capacitado dentro de la empresa.

Los fiscales deben evaluar si las funciones de auditoría interna se llevan a cabo a un nivel suficiente para garantizar su independencia y precisión, como indicador de si el personal de cumplimiento está de hecho facultado y posicionado para detectar y prevenir eficazmente la mala conducta. Los fiscales también deben evaluar “[l]os recursos que la empresa ha dedicado al cumplimiento”, “[l]a calidad y experiencia del personal involucrado en el cumplimiento, de modo que puedan comprender e identificar las transacciones y actividades que plantean un riesgo potencial”, y “[l]a autoridad e independencia de la función de cumplimiento y la disponibilidad de experiencia en cumplimiento para la junta directiva”. JM 9-47.120(2)(c); ver también USSG § 8B2.1(b)(2)(C) (aquellos con “responsabilidad operativa diaria” deberán tener “recursos adecuados, autoridad apropiada y acceso directo a la autoridad gobernante o un subgrupo apropiado de la autoridad gobernante”).

Estructura : ¿En qué parte de la empresa se encuentra la función de cumplimiento (por ejemplo, dentro del departamento legal, bajo una función comercial o como una función independiente que reporta al director ejecutivo o al directorio)? ¿A quién reporta la función de cumplimiento? ¿La función de cumplimiento está a cargo de un director de cumplimiento designado u otro ejecutivo dentro de la empresa, y esa persona tiene otras funciones dentro de la empresa? ¿El personal de cumplimiento está dedicado a responsabilidades de cumplimiento o tiene otras responsabilidades de incumplimiento dentro de la empresa? ¿Por qué la empresa eligió  
¿Cuál es la estructura de cumplimiento que tiene establecida? ¿Cuáles son las razones de las decisiones estructurales que ha tomado la empresa?

Antigüedad y nivel : ¿Cómo se compara la función de cumplimiento con otras funciones estratégicas de la empresa en términos de nivel, niveles de compensación, rango/título, línea jerárquica, recursos y acceso a los tomadores de decisiones clave? ¿Cuál ha sido la tasa de rotación del personal de cumplimiento y de la función de control relevante? ¿Qué papel ha desempeñado el cumplimiento en las decisiones estratégicas y operativas de la empresa? ¿Cómo ha sido la

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

¿Ha respondido la empresa a casos específicos en los que el cumplimiento de la normativa generó inquietudes? ¿Ha habido transacciones o acuerdos que se hayan detenido, modificado o examinado más a fondo como resultado de inquietudes sobre el cumplimiento de la normativa?

Experiencia y cualificaciones : ¿El personal de cumplimiento y control tiene la experiencia y las cualificaciones adecuadas para sus funciones y responsabilidades? ¿Ha cambiado con el tiempo el nivel de experiencia y cualificaciones en estas funciones? ¿Cómo invierte la empresa en formación y desarrollo adicionales del personal de cumplimiento y otros controles? ¿Quién revisa el desempeño de la función de cumplimiento y cuál es el proceso de revisión?

Financiamiento y recursos : ¿Ha habido suficiente personal para que el personal de cumplimiento pueda auditar, documentar, analizar y actuar eficazmente sobre los resultados de las iniciativas de cumplimiento? ¿La empresa ha asignado fondos suficientes para ello? ¿Ha habido ocasiones en que se han denegado solicitudes de recursos por parte de las funciones de cumplimiento y control y, de ser así, por qué motivos? ¿Tiene la empresa un mecanismo para medir el valor comercial de las inversiones en cumplimiento y gestión de riesgos?

Recursos y acceso a los datos : ¿El personal de cumplimiento y control tiene suficiente acceso directo o indirecto a las fuentes de datos pertinentes para permitir un seguimiento y/o prueba oportunos y efectivos de las políticas, los controles y las transacciones? ¿Existen impedimentos que limiten o retrasen el acceso a las fuentes de datos pertinentes y, de ser así, qué está haciendo la empresa para abordarlos? ¿El personal de cumplimiento tiene conocimiento y medios para acceder a todas las fuentes de datos pertinentes de manera razonablemente oportuna? ¿La empresa está aprovechando adecuadamente las herramientas de análisis de datos para crear eficiencias en las operaciones de cumplimiento y medir la eficacia de los componentes de los programas de cumplimiento? ¿Cómo está gestionando la empresa la calidad de sus fuentes de datos? ¿Cómo está midiendo la empresa la exactitud, precisión o recuperación de los modelos de análisis de datos que está utilizando?

Asignación proporcional de recursos: ¿Cómo se comparan los activos, los recursos y la tecnología disponibles para el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos con los que están disponibles en otras áreas de la empresa? ¿Existe un desequilibrio entre la tecnología y los recursos que utiliza la empresa para identificar y aprovechar las oportunidades de mercado y la tecnología y los recursos que utiliza para detectar y mitigar los riesgos?

Autonomía – ¿Las funciones de cumplimiento y control pertinentes tienen líneas de reporte directo con alguien del directorio y/o comité de auditoría? ¿Con qué frecuencia se reúnen con los directores? ¿Están presentes miembros de la alta gerencia en estas reuniones? ¿Cómo garantiza la empresa la independencia del personal de cumplimiento y control?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

Funciones de cumplimiento externalizadas : ¿La empresa ha externalizado la totalidad o parte de sus funciones de cumplimiento a una empresa o consultor externo? Si es así, ¿por qué y quién es responsable de supervisar o comunicarse con la empresa o el consultor externo? ¿Qué nivel de acceso tiene la empresa o el consultor externo a la información de la empresa? ¿Cómo se ha evaluado la eficacia del proceso externalizado?

DO. Estructuras de compensación y gestión de consecuencias

Otro sello distintivo de la implementación eficaz de un programa de cumplimiento es el establecimiento de incentivos para el cumplimiento y desincentivos para el incumplimiento. Los fiscales deben evaluar si la empresa cuenta con procedimientos claros de gestión de consecuencias (procedimientos para identificar, investigar, disciplinar y remediar violaciones de la ley, la reglamentación o la política), los aplica de manera uniforme en toda la organización y garantiza que los procedimientos sean proporcionales a las violaciones. Los fiscales también deben evaluar en qué medida las comunicaciones de la empresa transmiten a sus empleados que no se tolerará una conducta poco ética y que traerá consecuencias rápidas, independientemente del puesto o título del empleado que participe en la conducta. Consulte USSG § 8B2.1(b)(5)(C) (“el programa de cumplimiento de la organización se promoverá y aplicará de manera uniforme en toda la organización mediante (A) incentivos apropiados para actuar de acuerdo con el programa de cumplimiento y ética; y (B) medidas disciplinarias apropiadas por participar en una conducta delictiva y por no tomar medidas razonables para prevenir o detectar la conducta delictiva”).

A modo de ejemplo, los fiscales pueden considerar si una empresa ha hecho publicidad Medidas disciplinarias internas, cuando sea apropiado y posible, que pueden tener efectos disuasorios valiosos. Los fiscales también pueden considerar si una empresa está rastreando datos relacionados con las medidas disciplinarias para medir la eficacia de las funciones de investigación y gestión de consecuencias. Esto puede incluir el monitoreo de la cantidad de denuncias relacionadas con el cumplimiento que se confirman, los tiempos promedio (y atípicos) para completar una investigación de cumplimiento y la efectividad y consistencia de las medidas disciplinarias en todos los niveles, geografías, unidades o departamentos de una organización.

El diseño y la implementación de los esquemas de compensación desempeñan un papel importante en el fomento de una cultura de cumplimiento. Los fiscales pueden considerar si una empresa ha incentivado el cumplimiento mediante el diseño de sistemas de compensación que postergan o depositan en garantía cierta compensación vinculada a una conducta coherente con los valores y las políticas de la empresa. Algunas empresas también han aplicado cláusulas contractuales que permiten a la empresa recuperar la compensación previamente otorgada si se determina que el receptor de dicha compensación ha participado o es responsable de alguna otra forma de una mala conducta corporativa. Por último, los fiscales pueden considerar si las cláusulas de recuperación o reducción de la compensación debido a violaciones de cumplimiento o mala conducta se mantienen y se aplican de conformidad con la política de la empresa y las leyes aplicables.

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

Las estructuras de compensación que imponen sanciones financieras claras y efectivas por mala conducta pueden disuadir el comportamiento riesgoso y fomentar una cultura de cumplimiento. Al mismo tiempo, ofrecer incentivos positivos, como promociones, recompensas y bonificaciones por mejorar y desarrollar un programa de cumplimiento o demostrar liderazgo ético, puede impulsar el cumplimiento.

Los fiscales deben examinar si una empresa ha hecho del trabajo en materia de cumplimiento normativo un medio para avanzar en su carrera profesional, ha ofrecido oportunidades a directivos y empleados para que se desempeñen como "campeones" del cumplimiento normativo, o ha hecho del cumplimiento normativo una métrica importante para las bonificaciones de la dirección. Al evaluar si los esquemas de compensación y gestión de consecuencias son indicativos de una cultura de cumplimiento positiva, los fiscales deben considerar los siguientes factores:

Proceso de Recursos Humanos – ¿Quién participa en la toma de decisiones disciplinarias, incluso en relación con el tipo de mala conducta en cuestión? ¿Qué tan transparente ha sido la empresa en el diseño e implementación de su proceso disciplinario? En circunstancias en las que un ejecutivo ha sido despedido de la empresa debido a una violación de cumplimiento, ¿qué tan transparente ha sido la empresa con los empleados sobre los términos de la separación? ¿Se comunican a los empleados las razones reales de la disciplina en todos los casos? Si no es así, ¿por qué? ¿Se sigue el mismo proceso para cada caso de mala conducta y, si no, por qué? ¿Ha tomado la empresa medidas para restringir la divulgación o el acceso a la información sobre el proceso disciplinario? ¿Existen razones legales o relacionadas con la investigación para restringir la información, o se han proporcionado razones pretextuales para proteger a la empresa de la denuncia de irregularidades o el escrutinio externo?

Medidas disciplinarias : ¿Qué tipos de medidas disciplinarias tiene a su disposición la dirección cuando intenta hacer cumplir las políticas de cumplimiento? ¿Tiene la empresa políticas o procedimientos establecidos para recuperar la compensación que no se habría obtenido de no ser por una mala conducta atribuible directa o indirectamente al ejecutivo o empleado? ¿Qué políticas y prácticas tiene la empresa establecidas para advertir a los empleados de que no se beneficiarán de ningún posible fruto de la mala conducta?

Con respecto a la mala conducta particular en cuestión, ¿ha realizado la empresa esfuerzos de buena fe para seguir sus políticas y prácticas a este respecto?

Aplicación uniforme : ¿Se han aplicado las medidas disciplinarias y los incentivos de manera justa y uniforme en toda la organización? ¿La función de cumplimiento supervisa sus investigaciones y las medidas disciplinarias resultantes para garantizar la uniformidad? ¿Existen casos similares de mala conducta que se trataron de manera desigual y, de ser así, por qué? ¿Qué métricas aplica la empresa para garantizar la uniformidad de las medidas disciplinarias en todas las geografías, unidades operativas y niveles de la organización?

Sistema de incentivos financieros : ¿La empresa ha considerado el impacto de sus recompensas financieras y otros incentivos en el cumplimiento? ¿La empresa ha evaluado si los objetivos comerciales son alcanzables si la empresa opera de manera ética y conforme a las normas? ¿Qué papel tiene la función de cumplimiento en el diseño y

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

¿Cómo incentiva la empresa el cumplimiento y el comportamiento ético? ¿Qué porcentaje de la remuneración ejecutiva está estructurada para fomentar objetivos comerciales éticos duraderos? ¿Los términos de las bonificaciones y la remuneración diferida están sujetos a cancelación o recuperación, en la medida en que lo permita la ley aplicable, en caso de que se exponga un comportamiento no ético o no conforme antes o después de que se haya otorgado la bonificación? ¿Tiene la empresa una política para recuperar la remuneración que se ha pagado, cuando ha habido mala conducta? ¿Ha habido ejemplos específicos de acciones tomadas (por ejemplo, promociones o premios denegados, compensación recuperada o compensación diferida cancelada) como resultado de consideraciones de cumplimiento y ética?

Eficacia : ¿Cómo ha garantizado la empresa una gestión eficaz de las consecuencias de las infracciones de cumplimiento en la práctica? ¿Qué conocimientos se pueden extraer de la gestión de la línea directa de una empresa que proporcionen indicios de su cultura de cumplimiento o de su gestión de los informes de la línea directa? ¿Cómo se comparan las tasas de fundamentación para tipos similares de irregularidades denunciadas en toda la empresa (es decir, entre dos o más estados, países o departamentos diferentes) o en comparación con empresas en situaciones similares, si se conocen? ¿Ha realizado la empresa un análisis de causa raíz en áreas en las que cierta conducta se denuncia comparativamente en exceso o en defecto? ¿Cuál es el tiempo medio de finalización de las investigaciones sobre los informes de la línea directa y cómo se gestionan las investigaciones que se abordan de forma inconsistente por parte del departamento responsable? ¿Qué porcentaje de las compensaciones concedidas a ejecutivos que han cometido irregularidades han sido objeto de cancelación o recuperación por violaciones éticas? Teniendo en cuenta las leyes pertinentes y las circunstancias locales que rigen las partes pertinentes de un plan de compensación, ¿cómo ha intentado la organización hacer cumplir las normas de cumplimiento o sancionar las faltas éticas? ¿Qué proporción de la compensación se ha visto realmente afectada (ya sea de forma positiva o negativa) a causa de las actividades relacionadas con el cumplimiento?

III. ¿Funciona en la práctica el programa de cumplimiento de la empresa?

Los Principios de procesamiento federal de organizaciones comerciales exigen que los fiscales evalúen “la idoneidad y eficacia del programa de cumplimiento de la corporación en el momento del delito, así como en el momento de la decisión de imputación de cargos”. JM 9-28.300. Debido a la naturaleza retrospectiva de la primera investigación, una de las preguntas más difíciles que los fiscales deben responder al evaluar un programa de cumplimiento después de una mala conducta es si el programa estaba funcionando de manera eficaz en el momento del delito, especialmente cuando la mala conducta no se detectó de inmediato.

Para responder a esta pregunta, es importante señalar que la existencia de una mala conducta no significa, por sí sola, que un programa de cumplimiento no haya funcionado o que haya sido ineficaz en el momento de la infracción. Véase USSG § 8B2.1(a) (“[e]l hecho de no prevenir o detectar la infracción en cuestión no significa que el programa no sea generalmente eficaz para prevenir y disuadir la mala conducta”). De hecho, “[e]l Departamento reconoce que ningún programa de cumplimiento puede prevenir toda actividad delictiva por parte de un



Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

empleados de la corporación". JM 9-28.800. Por supuesto, si un programa de cumplimiento identificara una mala conducta, lo que incluye permitir una remediación oportuna y la autodenuncia, un fiscal debería considerar el hecho como un fuerte indicador de que el programa de cumplimiento estaba funcionando de manera eficaz.

Al evaluar si el programa de cumplimiento de una empresa era eficaz en el momento de la mala conducta, los fiscales deben considerar si se detectó la mala conducta y cómo se detectó, qué recursos de investigación estaban disponibles para investigar la presunta mala conducta y la naturaleza y minuciosidad de los esfuerzos correctivos de la empresa. Los fiscales también deben considerar si el programa de cumplimiento de la empresa tenía antecedentes de prevención o detección de otros casos de mala conducta y si la empresa ejerció la debida diligencia para prevenir y detectar conductas delictivas. Véase USSG § 8B2.1(a)(1).

Para determinar si el programa de cumplimiento de una empresa está funcionando de manera eficaz en el momento de una decisión o resolución de acusación, los fiscales deben considerar si el programa evolucionó con el tiempo para abordar los riesgos de cumplimiento existentes y cambiantes. Los fiscales también deben considerar si la empresa realizó un análisis de causa raíz adecuado y honesto para comprender tanto lo que contribuyó a la mala conducta subyacente como el grado de remediación necesario para prevenir eventos similares en el futuro. Los fiscales también deben evaluar cómo la empresa ha aprovechado sus datos para obtener información sobre la eficacia de su programa de cumplimiento y ha buscado de otra manera promover una cultura organizacional que fomente la conducta ética y el compromiso con el cumplimiento de la ley. Consulte USSG § 8B2.1(a)(2).

A. Mejora continua, pruebas periódicas y revisión

Un sello distintivo de un programa de cumplimiento eficaz es su capacidad para mejorar y evolucionar. La implementación real de los controles en la práctica necesariamente revelará áreas de riesgo y posibles ajustes. El negocio de una empresa cambia con el tiempo, al igual que los entornos en los que opera, la naturaleza de sus clientes, las leyes que rigen sus acciones y las normas aplicables de la industria. En consecuencia, los fiscales deben considerar si la empresa ha realizado esfuerzos significativos para revisar su programa de cumplimiento y asegurarse de que no esté obsoleto. Algunas empresas encuestan a los empleados para evaluar la cultura de cumplimiento y la solidez de los controles, y/o realizan auditorías periódicas para asegurarse de que los controles funcionan bien, aunque la naturaleza y la frecuencia de las evaluaciones pueden depender del tamaño y la complejidad de la empresa.

Los fiscales pueden recompensar los esfuerzos por promover la mejora y la sostenibilidad. Al evaluar si un programa de cumplimiento en particular funciona en la práctica, los fiscales deben considerar "revisiones a los programas de cumplimiento corporativo a la luz de las lecciones aprendidas". JM 9-28.800; véase también JM 9-47-120(2)(c) (que analiza "la auditoría del programa de cumplimiento para asegurar su eficacia"). Esto puede incluir el análisis de cómo respondió la empresa a otros casos de mala conducta, además de cómo la empresa abordó los informes de posible mala conducta y riesgos a lo largo del tiempo. Los fiscales también deben analizar si una empresa ha tomado "medidas razonables" para "garantizar que se siga el programa de cumplimiento y ética de la organización, incluido el seguimiento y la auditoría para detectar conductas delictivas", y "evaluar periódicamente la eficacia del programa de cumplimiento y ética de la organización".

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

Programa. USSG § 8B2.1(b)(5). Esfuerzos proactivos como estos no solo pueden ser recompensados en relación con la forma de cualquier resolución o procesamiento (por ejemplo, a través de un crédito de reparación o un rango de multa aplicable más bajo según las Pautas de Sentencia), sino que, lo que es más importante, pueden evitar problemas en el futuro.

Auditoría interna : ¿Cuál es el proceso para determinar dónde y con qué frecuencia la auditoría interna realizará una auditoría, y cuál es la lógica detrás de ese proceso?

¿Cómo se llevan a cabo las auditorías? ¿Qué tipos de auditorías habrían identificado cuestiones relacionadas con la mala conducta? ¿Se realizaron esas auditorías y cuáles fueron los hallazgos? ¿Qué tipos de hallazgos de auditoría relevantes y avances en la remediación se han comunicado a la administración y al directorio de manera regular? ¿Cómo han hecho el seguimiento la administración y el directorio? ¿Con qué frecuencia auditoría interna realiza evaluaciones en áreas de alto riesgo?

Pruebas de control : ¿La empresa ha revisado y auditado su programa de cumplimiento en el área relacionada con la mala conducta? En términos más generales, ¿qué pruebas de control, recopilación y análisis de datos de cumplimiento y entrevistas a empleados y terceros lleva a cabo la empresa? ¿Cómo se informan los resultados y se hace un seguimiento de las acciones a tomar?

Actualizaciones en evolución : ¿Con qué frecuencia la empresa ha actualizado sus evaluaciones de riesgos y revisado sus políticas, procedimientos y prácticas de cumplimiento? ¿La empresa ha realizado un análisis de brechas para determinar si áreas particulares de riesgo no están suficientemente abordadas en sus políticas, controles o capacitación? ¿Qué medidas ha tomado la empresa para determinar si las políticas/procedimientos/prácticas tienen sentido para segmentos comerciales/subsidiarias particulares? ¿La empresa revisa y adapta su programa de cumplimiento en función de las lecciones aprendidas de su propia mala conducta y/o la de otras empresas que enfrentan riesgos similares? Si la empresa está utilizando nuevas tecnologías como IA en sus operaciones comerciales o programa de cumplimiento, ¿la empresa está monitoreando y probando las tecnologías para poder evaluar si están funcionando como se esperaba y son consistentes con el código de conducta de la empresa? ¿Con qué rapidez puede la empresa detectar y corregir decisiones tomadas por IA u otras nuevas tecnologías que son incompatibles con los valores de la empresa?

Medición : ¿Cómo y con qué frecuencia mide la empresa el éxito y la eficacia de su programa de cumplimiento?

Cultura de cumplimiento : ¿Cómo y con qué frecuencia mide la empresa su cultura de cumplimiento? ¿Cómo refuerza la estructura de contratación e incentivos de la empresa su compromiso con la cultura ética? ¿La empresa busca la opinión de todos los niveles de empleados para determinar si perciben el compromiso de la gerencia superior y media con el cumplimiento? ¿Qué medidas ha tomado la empresa en respuesta a su medición de la cultura de cumplimiento?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

Datos y transparencia : ¿En qué medida la empresa tiene acceso a datos e información para identificar posibles mala conducta o deficiencias en su programa de cumplimiento?

¿Puede la empresa demostrar que está identificando de forma proactiva cualquier mala conducta o problemas con su programa de cumplimiento lo antes posible?

B. Investigación de mala conducta

Otro sello distintivo de un programa de cumplimiento que funciona eficazmente es la existencia de un mecanismo que funcione bien y cuente con la financiación adecuada para realizar investigaciones oportunas y exhaustivas. de cualquier acusación o sospecha de mala conducta por parte de la empresa, sus empleados o agentes. Una estructura de investigación eficaz también contará con un medio establecido para documentar la respuesta de la empresa, incluidas las medidas disciplinarias o correctivas adoptadas.

Investigación adecuadamente delimitada por personal calificado : ¿Cómo ha garantizado la empresa que las investigaciones hayan tenido un alcance adecuado y hayan sido independientes, objetivas, realizadas de manera apropiada y documentadas adecuadamente?

Respuesta a las investigaciones : ¿Se han utilizado las investigaciones de la empresa para identificar causas fundamentales, vulnerabilidades del sistema y fallas en la rendición de cuentas, incluso entre los gerentes supervisores y los altos ejecutivos? ¿Cuál ha sido el proceso para responder a los hallazgos de las investigaciones? ¿Hasta qué nivel de la empresa llegan los hallazgos de las investigaciones?

Independencia y empoderamiento : ¿La remuneración de los empleados responsables de investigar y juzgar las faltas de conducta está estructurada de manera que se garantice que el equipo de cumplimiento esté facultado para hacer cumplir las políticas y los valores éticos de la empresa? ¿Quién determina la remuneración, incluidas las bonificaciones, así como la disciplina y la promoción del personal de cumplimiento u otras personas dentro de la organización que desempeñan un papel en el proceso disciplinario en general?

Las aplicaciones de mensajería se han vuelto omnipresentes en muchos mercados y ofrecen plataformas importantes para que las empresas logren crecimiento y faciliten la comunicación. Al evaluar las políticas y los mecanismos de una corporación para identificar, informar, investigar y remediar posibles faltas de conducta y violaciones de la ley, los fiscales deben considerar las políticas y los procedimientos de la corporación que rigen el uso de dispositivos personales, plataformas de comunicación y aplicaciones de mensajería, incluidas las aplicaciones de mensajería efímera. Las políticas que rigen dichas aplicaciones deben adaptarse al perfil de riesgo de la corporación y a las necesidades comerciales específicas y garantizar que, según corresponda y en la mayor medida posible, los datos y las comunicaciones electrónicas relacionadas con la empresa sean accesibles y susceptibles de conservación por la empresa. Los fiscales deben considerar cómo se han comunicado las políticas y los procedimientos a los empleados y si la corporación ha aplicado las políticas y los procedimientos de manera regular y consistente en la práctica.

Al realizar esta evaluación, los fiscales deben considerar los siguientes factores:

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

Canales de comunicación : ¿Qué canales de comunicación electrónica utilizan la empresa y sus empleados, o permiten que se utilicen, para realizar negocios? ¿Cómo varía esa práctica según la jurisdicción y la función comercial, y por qué? ¿Qué mecanismos ha puesto en marcha la empresa para gestionar y preservar la información contenida en cada uno de los canales de comunicación electrónica? ¿Qué configuraciones de conservación o eliminación están disponibles para cada empleado en cada canal de comunicación, y qué exigen las políticas de la empresa con respecto a cada una de ellas? ¿Cuál es la lógica del enfoque de la empresa para determinar qué canales y configuraciones de comunicación están permitidos?

Entorno de políticas : ¿Qué políticas y procedimientos existen para garantizar que las comunicaciones y otros datos se preserven de los dispositivos que se reemplazan? ¿Cuáles son las leyes o políticas relevantes sobre código de conducta, privacidad, seguridad y empleo que rigen la capacidad de la organización para garantizar la seguridad o monitorear/acceder a las comunicaciones relacionadas con la empresa? Si la empresa tiene un programa de “traiga su propio dispositivo” (BYOD), ¿cuáles son sus políticas que rigen la preservación y el acceso a los datos corporativos y las comunicaciones almacenadas en dispositivos personales, incluidos los datos contenidos en las plataformas de mensajería, y cuál es la lógica detrás de esas políticas? ¿Cómo se han aplicado y hecho cumplir las políticas de retención de datos y conducta empresarial de la empresa con respecto a los dispositivos personales y las aplicaciones de mensajería? ¿Las políticas de la organización permiten a la empresa revisar las comunicaciones comerciales en BYOD y/o aplicaciones de mensajería? ¿Qué excepciones o limitaciones a estas políticas ha permitido la organización? Si la empresa tiene una política sobre si los empleados deben transferir mensajes, datos e información desde teléfonos privados o aplicaciones de mensajería a los sistemas de mantenimiento de registros de la empresa para preservarlos y retenerlos, ¿se está siguiendo en la práctica y cómo se hace cumplir?

Gestión de riesgos : ¿Cuáles son las consecuencias para los empleados que niegan a la empresa el acceso a las comunicaciones de la empresa? ¿La empresa ha ejercido alguna vez estos derechos? ¿La empresa ha sancionado a los empleados que no cumplen con la política o el requisito de que le den a la empresa acceso a estas comunicaciones? ¿El uso de dispositivos personales o aplicaciones de mensajería (incluidas las aplicaciones de mensajería efímeras) ha afectado de alguna manera al programa de cumplimiento de la organización o a su capacidad para realizar investigaciones internas o responder a solicitudes de fiscales o agencias de cumplimiento civil o reguladoras? ¿Cómo gestiona la organización la seguridad y ejerce el control sobre los canales de comunicación utilizados para llevar a cabo los asuntos de la organización? ¿El enfoque de la organización para permitir y gestionar los canales de comunicación, incluidos los BYOD y las aplicaciones de mensajería, es razonable en el contexto de las necesidades comerciales y el perfil de riesgo de la empresa?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

DO. Análisis y remediación de cualquier mala conducta subyacente

Por último, un sello distintivo de un programa de cumplimiento que funciona eficazmente en la práctica es el grado en que una empresa es capaz de realizar un análisis minucioso de las causas fundamentales de la mala conducta y remediadas de manera oportuna y apropiada.

Los fiscales que evalúan la eficacia de un programa de cumplimiento deben reflexionar sobre “el alcance y la generalización de la mala conducta delictiva; la cantidad y el nivel de los empleados corporativos involucrados; la gravedad, duración y frecuencia de la mala conducta; y cualquier acción correctiva adoptada por la corporación, incluyendo, por ejemplo, medidas disciplinarias contra infractores anteriores descubiertos por el programa de cumplimiento anterior y revisiones a los programas de cumplimiento corporativo a la luz de las lecciones aprendidas”. JM 9-28.800; consulte también JM 9-47.120(3)(c) (“para recibir el crédito completo por la remediación oportuna y apropiada” según la Política de Cumplimiento Corporativo de la FCPA, una empresa debe demostrar “un análisis de la causa raíz” y, cuando corresponda, “la remediación para abordar las causas raíz”).

Los fiscales deberían considerar “cualquier acción correctiva adoptada por la corporación, incluyendo, por ejemplo, acciones disciplinarias contra infractores anteriores descubiertos por el programa de cumplimiento anterior”. JM 98-28.800; ver también JM 9-47-120(2)(c) (que busca “[a]plicar una disciplina apropiada a los empleados, incluidos aquellos identificados por la empresa como responsables de la mala conducta, ya sea por participación directa o por falta de supervisión, así como a aquellos con autoridad de supervisión sobre el área en la que ocurrió la conducta delictiva” y “cualquier medida adicional que demuestre el reconocimiento de la gravedad de la mala conducta, la aceptación de la responsabilidad por ella y la implementación de medidas para reducir el riesgo de repetición de dicha mala conducta, incluidas las medidas para identificar riesgos futuros”).

Análisis de causa raíz : ¿Cuál es el análisis de causa raíz que la empresa ha realizado sobre la mala conducta en cuestión? ¿Se identificaron problemas sistémicos? ¿Quién en la empresa participó en la realización del análisis?

Debilidades previas : ¿Qué controles fallaron? Si las políticas o los procedimientos deberían haber prohibido la mala conducta, ¿se implementaron de manera efectiva? ¿Se exigió responsabilidad a las funciones que eran responsables de esas políticas y procedimientos?

Sistemas de pago : ¿Cómo se financió la mala conducta en cuestión (por ejemplo, órdenes de compra, reembolsos a empleados, descuentos, caja chica)? ¿Qué procesos podrían haber evitado o detectado el acceso indebido a estos fondos? ¿Se han mejorado esos procesos?

Gestión de proveedores : si los proveedores estuvieron involucrados en la mala conducta, ¿cuál fue el proceso de selección de proveedores y se sometieron a ese proceso?

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

Indicaciones previas : ¿Hubo oportunidades previas para detectar la mala conducta en cuestión, como informes de auditoría que identificaron fallas de control relevantes o acusaciones, quejas o investigaciones? ¿Cuál es el análisis de la empresa sobre por qué se perdieron esas oportunidades?

Remediación : ¿Qué cambios específicos ha realizado la empresa para reducir el riesgo de que se produzcan los mismos problemas o problemas similares en el futuro? ¿Qué remediación específica ha abordado los problemas identificados en el análisis de causa raíz y oportunidad perdida?

Responsabilidad : ¿Qué medidas disciplinarias tomó la empresa en respuesta a la mala conducta? ¿Fueron oportunas? ¿Se responsabilizó a los gerentes por la mala conducta que ocurrió bajo su supervisión? ¿La empresa consideró la posibilidad de tomar medidas disciplinarias por fallas en la supervisión? ¿Cuál es el historial de la empresa (por ejemplo, cantidad y tipos de medidas disciplinarias) en materia de disciplina de los empleados en relación con los tipos de conducta en cuestión? ¿La empresa alguna vez despidió o disciplinó de alguna otra manera a alguien (redujo o eliminó bonificaciones, emitió una carta de advertencia, etc.) por el tipo de mala conducta en cuestión? ¿La empresa tomó alguna medida para recuperar o reducir la compensación de los empleados responsables en la medida en que sea posible y esté disponible según la ley aplicable?

---

<sup>1</sup> Muchos de los temas también aparecen en los siguientes recursos:

- Manual de Justicia ("JM")

- o JM 9-28.000 Principios del procesamiento federal de organizaciones empresariales , Manual de Justicia ("JM"), disponible en <https://www.justice.gov/jm/jm-9-28000-principles-federal-prosecution-business-organizations> .

- o JM 9-47.120 y la Política de Cumplimiento Corporativo de la División Penal, disponible en <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1562831/download>.

- Capítulo 8 – Sentencias de organizaciones - Directrices de sentencia de los Estados Unidos

- (“USSG”), disponible en <https://www.uscourts.gov/guidelines/2018-guidelines-manual/2018-chapter-8#NaN>.  
Memorándum titulado “Selección de monitores en asuntos de la División Penal”, emitido por el Fiscal General Adjunto Brian Benczkowski el 11 de octubre de 2018, disponible en <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1100366/download>; Memorándum actualizado titulado “Selección de monitores en asuntos de la División Penal”,

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

---

emitido por el Fiscal General Adjunto Kenneth A. Polite, Jr., el 2 de marzo de 2023, disponible en <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1100366/download>.

- Acuerdos de resolución de la División Penal Corporativo <https://www.justice.gov/news> (el sitio web disponible en <https://www.justice.gov/news>) contiene comunicados de prensa para todas las resoluciones corporativas de la División Penal que contienen enlaces a documentos y acuerdos de acusación).
- Una Guía de recursos sobre la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos ("Guía FCPA"), publicada en noviembre de 2012 por el Departamento de Justicia y la Comisión de Bolsa y Valores ("SEC"), disponible en <https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>.
- Guía de buenas prácticas sobre controles internos, ética y cumplimiento, adoptada por el Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ("OCDE") el 18 de febrero de 2010, disponible en <https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/44884389.pdf>.
- Manual de ética y cumplimiento anticorrupción para empresas ("Manual de la OCDE"), publicado en 2013 por la OCDE, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y el Banco Mundial, disponible en <https://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>.
- Evaluación de los programas de cumplimiento corporativo en las investigaciones antimonopolio penales, publicada en julio de 2019 por la División Antimonopolio del Departamento de Justicia, disponible en <https://www.justice.gov/atr/page/file/1182001/download>.
- Un marco para los compromisos de cumplimiento de la OFAC, publicado en mayo de 2019 por la Oficina de Control de Activos Extranjeros ("OFAC") del Departamento del Tesoro, disponible en [https://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Documents/framework\\_ofac\\_cc.pdf](https://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Documents/framework_ofac_cc.pdf).
- Marco de gestión de riesgos de inteligencia artificial, publicado el 26 de enero de 2023 por el Instituto Nacional de Estándares y Tecnología ("NIST"), disponible en <https://www.nist.gov/itl/ai-risk-management-framework>.

<sup>2</sup> Los fiscales deben considerar si ciertos aspectos de un programa de cumplimiento pueden verse afectados por la legislación extranjera. Cuando una empresa afirma que ha estructurado su programa de cumplimiento de una manera particular o ha tomado una decisión de cumplimiento basada en requisitos de la legislación extranjera, los fiscales deben preguntar a la empresa en qué se basa su conclusión sobre la legislación extranjera y cómo ha abordado la cuestión para mantener la integridad y la eficacia de su programa de cumplimiento sin dejar de respetar la legislación extranjera.

Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

<sup>3</sup> Como se analiza en el Manual de Justicia, muchas empresas operan en entornos regulatorios complejos que están fuera de la experiencia normal de los fiscales penales. JM 9-28.000. Por ejemplo, las instituciones financieras como los bancos, sujetas a la ley y los reglamentos de la Ley de Secreto Bancario, requieren que los fiscales realicen análisis especializados de sus programas de cumplimiento en el contexto de sus requisitos contra el lavado de dinero. Se recomienda consultar con la Sección de Lavado de Dinero y Recuperación de Activos al revisar el cumplimiento de la AML.

Ver

<https://www.justice.gov/criminal-mlars>. Los fiscales también pueden consultar las orientaciones publicadas por las agencias federales y estatales pertinentes. Véase el Manual de examen contra el blanqueo de dinero/Ley de secreto bancario/Consejo de inspección de instituciones financieras federales, disponible en [https://www.ffiec.gov/bsa\\_aml\\_infobase/pages\\_manual/manual\\_online.htm](https://www.ffiec.gov/bsa_aml_infobase/pages_manual/manual_online.htm).

4 El término "inteligencia artificial" tiene el significado establecido en el Memorandum M-24-10 de la OMB en las páginas 26-27, disponible en <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2024/03/M-24-10-Fomento-de-la-gobernanza-la-innovacion-y-la-gestion-de-riesgos-para-el-uso-de-inteligencia-artificial-por-parte-de-las-agencias.pdf>, e incluye lo siguiente:

1. Cualquier sistema artificial que realiza tareas en circunstancias variables e impredecibles sin una supervisión humana significativa, o que puede aprender de la experiencia y mejorar el rendimiento cuando se expone a conjuntos de datos.
2. Un sistema artificial desarrollado en software de computadora, hardware físico u otro contexto que resuelve tareas que requieren percepción, cognición, planificación, aprendizaje, comunicación o acción física similares a las humanas.
3. Un sistema artificial diseñado para pensar o actuar como un humano, incluidas las arquitecturas cognitivas y redes neuronales.
4. Un conjunto de técnicas, incluido el aprendizaje automático, que está diseñado para aproximarse a un modelo cognitivo tarea.
5. Un sistema artificial diseñado para actuar racionalmente, incluyendo un agente de software inteligente o un robot encarnado que logra objetivos utilizando la percepción, la planificación, el razonamiento, el aprendizaje, la comunicación, la toma de decisiones y la acción.

Además, el siguiente contexto técnico debe guiar la interpretación de la definición:

1. Esta definición de IA abarca, pero no se limita a, los subcampos técnicos de IA del aprendizaje automático (incluidos, entre otros, el aprendizaje profundo, así como los enfoques supervisados, no supervisados y semisupervisados), el aprendizaje de refuerzo, el aprendizaje por transferencia y la IA generativa.
2. Esta definición de IA no incluye la automatización de procesos robóticos ni otros sistemas cuyo comportamiento está definido únicamente por reglas definidas por humanos o que aprenden únicamente repitiendo una práctica observada exactamente como se llevó a cabo.



Departamento de Justicia de Estados Unidos  
División Penal

Evaluación de programas de cumplimiento corporativo

(Actualizado septiembre 2024)

---

3. Para esta definición, ningún sistema debe considerarse demasiado simple para calificar como un sistema de IA cubierto debido a una falta de complejidad técnica (por ejemplo, el menor número de parámetros en un modelo, el tipo de modelo o la cantidad de datos utilizados para fines de entrenamiento).

Esta definición incluye sistemas que son totalmente autónomos, parcialmente autónomos y no autónomos, e incluye sistemas que funcionan con y sin supervisión humana.