Universidad del Desarrollo
Facultad de Derecho
Centro de Derecho Regulatorio y Empresa

ESTUDIO

COMPLIANCE EN LAS EMPRESAS CHILENAS

CONOCIENDO LA SITUACIÓN DEL COMPLIANCE EN EL MERCADO EMPRESARIAL CHILENO

2026

CON LA COLABORACIÓN DE:

PRELAFIT compliance

/Carey

ESTUDIO

COMPLIANCE EN LAS EMPRESAS CHILENAS

2026

CONTENIDO

INDICE

Introducción 6
1. Caracterización de la Muestra 10
2. Estructura del Área de Compliance 18
3. Modelos de Prevención 27
4. Canales de Denuncia e Investigaciones Internas 34
5. Cultura y Sanciones 38
6. Compliance Sectorial 42
- 6.1 Compliance Laboral 43
- 6.2 Compliance Delitos Económicos 45
- 6.3 Compliance en Protección de Datos Personales 48
- 6.4 Compliance y Sostenibilidad Tributaria 50
- 6.5 ESG y Compliance en Derechos Humanos 52
- 6.6 Compliance en Inteligencia Artificial 54

7. Herramientas Tecnológicas 56
8. Comparativo estudio 2019 - 2026 62
- 8.1 Estructura del área de compliance 63
- 8.2 Áreas de prevención 66
- 8.3 Denuncias 68
- 8.4 Conclusión 69

Conclusiones 70

INTRODUCCIÓN

Durante la última década, el compliance corporativo ha experimentado una transformación profunda en el entorno empresarial chileno. Lo que en sus orígenes fue concebido principalmente como un conjunto de mecanismos destinados a prevenir infracciones legales y mitigar responsabilidades penales corporativas, hoy se configura crecientemente como una función estratégica vinculada al gobierno corporativo, la gestión integral de riesgos y la sostenibilidad de las organizaciones. La intensificación de las exigencias regulatorias, la evolución de los estándares internacionales de cumplimiento, la creciente sofisticación de los riesgos empresariales y las expectativas de inversionistas, reguladores, clientes y otros stakeholders han impulsado a las empresas a fortalecer sus estructuras de control y supervisión.

En Chile, este proceso ha adquirido particular relevancia a partir de las reformas en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas y delitos económicos, así como del desarrollo de nuevas obligaciones en ámbitos como protección de datos personales, sostenibilidad, derechos humanos y gobernanza tecnológica y la sostenibilidad tributaria. En este contexto, los directorios y la alta administración enfrentan el desafío de asegurar que los programas de compliance no solo cumplan formalmente con las exigencias normativas, sino que también contribuyan efectivamente a la identificación, evaluación y gestión de riesgos corporativos, fortaleciendo la integridad organizacional y la confianza en los mercados.

Pese a la centralidad que el compliance ha alcanzado en la agenda corporativa, la discusión pública y académica en Chile ha estado dominada en gran medida por análisis normativos y doctrinales, existiendo todavía una limitada disponibilidad de evidencia empírica sistemática acerca de cómo las grandes empresas están implementando y gestionando sus programas de cumplimiento. Comprender el estado actual de desarrollo del compliance resulta especialmente relevante en un escenario en el que las organizaciones transitan desde modelos centrados en el cumplimiento legal mínimo hacia esquemas más integrados de gobernanza y gestión de riesgos. La existencia de estructuras formales, políticas y procedimientos constituye solo una dimensión del problema; igualmente importante es evaluar su autonomía, recursos, capacidad de influencia estratégica y efectividad práctica.

Con el propósito de contribuir a este debate, el presente estudio examina la realidad del compliance en grandes empresas que operan en Chile a partir de una encuesta aplicada a gerentes legales y responsables de cumplimiento de 56 organizaciones.

El levantamiento se realizó entre marzo y abril de 2026. Las empresas participantes corresponden principalmente a grupos empresariales nacionales e internacionales, sociedades anónimas y compañías pertenecientes a diversos sectores económicos, lo que permite obtener una visión amplia y heterogénea del estado del compliance corporativo en el país. La caracterización de la muestra considera variables como estructura de negocio, estructura legal, integración en conglomerados, tamaño de la empresa y rubro económico, dimensiones relevantes para analizar diferencias en el desarrollo y sofisticación de los sistemas de cumplimiento. La encuesta incluyó módulos relativos a estructura y autonomía del área de compliance, modelos de prevención de delitos, gestión de riesgos, canales de denuncia e investigaciones internas, cultura de cumplimiento y sanciones, compliance laboral, penal, tributario y de protección de datos, ESG y derechos humanos, inteligencia artificial y herramientas tecnológicas de compliance. Esta amplitud temática permite abordar el fenómeno del cumplimiento corporativo desde una perspectiva integral y multidimensional. El estudio considera precisamente estas dimensiones organizacionales para interpretar los resultados y detectar patrones de desarrollo del compliance en Chile.

La aproximación adoptada en este estudio busca ir más allá de la mera constatación de la existencia de programas de compliance. El objetivo central es evaluar su nivel de madurez organizacional, entendiendo por tal la combinación de formalización institucional, independencia funcional, dotación de recursos, integración con los órganos de gobierno corporativo, capacidad de gestión de riesgos y participación en la toma de decisiones estratégicas. Desde esta perspectiva, el compliance se concibe como una capacidad organizacional que interactúa con el directorio, la gerencia general y las distintas áreas del negocio, y no únicamente como una función de control normativo.

El compliance ha alcanzado un elevado grado de institucionalización en el mercado nacional. La amplia presencia de áreas especializadas y oficiales de cumplimiento nos lleva a preguntarnos si el cumplimiento se ha integrado de manera significativa a las estructuras de gobierno corporativo. Al mismo tiempo, podemos cuestionar si esta consolidación formal convive con desafíos relevantes en materia de independencia funcional, dedicación exclusiva de los responsables de cumplimiento, incidencia efectiva en la estrategia empresarial y ampliación de la cobertura

hacia riesgos emergentes. Nuestra hipótesis es si el compliance en Chile ha avanzado hacia una mayor institucionalización.

Otro aspecto particularmente relevante es el creciente papel de la tecnología en la evolución del compliance corporativo. Esta transformación tecnológica plantea oportunidades importantes de eficiencia y control, pero también nuevos desafíos de gobernanza, supervisión y responsabilidad.

En consecuencia, los hallazgos de esta investigación permitirán identificar tendencias de evolución, brechas de desarrollo y oportunidades de mejora relevantes para empresas, directorios, reguladores y responsables de cumplimiento. Más allá de describir prácticas organizacionales, el estudio ofrece evidencia útil para evaluar el grado de madurez del compliance corporativo en Chile y para orientar futuras políticas, estándares y estrategias de fortalecimiento institucional.

El propósito último de este trabajo es aportar evidencia empírica rigurosa a la discusión sobre el compliance corporativo en Chile, contribuyendo a comprender cómo las grandes empresas están enfrentando los desafíos contemporáneos de regulación, gobierno corporativo y gestión de riesgos. Al sistematizar la experiencia de organizaciones líderes en distintos sectores económicos, este estudio busca constituirse en una referencia para el análisis académico, la formulación de políticas públicas y la toma de decisiones empresariales, promoviendo una visión del compliance como una función estratégica orientada no solo al cumplimiento normativo, sino también a la creación de valor sostenible, la integridad organizacional y la confianza en los mercados.

Matías Pascuali Tello
Director del Centro de Derecho Regulatorio y Empresa de la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo.

Cecilia Alcalde Prieto
Directora de Extensión y Educación Continua de la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo.

1
CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

La caracterización de la muestra se diseñó considerando variables organizacionales que permiten comprender el contexto estructural en el que se desarrollan los programas de compliance en las empresas chilenas. En particular, el estudio clasificó a las organizaciones según su **tipo de estructura de negocio** (grupo empresarial nacional, grupo empresarial internacional, empresa que transa en bolsa o empresa familiar), **su estructura legal** (sociedad anónima abierta, cerrada, SpA, entre otras), su grado de **integración en conglomerados empresariales,** el **tamaño de la empresa medido por número de trabajadores** y el **rubro económico principal** en el que operan. Estas variables constituyen dimensiones fundamentales para analizar cómo las características corporativas influyen en el desarrollo, alcance y sofisticación de los sistemas de cumplimiento.

La caracterización utilizada permite realizar análisis comparativos entre segmentos empresariales y detectar patrones de desarrollo del compliance en Chile. Gracias a esta segmentación, el estudio puede identificar diferencias en materias como cobertura de áreas de riesgo, adopción tecnológica, dotación de equipos de cumplimiento y nivel de sofisticación de los modelos preventivos. De esta forma, la caracterización de la muestra no solo cumple una función descriptiva, sino que constituye una herramienta analítica clave para interpretar los resultados, identificar brechas entre distintos tipos de organizaciones y generar conclusiones más precisas sobre el estado de madurez del compliance en el entorno empresarial chileno.

Ficha técnica del estudio

56

EMPRESAS CONTESTARON LA ENCUESTA

UNIVERSO

Empresas que operan en Chile con área de Compliance

MUESTRA

n = 56 respuestas (no probabilística)

PERÍODO DE LEVANTAMIENTO

Marzo – abril 2026

METODOLOGÍA

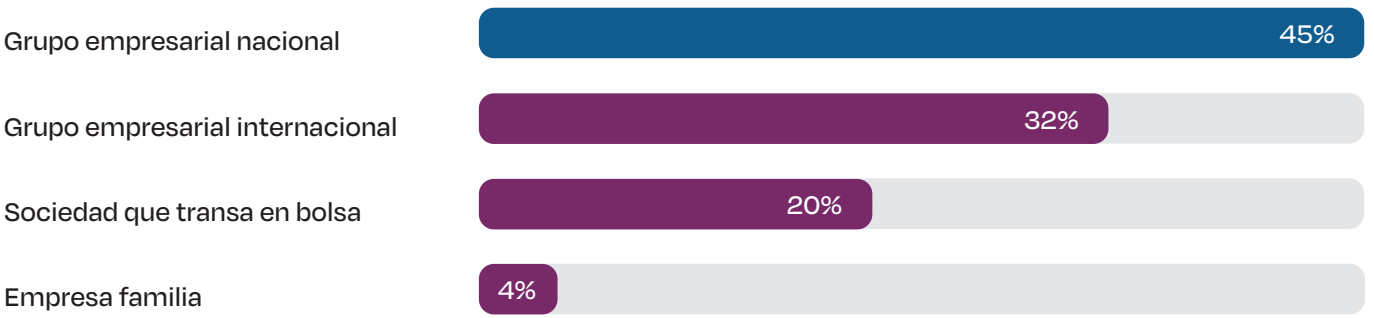
Encuesta web autoadministrada en SurveyMonkey

BLOQUES TEMÁTICOS

12 secciones: perfil, estructura del área, modelo de prevención, denuncias, cultura, laboral, Ley 20.393, datos, tributario, DDHH/ ESG, IA, herramientas tech.

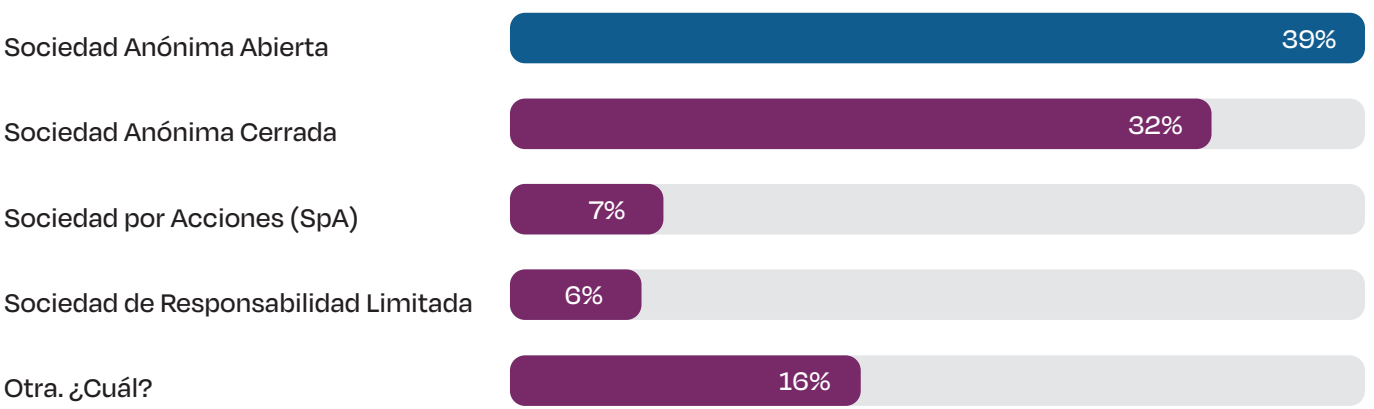
TIPOS DE ESTRUCTURA DE NEGOCIO

% que marca cada opción (respuesta múltiple)



ESTRUCTURA LEGAL

Tipo societario



INTEGRACIÓN EN CONGLOMERADO



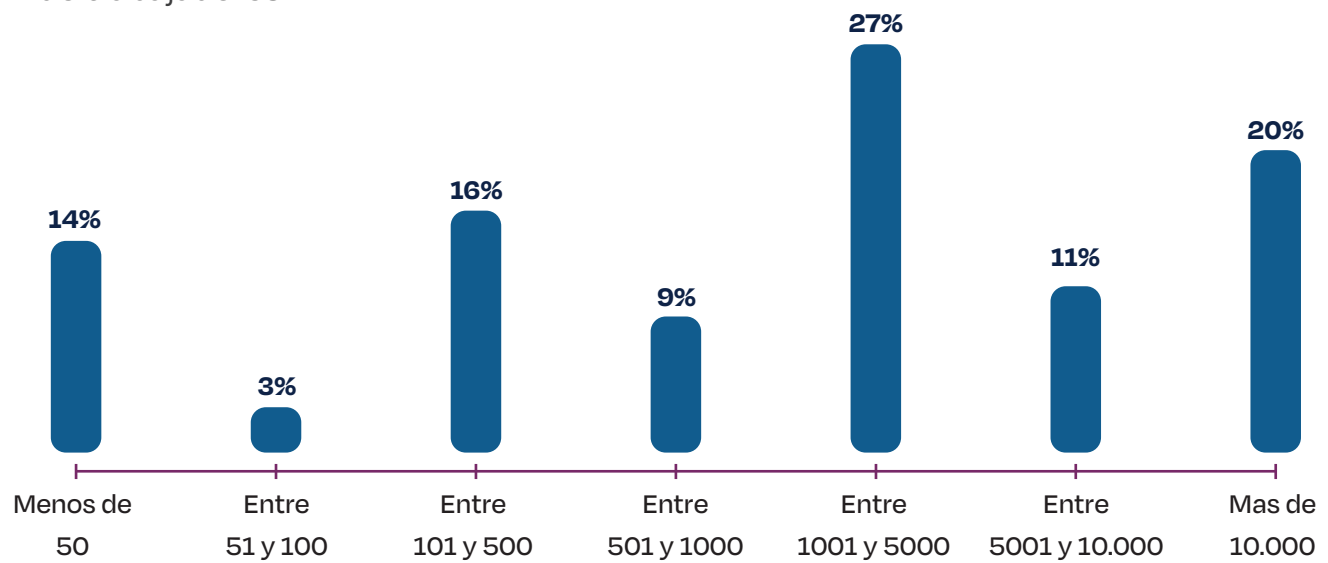
37%
Está integrada en un conglomerado nacional

36%
Está integrada en un conglomerado internacional

27%
Ninguna de las anteriores

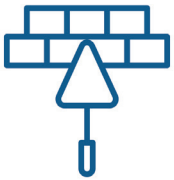
TAMAÑO DE LA EMPRESA

N° de trabajadores



RUBRO PRINCIPAL

% que opera en cada rubro (respuesta múltiple)



5%

Construcción



7%

Inmobiliario



11%

Minería



11%

Infraestructura / Concesiones



5%

Retail



9%

Transporte / Bodegaje



9%

Industria Manufacturera



12%

Finanzas e Inversiones



11%

Telecom / Tecnología



30%

Otro

POLÍTICAS DE COMPLIANCE EN CONGLOMERADO

52%



Política de Compliance general del grupo

48%



Política individual de cada empresa

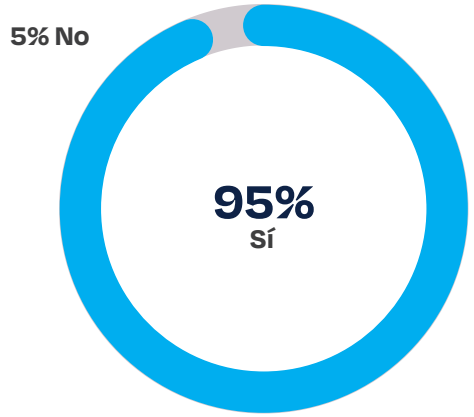
2
ESTRUCTURA DEL ÁREA DE COMPLIANCE

Podemos ver que las empresas encuestadas han desarrollado una estructura de compliance altamente formalizada. El 95% cuenta con un área o gerencia de cumplimiento, el 100% dispone de un oficial de cumplimiento y el 93% señala que esta función es ejercida por personal interno. Además, el 80% de los oficiales es designado por el directorio y el 62% reporta directamente a este órgano, lo que refleja una ubicación organizacional alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo. Sin embargo, un elemento que relativiza esta fortaleza es que el 56% de los responsables de cumplimiento desempeña simultáneamente otras funciones dentro de la empresa, situación que puede afectar la independencia funcional y la capacidad de dedicar recursos suficientes a la gestión de riesgos y controles.

Los resultados también evidencian una estrecha vinculación entre la función de compliance y los máximos niveles de dirección. El 82% de los oficiales mantiene reuniones periódicas con el gerente general y el 93% con el directorio, mientras que el 93% de las áreas dispone de presupuesto propio. Estas cifras sugieren que la función cuenta con reconocimiento institucional y acceso a los principales espacios de toma de decisiones. No obstante, la participación efectiva en la estrategia corporativa parece más limitada, ya que solo el 49% declara involucrarse siempre o regularmente en decisiones estratégicas. Esta diferencia entre acceso formal e influencia real indica que muchas organizaciones aún consideran al compliance principalmente como una función de supervisión y control, más que como un actor relevante en la definición estratégica del negocio.

El análisis de la relación entre la línea de reporte y el involucramiento estratégico muestra que reportar al directorio no necesariamente se traduce en una mayor participación en las decisiones relevantes de la organización. Asimismo, el tamaño de la empresa influye significativamente en la estructura del área: las organizaciones más pequeñas operan casi exclusivamente con equipos de entre uno y cinco profesionales, mientras que las empresas de mayor tamaño desarrollan equipos más robustos y especializados. En consecuencia, los datos sugieren que la madurez de la estructura de compliance no depende únicamente de la existencia de un oficial o de una línea formal de reporte, sino también de factores como la dedicación exclusiva del responsable, la disponibilidad de recursos humanos especializados y la capacidad efectiva de influir en la gestión estratégica y en la toma de decisiones corporativas.

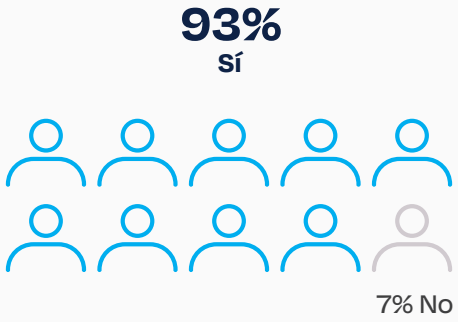
¿TIENE ÁREA / GERENCIA DE CUMPLIMIENTO?



¿TIENE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO?

100%

Sí



¿EL RESPONSABLE ES PERSONA INTERNA?



¿EL ÁREA TIENE PRESUPUESTO PROPIO?

¿DESEMPEÑA OTROS ROLES?

44%

Sólo ejerce la función de cumplimiento

56%

Desempeña otros roles

¿QUIÉN DESIGNA AL OFICIAL?











¿A QUIÉN REPORTA EL OFICIAL?



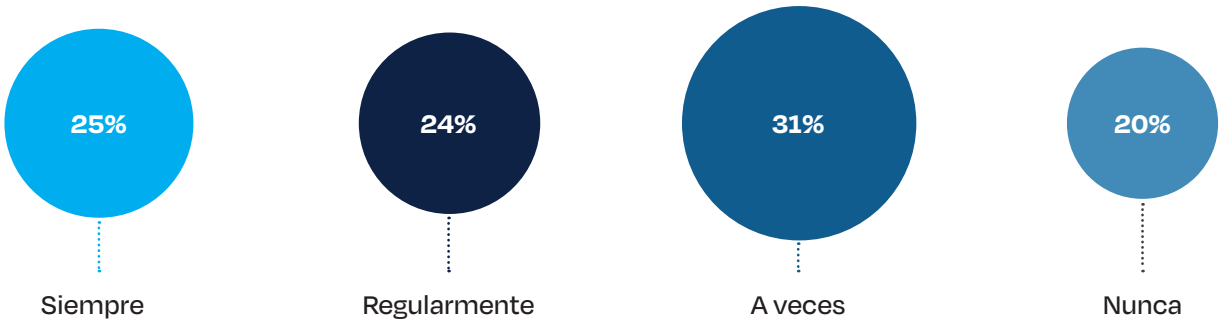




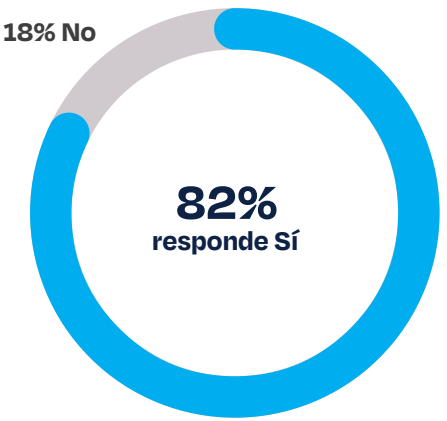




INVOLUCRAMIENTO EN DECISIONES ESTRATÉGICAS

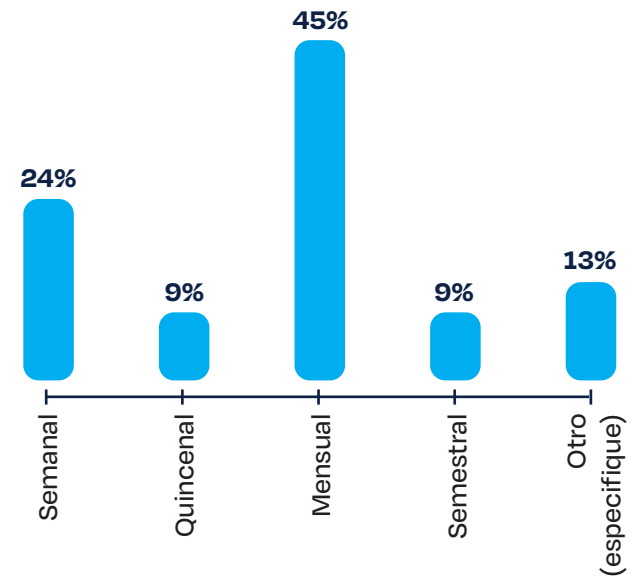


¿REUNIONES PERIÓDICAS CON GERENTE GENERAL?



REGULARIDAD REUNIONES CON GG

Solo quienes tienen reuniones con GG

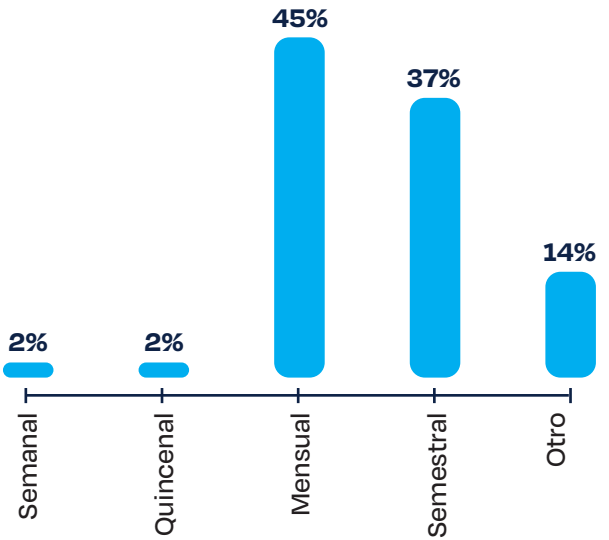


¿REUNIONES PERIÓDICAS CON DIRECTORIO?



REGULARIDAD REUNIONES CON DIRECTORIO

Solo quienes tienen reuniones con directorio

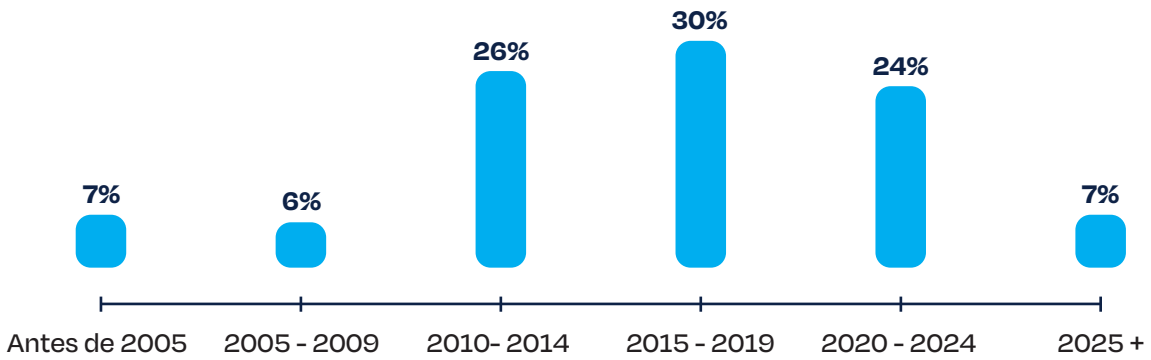


TRABAJADORES FULL-TIME EN COMPLIANCE



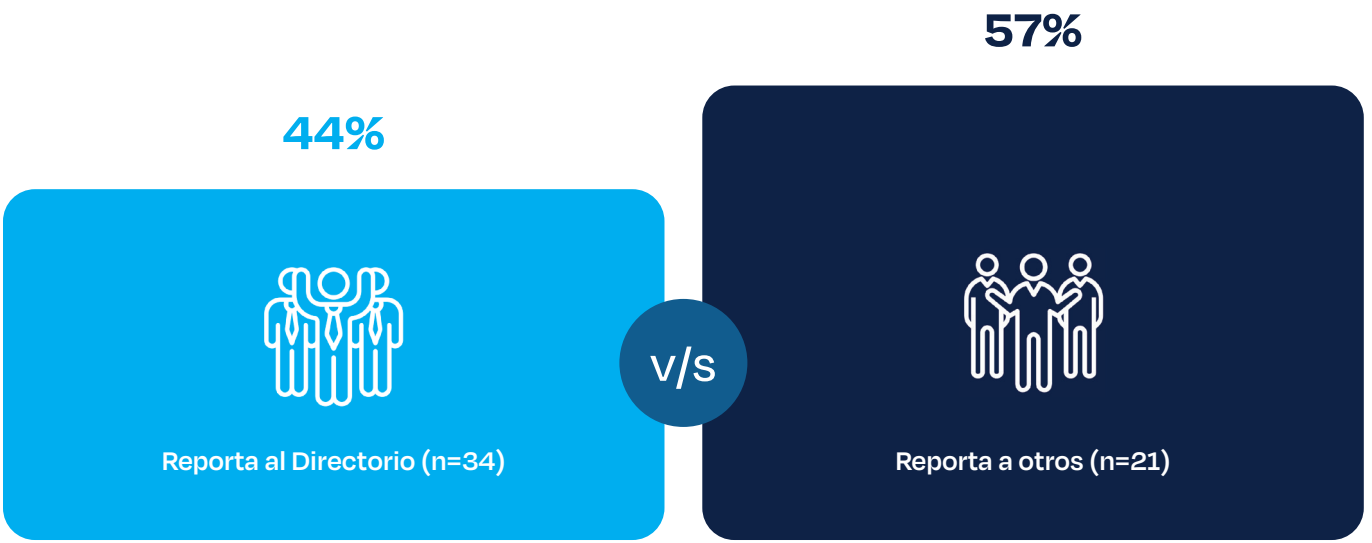
AÑO EN QUE ADOPTÓ OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Agrupado por quinquenio



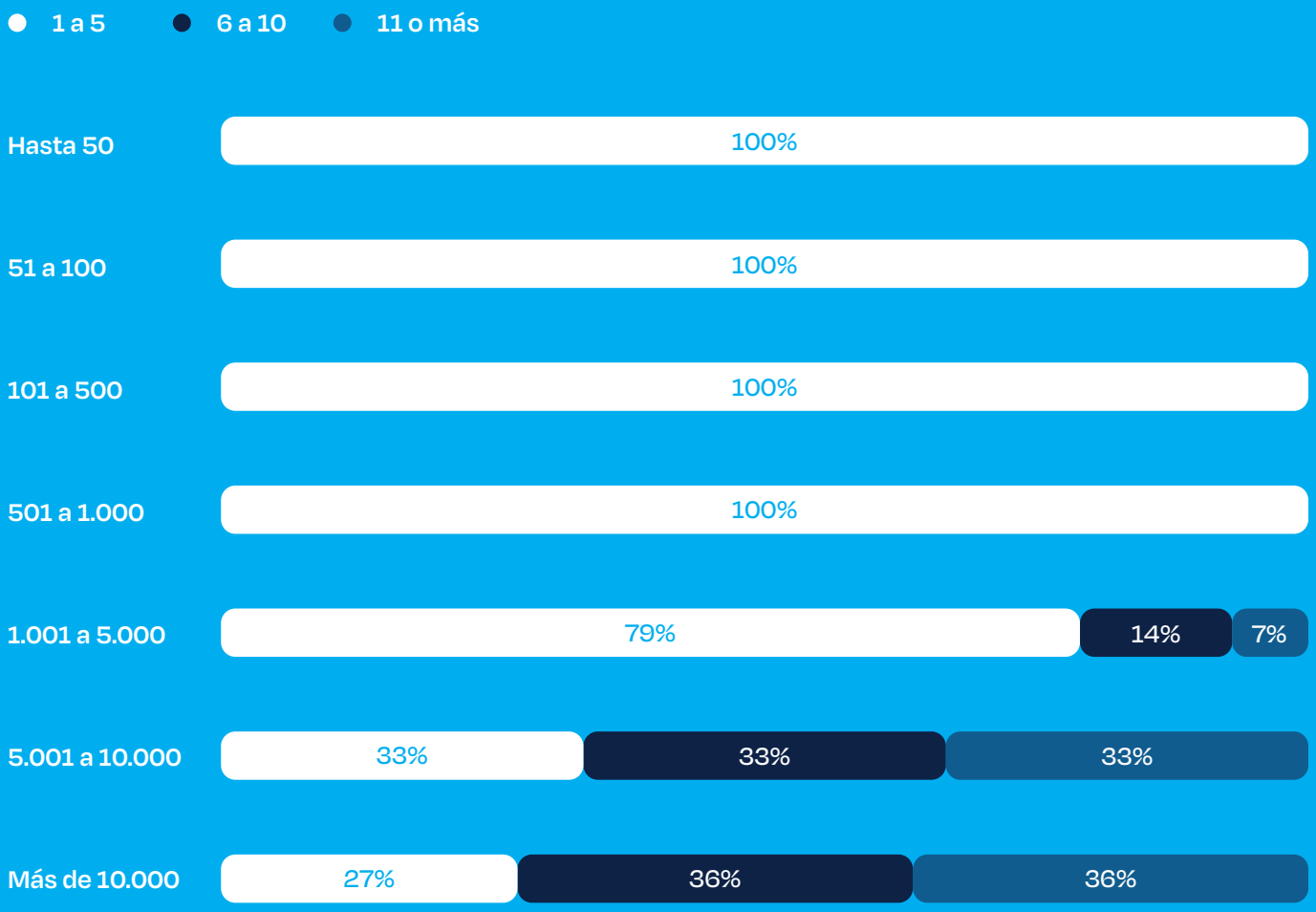
LÍNEA DE REPORTE VS. PESO ESTRATÉGICO DEL OFICIAL

% con alto involucramiento en decisiones estratégicas (siempre o regularmente), según a quién reporta el oficialde cumplimiento



TAMAÑO DEL EQUIPO DE COMPLIANCE SEGÚN EMPRESA

Distribución del nº de personas dedicadas a compliance según número de trabajadores



3
MODELOS DE PREVENCIÓN

En cuanto a los **modelos de prevención**, el estudio muestra que las empresas participantes han alcanzado un elevado grado de adopción formal de programas de compliance. El hecho de que el 100% de las organizaciones declare contar con un modelo de prevención y que el 80% haya sometido dicho modelo a certificación o auditoría externa evidencia una fuerte institucionalización de los mecanismos de control. Sin embargo, el alcance de estos modelos es heterogéneo. La cobertura se concentra principalmente en riesgos penales (86%), libre competencia (71%), y protección de datos personales (55%), mientras que materias emergentes como derechos humanos (34%), protección al consumidor (29%) e inteligencia artificial (12%) presentan una integración significativamente menor. Esto sugiere que la madurez del compliance sigue estando impulsada principalmente por las exigencias regulatorias tradicionales y por los riesgos asociados a la responsabilidad penal corporativa.

Por otra parte, podemos observar diferencias relevantes según el tipo de organización. Las empresas pertenecientes a grupos empresariales internacionales presentan una cobertura promedio de 5,1 áreas de riesgo dentro de sus modelos de prevención, superando a los grupos nacionales (4,4) y a las empresas que transan en bolsa (3,6). Asimismo, las organizaciones internacionales muestran una mayor incorporación de materias como derechos humanos, medio ambiente, ciberseguridad e inteligencia artificial. Estos resultados sugieren que la exposición a estándares globales, exigencias de matrices extranjeras y marcos regulatorios internacionales contribuye a desarrollar modelos de compliance más amplios e integrados. Por el contrario, las empresas nacionales tienden a concentrar sus esfuerzos en áreas regulatorias más tradicionales, manteniendo una cobertura más limitada de riesgos emergentes.

La información muestra diferencias moderadas en la **cobertura promedio de áreas incluidas en los modelos de prevención según macrosector económico.** Los sectores de **Finanzas y Seguros y Minería e Infraestructura** presentan los niveles más altos de cobertura, con un promedio de 4,0 áreas de riesgo incorporadas en sus modelos, lo que puede explicarse

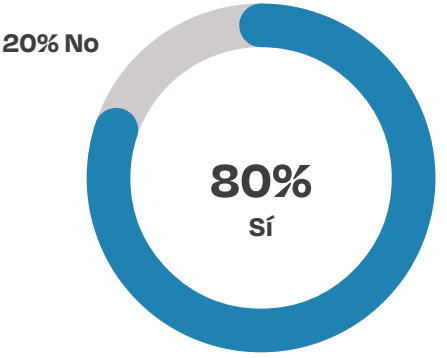
por la mayor presión regulatoria, fiscalización y exposición a riesgos complejos que caracterizan a estas industrias. En una posición intermedia se ubican las empresas de **Servicios y Tecnología**, con un promedio de 3,7 áreas, reflejando una expansión gradual de los programas de compliance hacia riesgos distintos de los tradicionales. Por su parte, **Industria y Construcción** registra la menor cobertura, con 3,2 áreas en promedio, lo que sugiere modelos de cumplimiento más focalizados y menos diversificados. En conjunto, los resultados evidencian que el nivel de madurez del compliance varía según el sector económico, siendo más desarrollado en industrias altamente reguladas y con mayores exigencias de control, mientras que los sectores más tradicionales muestran una incorporación más limitada de riesgos y materias emergentes dentro de sus programas de cumplimiento.

En consecuencia, las páginas analizadas permiten concluir que la evolución del compliance en Chile está transitando desde un enfoque centrado en el cumplimiento normativo básico hacia modelos más integrados de gestión de riesgos y gobernanza, aunque persisten desafíos asociados a la independencia funcional, la participación estratégica y la ampliación de la cobertura hacia riesgos emergentes.

¿TIENE MODELO DE PREVENCIÓN?

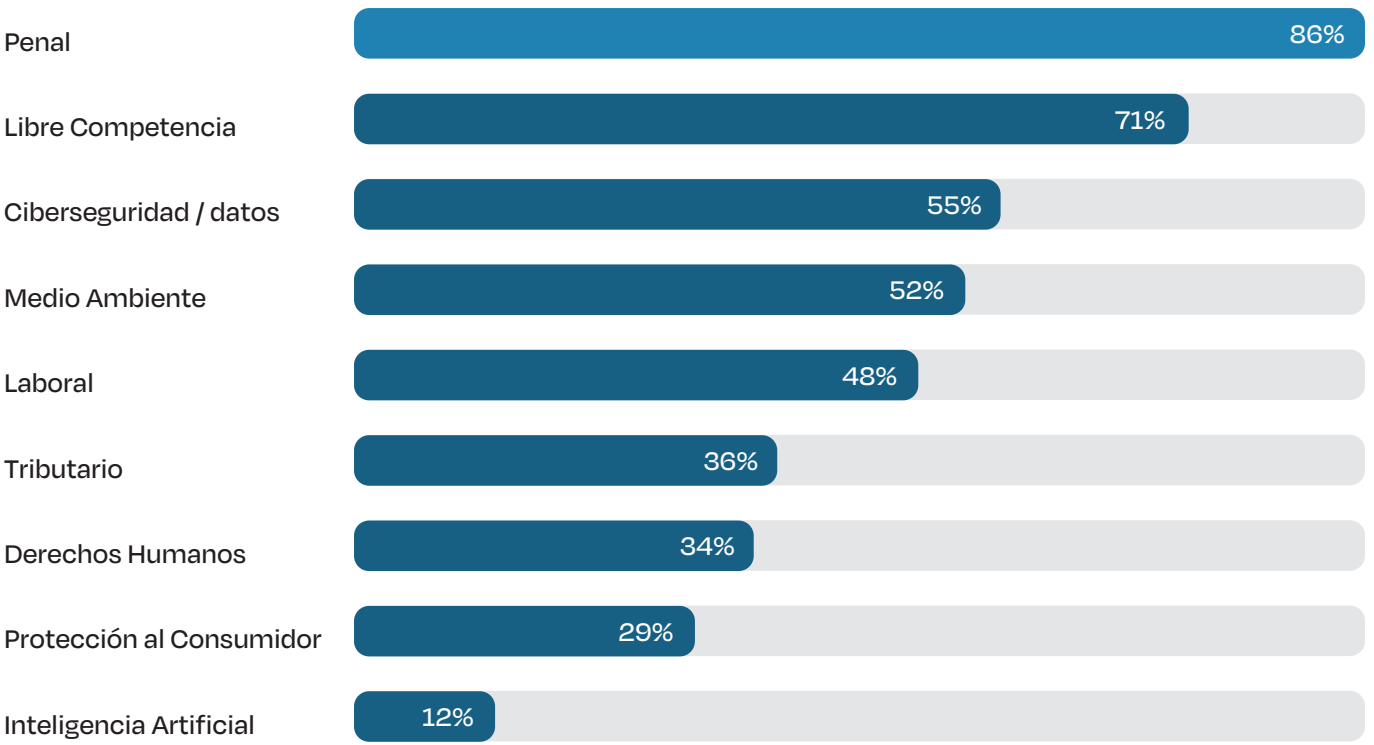


¿CERTIFICACIÓN / AUDITORÍA EXTERNA?



ÁREAS CUBIERTAS POR EL MODELO

% que cubre cada área (respuesta múltiple)



MADUREZ SEGÚN ESTRUCTURA DE NEGOCIO

Promedio de áreas cubiertas por el modelo de prevención (de 9)



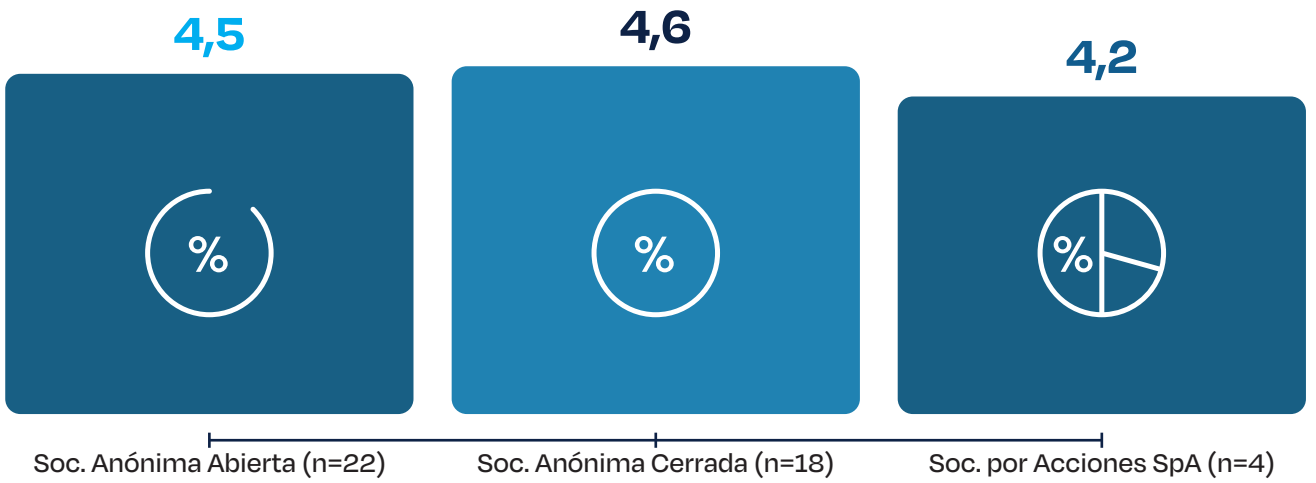
COBERTURA DEL MODELO SEGÚN MACRO-SECTOR

Promedio de áreas cubiertas por el modelo de prevención, según macro-sector de actividad



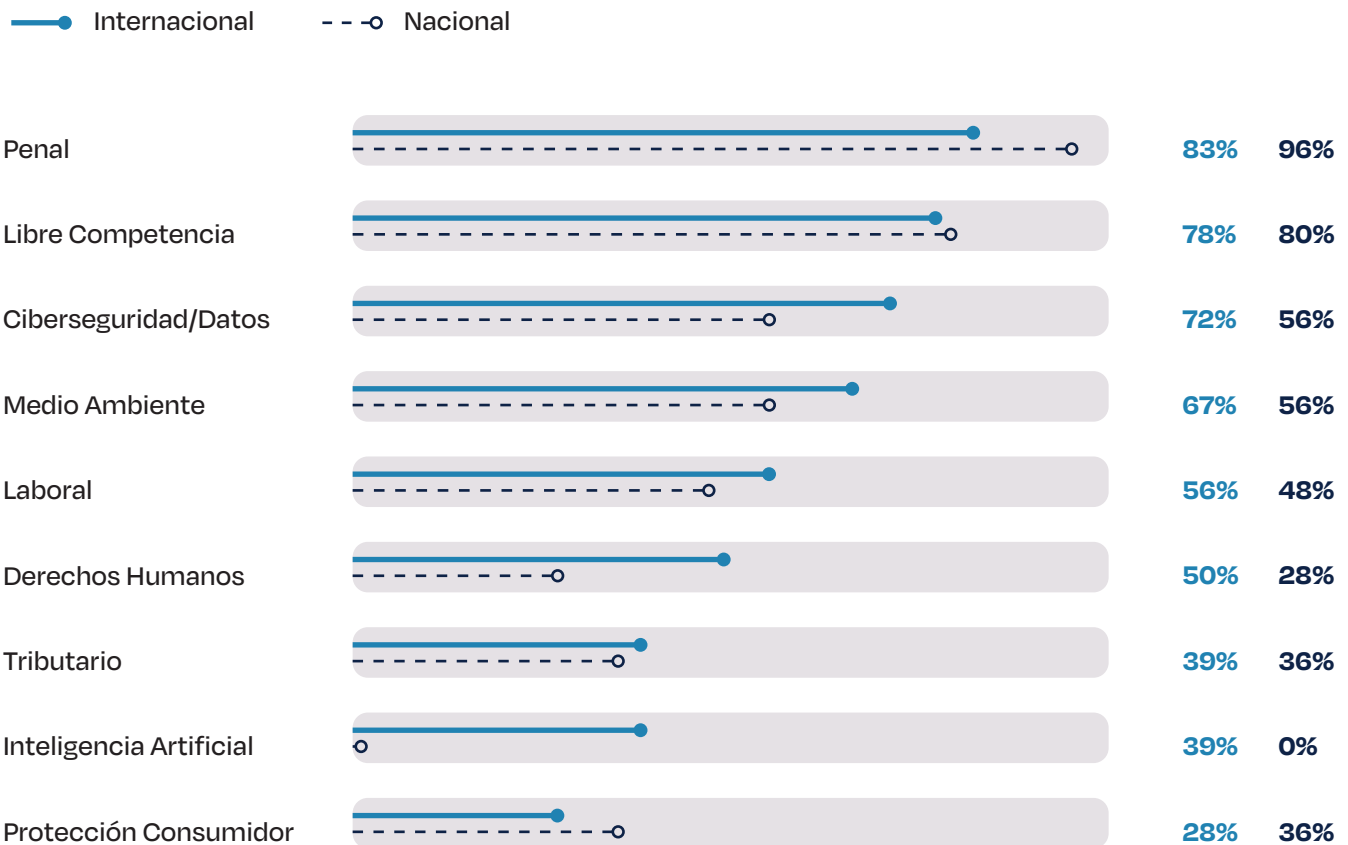
ESTRUCTURA LEGAL VS. COBERTURA DEL MODELO

Promedio de áreas cubiertas por el modelo de prevención, según estructura legal de la empresa



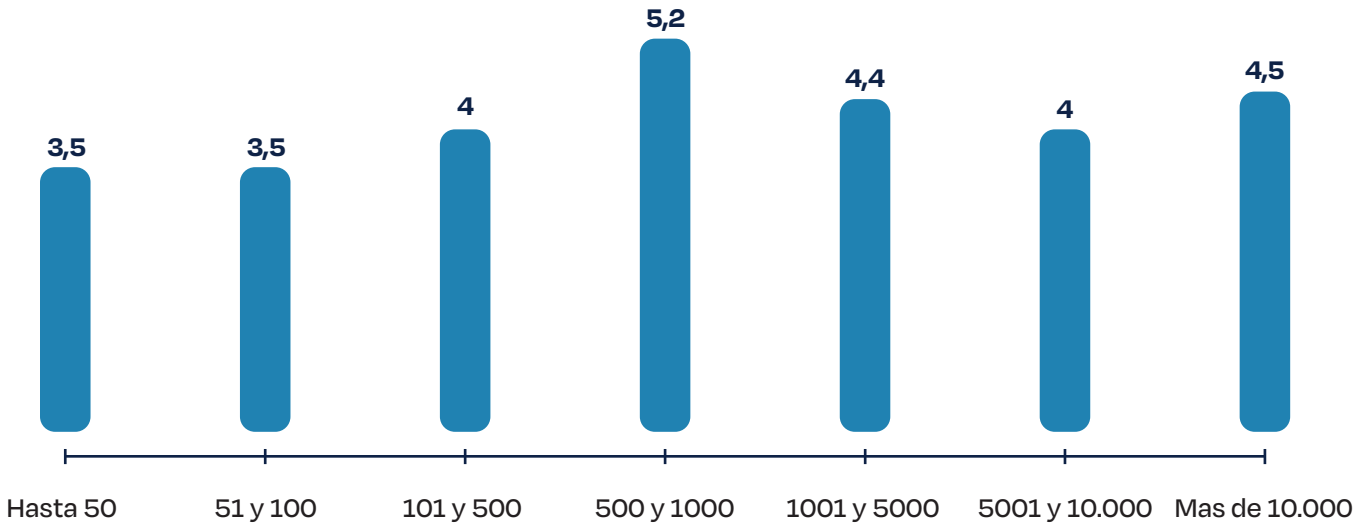
ÁREAS CUBIERTAS: INTERNACIONAL VS. NACIONAL

% que cubre cada área según tipo de estructura



TAMAÑO DE EMPRESA Y MADUREZ DEL MODELO

Promedio de áreas cubiertas (de 9) según número de trabajadores

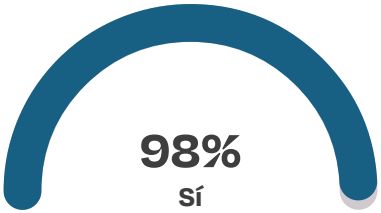


4
CANALES DE DENUNCIA E INVESTIGACIONES INTERNAS

El estudio evidencia una alta consolidación de los canales de denuncia como herramienta central de los programas de compliance en las empresas chilenas. El 98% de las organizaciones encuestadas declara contar con un procedimiento formal para recibir denuncias, mientras que el 100% permite realizar denuncias anónimas, lo que demuestra una fuerte preocupación por facilitar la comunicación de irregularidades y reducir las barreras para denunciar. Los canales más utilizados son los sistemas externos (58%) y el correo electrónico (57%), seguidos por sistemas internos (38%), formularios web (32%) y teléfonos de emergencia (17%). Además, la mayoría de las empresas (85%) utiliza un canal de denuncias de carácter general, en lugar de mecanismos diferenciados por materias específicas.

Los resultados también muestran avances importantes en la protección y gestión de las denuncias recibidas. Un 87% de las empresas señala contar con mecanismos de protección para los denunciantes, fortaleciendo la confianza en el sistema y reduciendo riesgos de represalias. Asimismo, en el 62% de los casos el oficial de cumplimiento informa directamente al directorio sobre las denuncias o investigaciones relevantes, reflejando una conexión entre el canal de denuncias y los órganos de gobierno corporativo. Destaca además que el 98% de las organizaciones otorga al oficial de cumplimiento facultades para entrevistar directamente a denunciantes, denunciados y testigos, lo que favorece investigaciones más ágiles y autónomas. En conjunto, estos resultados sugieren que las empresas encuestadas no solo han implementado canales de denuncia, sino que también han desarrollado estructuras de gobernanza y protección orientadas a asegurar su efectividad dentro del sistema de compliance.

¿PROCEDIMIENTO FORMAL DEDENUNCIA?

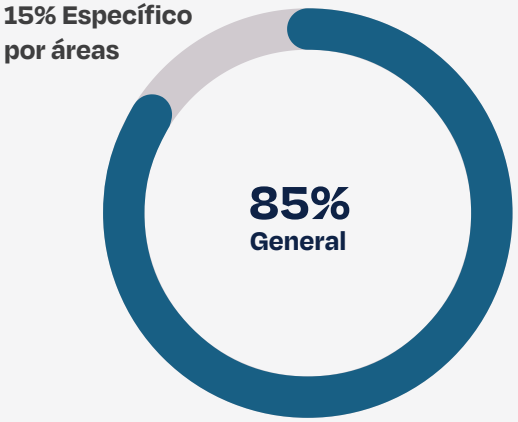


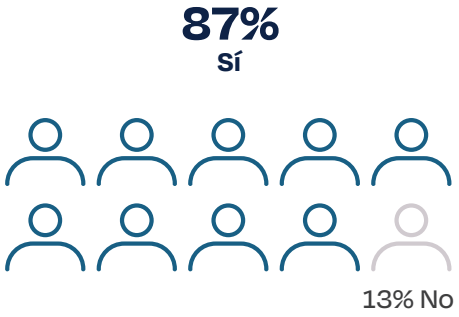
¿PERMITE DENUNCIA ANÓNIMA?

100%

Si

TIPO DE CANAL

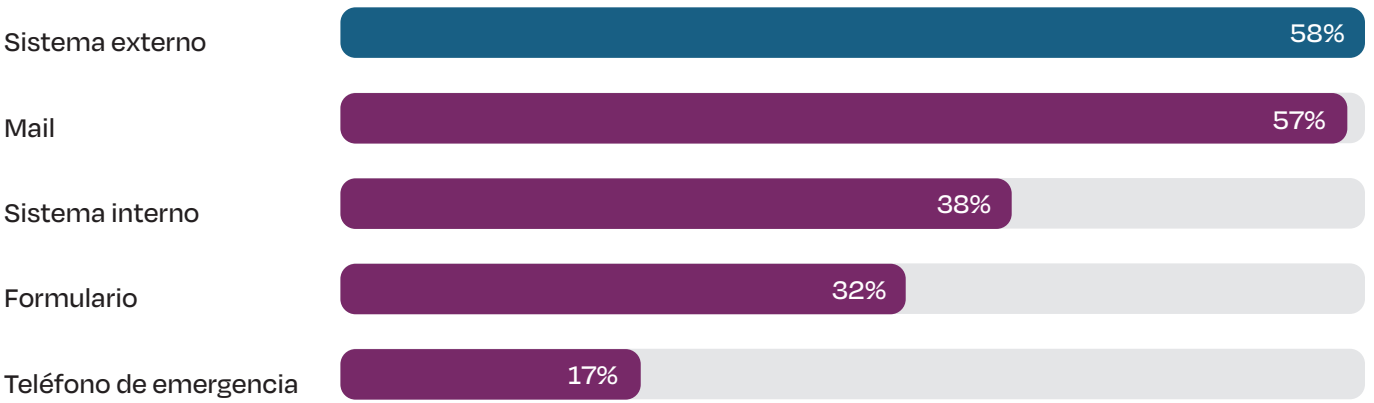




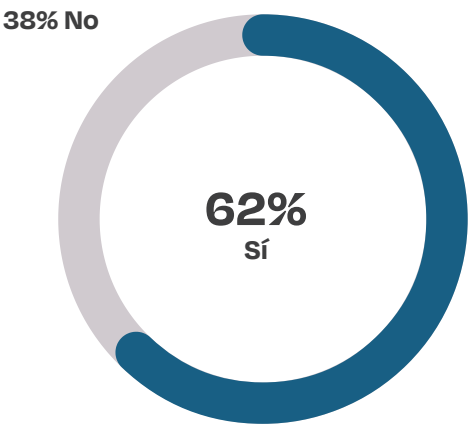
¿PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE?

CANALES DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

% que usa cada canal (respuesta múltiple)



¿EL OFICIAL INFORMA AL DIRECTORIO?



¿EL OFICIAL PUEDE INTERROGAR DIRECTAMENTE?

98%

Si, puede interrogar directamente al trabajador denunciado o denunciante o personas que tienen información sobre el incidente

2%

No, debe dirigirse a los superiores jerárquicos deltrabajador denunciado o denunciante o personas que tienen información sobre el incidente

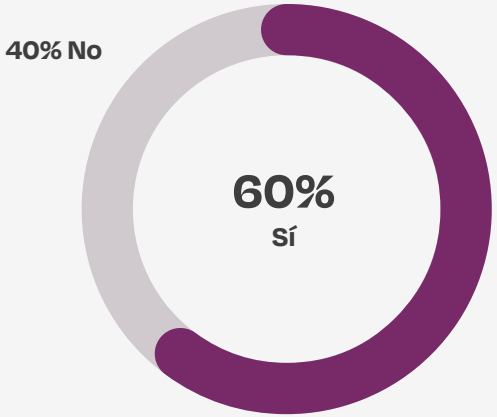
5
CULTURA Y SANCIONES

El estudio demuestra que las empresas encuestadas han avanzado de manera importante en la incorporación de una cultura de cumplimiento basada en la formación, la sensibilización y la aplicación de medidas disciplinarias. Un 89% de las organizaciones declara realizar jornadas o actividades de cultura de compliance, mientras que las modalidades más utilizadas corresponden a capacitaciones, cursos e inducciones (60%), seguidas por charlas y talleres (38%). Estos resultados sugieren que la promoción de valores éticos y el fortalecimiento de la conciencia sobre riesgos de cumplimiento se han convertido en componentes habituales de la gestión organizacional, reflejando una visión que trasciende el mero cumplimiento normativo para incorporar elementos culturales y preventivos.

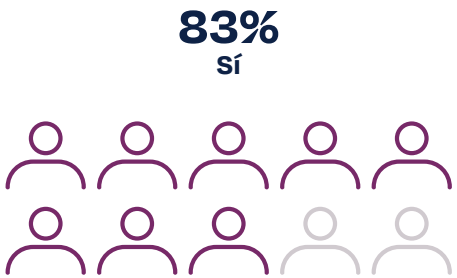
En materia disciplinaria, el estudio muestra que el compliance posee una capacidad efectiva de generar consecuencias frente a incumplimientos. El 60% de las empresas reporta haber sancionado a algún funcionario durante los últimos dos años, lo que indica que los sistemas de cumplimiento no se limitan a la detección de riesgos, sino que cuentan con mecanismos concretos de respuesta. Asimismo, el 83% considera el comportamiento ético y de cumplimiento al momento de definir ascensos y bonificaciones, demostrando que la conducta organizacional es un criterio relevante dentro de los procesos de gestión de personas. Esta integración entre cumplimiento y evaluación de desempeño constituye una señal de madurez, ya que contribuye a alinear los incentivos individuales con los objetivos éticos de la organización.

Sin embargo, **los resultados también revelan una brecha importante entre la aplicación de sanciones y la promoción formal de incentivos positivos.** Solo el 32% de las empresas cuenta con un sistema documentado de incentivos éticos, lo que indica que la mayoría de las organizaciones continúa apoyándose principalmente en mecanismos correctivos más que en herramientas de reconocimiento y refuerzo de conductas ejemplares. En consecuencia, el panorama que emerge es el de una cultura de compliance que ha logrado consolidar procesos de capacitación y sanción, pero que aún enfrenta el desafío de desarrollar sistemas más equilibrados que combinen control, disciplina e incentivos positivos para fortalecer de manera sostenible los comportamientos éticos dentro de la organización.

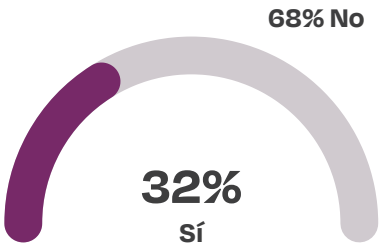
¿SANCIONÓ ALGÚN FUNCIONARIO EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?



¿CONSIDERA COMPORTAMIENTO EN ASCENSOS Y BONIFICACIONES?



¿SISTEMA DE INCENTIVOS ÉTICOS DOCUMENTADO?



¿REALIZA JORNADAS DE CULTURA DE COMPLIANCE?



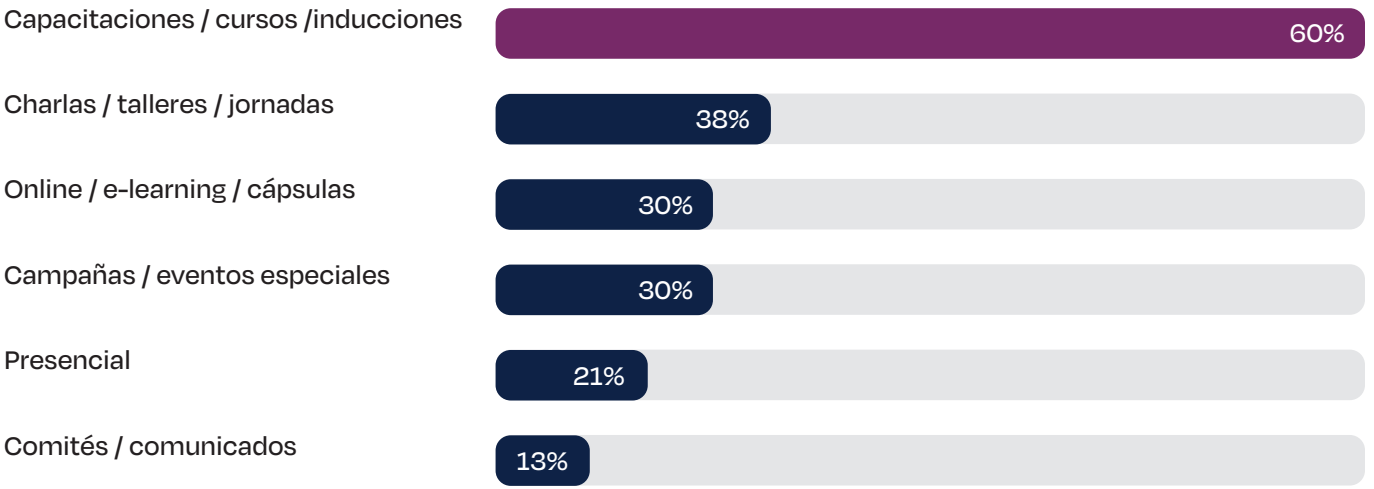
89%

Sí

11% No

MODALIDAD DE CAPACITACIONES

% que menciona cada modalidad

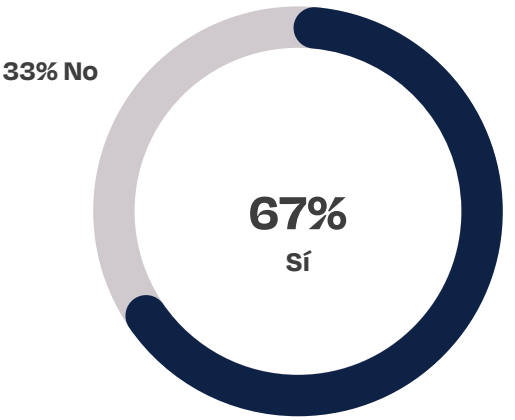


6
COMPLIANCE SECTORIAL

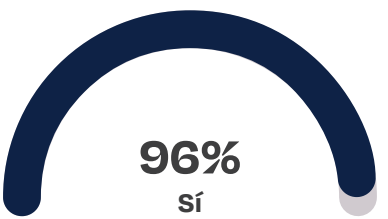
6.1 COMPLIANCE LABORAL (N=27)

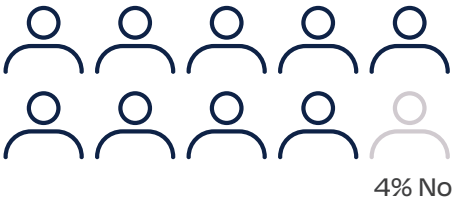
Las empresas que incorporan el **compliance laboral** (48% de la muestra) presentan un alto grado de formalización de sus controles y procesos internos. Destaca que el 96% cuenta con capacitación en normativa laboral, gestión documentada de contratos y protocolos asociados a la Ley Karin, mientras que el 88% realiza monitoreo de procesos de subcontratación. Asimismo, un 67% efectúa auditorías internas laborales, evidenciando una preocupación por verificar el cumplimiento efectivo de las obligaciones legales más allá de la mera existencia de políticas formales. En conjunto, estos resultados sugieren que el compliance laboral se encuentra en una etapa de desarrollo relativamente avanzada dentro de las organizaciones encuestadas, con un enfoque prioritario en capacitación, documentación y prevención de contingencias laborales. No obstante, la menor presencia de auditorías internas respecto de otras medidas indica que aún **existen oportunidades para fortalecer los mecanismos de supervisión y control permanente**, avanzando desde un modelo centrado en la implementación de procedimientos hacia uno basado en monitoreo continuo y mejora sistemática del cumplimiento laboral.

AUDITORÍAS INTERNAS LABORALES



CAPACITACIÓN EN NORMATIVA LABORAL





PROTOCOLO LEY KARIN

GESTIÓN DOCUMENTADA DE CONTRATOS

96%
Sí

4% No

MONITOREO DE SUBCONTRATACIÓN



6.2 COMPLIANCE DELITOS ECONÓMICOS (N=48)

Se refleja un nivel muy elevado de madurez en materia de compliance vinculado a la Ley N.° 20.393 y al régimen de Delitos Económicos, lo que resulta consistente con la importancia que estas materias han adquirido en el entorno regulatorio chileno. La totalidad de las empresas consultadas declara haber actualizado su Modelo de Prevención de Delitos (MPD) durante los últimos 24 meses y capacitar a sus colaboradores respecto de los delitos contemplados en la normativa, mientras que el 98% señala que su modelo ha sido revisado por un comité independiente. Asimismo, más del 90% afirma conocer las nuevas sanciones incorporadas por la Ley de Delitos Económicos, incluyendo la figura del supervisor y el sistema de días multa. Estos resultados sugieren que las organizaciones han respondido activamente a los cambios regulatorios recientes, fortaleciendo sus mecanismos de prevención, supervisión y capacitación. Además, el hecho de que el 77% de las empresas haya adoptado o actualizado sus planes de cumplimiento desde 2015 en adelante, evidencia una aceleración significativa en la profesionalización de esta materia, consolidando el compliance penal como uno de los pilares más desarrollados y maduros dentro de las estructuras de cumplimiento corporativo en Chile.

MPD ACTUALIZADO EN LOS ÚLTIMOS 24 MESES



CAPACITA EN DELITOS DE LA LEY 20.393



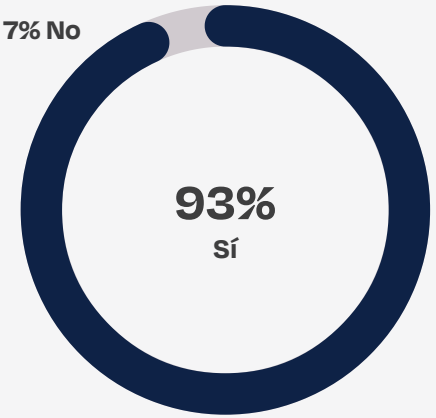
100%
Sí

MPD REVISADO POR COMITÉ INDEPENDIENTE

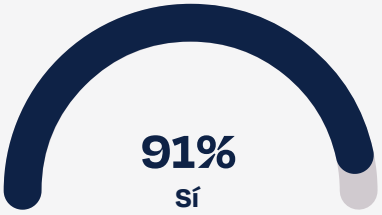
98%

Sí

2% No



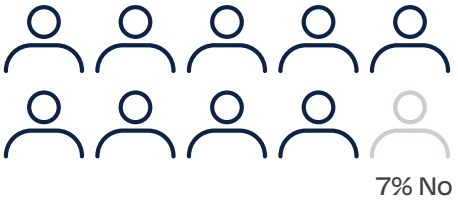
SABE EN QUÉ CONSISTE EL SUPERVISOR



CONOCE LA SANCIÓN DE DÍAS MULTA

93%

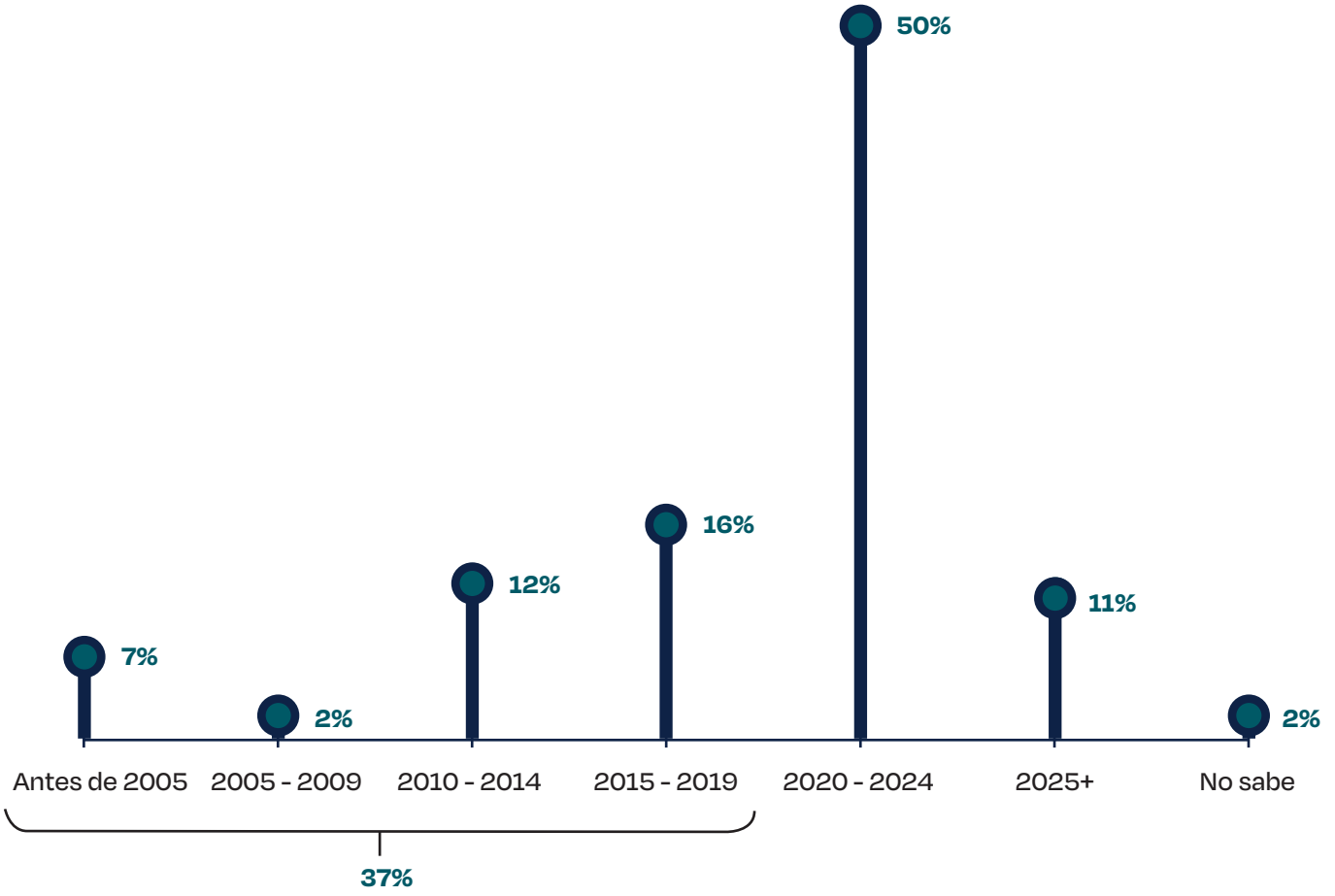
Sí



CONOCE LA SANCIÓN DE SUPERVISIÓN

AÑO EN QUE SE ADOPTÓ EL PLAN DE CUMPLIMIENTO

Codificado por quinquenios

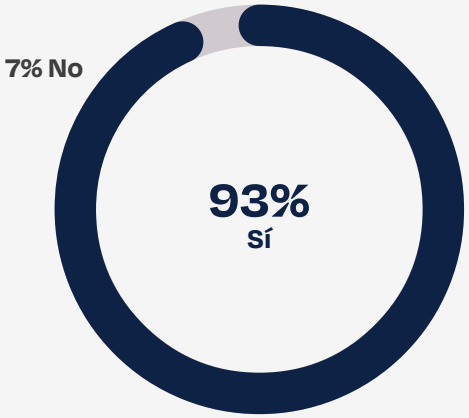


6.3 COMPLIANCE EN PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (N=31)

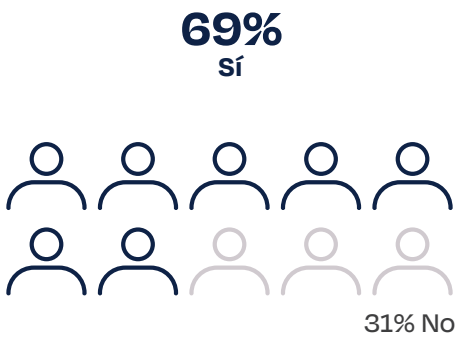
Compliance en **protección de datos personales** se ha convertido en una dimensión cada vez más relevante dentro de los programas de compliance de las empresas encuestadas (un 55% de las empresas de la muestra declaran tener modelos de cumplimiento en esta área). Los resultados evidencian un alto nivel de preparación formal: el 93% cuenta con una política de privacidad vigente, el 79% dispone de mecanismos de control de acceso y resguardo de la información, y un 97% declara haber adoptado medidas para enfrentar las exigencias de la nueva Ley de Protección de Datos. Estas cifras sugieren que las organizaciones han reconocido el creciente riesgo regulatorio y reputacional asociado al tratamiento de datos personales, incorporando esta materia dentro de sus sistemas de gestión de cumplimiento.

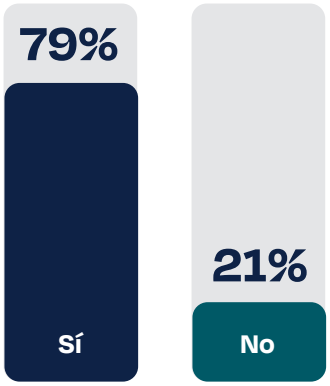
Sin embargo, el estudio también revela una brecha relevante entre la implementación de políticas y la existencia de estructuras especializadas de gobernanza. Mientras la mayoría de las empresas ha desarrollado controles y procedimientos, solo el 69% cuenta con un encargado de protección de datos formalmente designado. Esta diferencia indica que una parte importante de las organizaciones ha avanzado en la adopción de medidas operativas, pero aún no ha consolidado completamente los roles y responsabilidades necesarios para una gestión integral de la privacidad. Desde una perspectiva de madurez de compliance, los resultados sugieren que **el foco actual se encuentra en la adecuación normativa y en la implementación de controles básicos, mientras que el siguiente desafío será fortalecer la especialización, la supervisión continua y la integración de la protección de datos como una función permanente dentro de la estructura de gobernanza corporativa.**

POLÍTICA DE PRIVACIDAD VIGENTE



ENCARGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS





CONTROL DE ACCESO Y RESGUARDO

MEDIDAS PARA NUEVA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS



97%

Sí

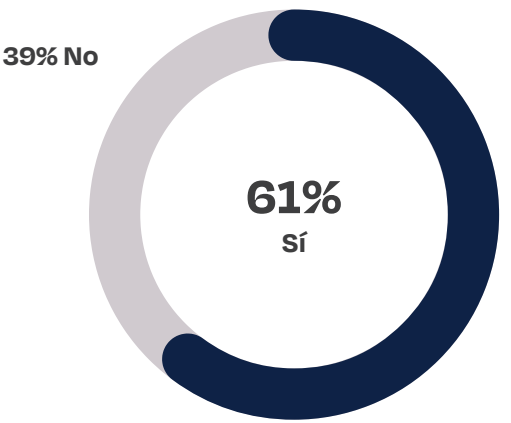
3% No

6.4 COMPLIANCE Y SOSTENIBILIDAD TRIBUTARIA (N=20)

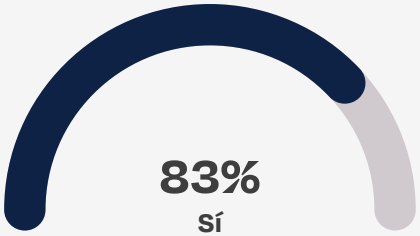
Si bien solo un 36% de la muestra declara tener modelos de cumplimiento en esta área, la sostenibilidad tributaria presenta avances importantes en materia de control y prevención de riesgos fiscales. El 94% de las empresas cuenta con controles internos sobre declaraciones tributarias y el 83% dispone de políticas para prevenir fraudes tributarios, lo que evidencia una fuerte orientación hacia el cumplimiento normativo y la reducción de contingencias legales. Asimismo, un 61% realiza algún tipo de reportabilidad tributaria bajo estándares como GRI u otros marcos similares, reflejando un interés creciente por incorporar prácticas de transparencia en esta materia.

Sin embargo, los indicadores asociados a una gestión tributaria más avanzada muestran niveles de adopción considerablemente menores. Solo el 22% de las empresas cuenta con certificaciones de sostenibilidad tributaria y apenas el 11% mantiene convenios de cooperación con el Servicio de Impuestos Internos (SII). Estos resultados sugieren que la mayoría de las organizaciones aún aborda la tributación principalmente desde una perspectiva de cumplimiento y control interno, mientras **que los enfoques más sofisticados basados en transparencia, certificación y colaboración con la autoridad fiscal permanecen en una etapa de desarrollo incipiente.**

REPORTABILIDAD TRIBUTARIA (GRI U OTRO)



POLITICAS CONTRA FRAUDES TRIBUTARIOS



17% No

CONTROLES INTERNOS EN DECLARACIONES

94%
Sí

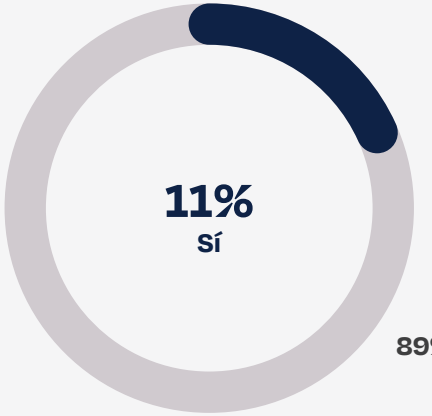
6% No

22%
Sí



78% No

CERTIFICACIÓN DE SOSTENIBILIDAD TRIBUTARIA



89% No

CONVENIO DE COOPERACIÓN CON EL SII

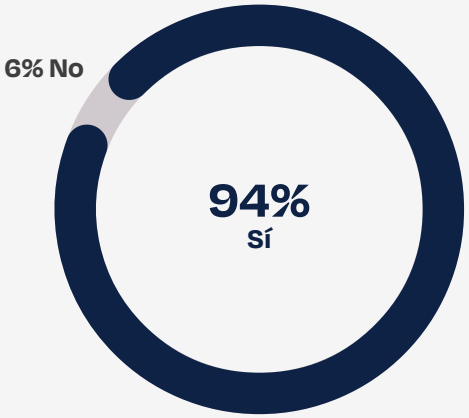
6.5 ESG Y COMPLIANCE EN DERECHOS HUMANOS (N=19)

El **compliance en derechos humanos y ESG** presenta un nivel de desarrollo relativamente alto entre las empresas que respondieron este módulo (34% de la muestra), evidenciando una creciente integración de estas materias dentro de los sistemas de cumplimiento corporativo. El 94% declara contar con una política de respeto a los derechos humanos y el mismo porcentaje afirma disponer de mecanismos para prevenir situaciones de trabajo infantil o trabajo forzoso. Asimismo, el 89% realiza evaluaciones de impactos sociales y reporta prácticas ESG, lo que demuestra que las organizaciones no solo han incorporado declaraciones de principios, sino también herramientas orientadas a identificar, gestionar y comunicar riesgos e impactos asociados a sus actividades.

Estos resultados sugieren una evolución del compliance desde un enfoque tradicional centrado en riesgos legales y regulatorios hacia una visión más amplia de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

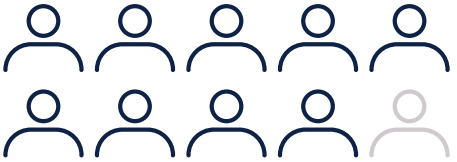
La alta presencia de políticas, evaluaciones y reportes indica que las empresas participantes reconocen que los riesgos asociados a derechos humanos pueden generar consecuencias reputacionales, operacionales y regulatorias relevantes. Sin embargo, dado que este bloque fue respondido por un número reducido de organizaciones (34%), es posible que los resultados reflejen principalmente a empresas más avanzadas o con mayor exposición a exigencias internacionales.

POLÍTICA DE RESPETO A LOS DDHH



EVALUACIÓN DE IMPACTOS SOCIALES

89%
Sí



11% No

MECANISMOS CONTRA TRABAJO INFANTIL/ FORZOSO

94%
Sí

6% No



11% No

REPORTA PRÁCTICAS ESG

6.6 COMPLIANCE EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL (N=7)

La incorporación de la **inteligencia artificial dentro de los programas de compliance** aún se encuentra en una etapa temprana de desarrollo, pero con señales de una gobernanza relativamente madura entre las organizaciones que ya han avanzado en esta materia. **Solo un 12% de las empresas incluye la inteligencia artificial dentro de las áreas cubiertas por su modelo de prevención,** lo que confirma que se trata de un ámbito todavía emergente dentro del compliance corporativo. Sin embargo, entre aquellas organizaciones que sí han integrado la IA en sus sistemas de gestión de riesgos, el nivel de formalización es elevado: el 100% cuenta con políticas formales para regular su uso y la totalidad involucra a instancias de gobernanza en la elaboración de protocolos y lineamientos.

Asimismo, el 86% de estas empresas dispone de un responsable o equipo encargado de gestionar los riesgos asociados a la inteligencia artificial y realiza evaluaciones de impacto antes de implementar nuevas soluciones tecnológicas. Estos resultados sugieren que las organizaciones pioneras están adoptando un enfoque preventivo y estructurado, alineado con las tendencias regulatorias internacionales que promueven la supervisión de riesgos, la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de sistemas de IA. En consecuencia, aunque la adopción de la inteligencia artificial dentro de los programas de compliance sigue siendo limitada en términos de alcance, las empresas que ya han incorporado esta materia muestran niveles de gobernanza y control comparables a los observados en áreas más consolidadas del cumplimiento corporativo, anticipando una posible expansión de esta dimensión en los próximos años.

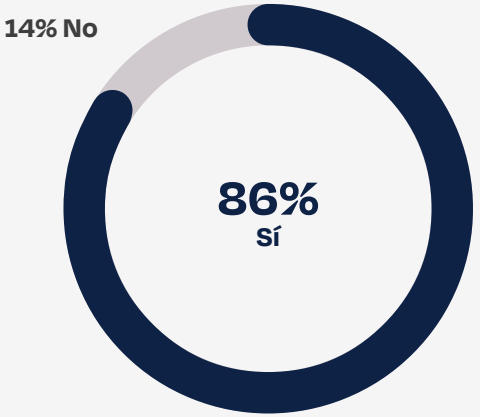
POLÍTICAS FORMALES QUE REGULEN USO DE IA

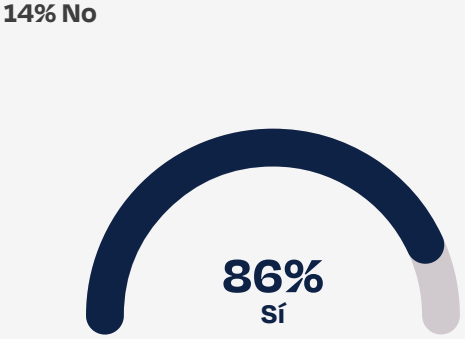
Solo empresas con IA en el modelo

100%

Sí

RESPONSABLE O EQUIPO DE RIESGOS DE IA





EVALUACIÓN DE IMPACTO ANTES DE IMPLEMENTAR LA IA

100%

Sí

GOBERNANZA PARTICIPA EN PROTOCOLOS DE IA

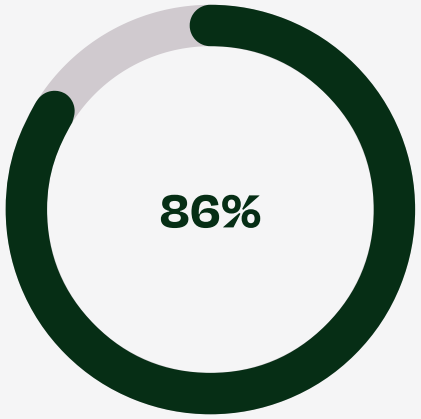
7
HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Las **herramientas tecnológicas se han transformado en un componente relevante de los programas de compliance**, aunque su grado de sofisticación varía significativamente entre las organizaciones. El 86% de las empresas declara utilizar alguna herramienta tecnológica para gestionar el cumplimiento, lo que evidencia una amplia adopción de soluciones digitales para apoyar procesos de control, monitoreo y gestión de riesgos. Entre las herramientas más utilizadas destacan los canales de denuncia (95%) y las plataformas de due diligence de proveedores (89%), seguidas por sistemas de riesgos integrados (64%), gestión de conflictos de interés (61%) y due diligence de clientes (52%). Estos resultados sugieren que la tecnología se está empleando principalmente para fortalecer procesos de prevención, detección y evaluación de riesgos que tradicionalmente demandaban una alta carga operativa manual.

Sin embargo, **el estudio también evidencia una diferencia entre las herramientas actualmente utilizadas y aquellas que las empresas consideran más valiosas para el futuro.** Los sistemas integrados de monitoreo (64%) y las plataformas de riesgos integrados (57%) aparecen como las soluciones percibidas con mayor potencial, superando incluso a algunas herramientas que hoy presentan una adopción más extendida. Asimismo, las soluciones basadas en inteligencia artificial y analítica predictiva son consideradas útiles por el 54% de las organizaciones, pese a que solo el 23% las utiliza actualmente. Esta brecha refleja una tendencia hacia modelos de compliance más avanzados, orientados al monitoreo continuo y a la gestión preventiva de riesgos mediante tecnologías de análisis de datos.

Otro hallazgo relevante es que el desarrollo tecnológico no se limita a la implementación de herramientas, sino que también comienza a incorporar capacidades organizacionales asociadas a su uso. El 63% de las empresas declara capacitar a sus equipos en inteligencia artificial y nuevas tecnologías, lo que demuestra una creciente conciencia sobre la necesidad de desarrollar competencias para aprovechar estas soluciones de manera efectiva. En conjunto, los resultados sugieren que las organizaciones están transitando desde un modelo de compliance basado principalmente en procedimientos y controles manuales hacia uno apoyado en plataformas digitales, automatización y análisis de información, aunque todavía existe un importante espacio para aumentar la adopción de tecnologías más sofisticadas, especialmente aquellas vinculadas a monitoreo integrado e inteligencia artificial.

¿USA HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS DE COMPLIANCE?



Sí - 86%
No - 14%

¿CAPACITA EQUIPOS EN IA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS?

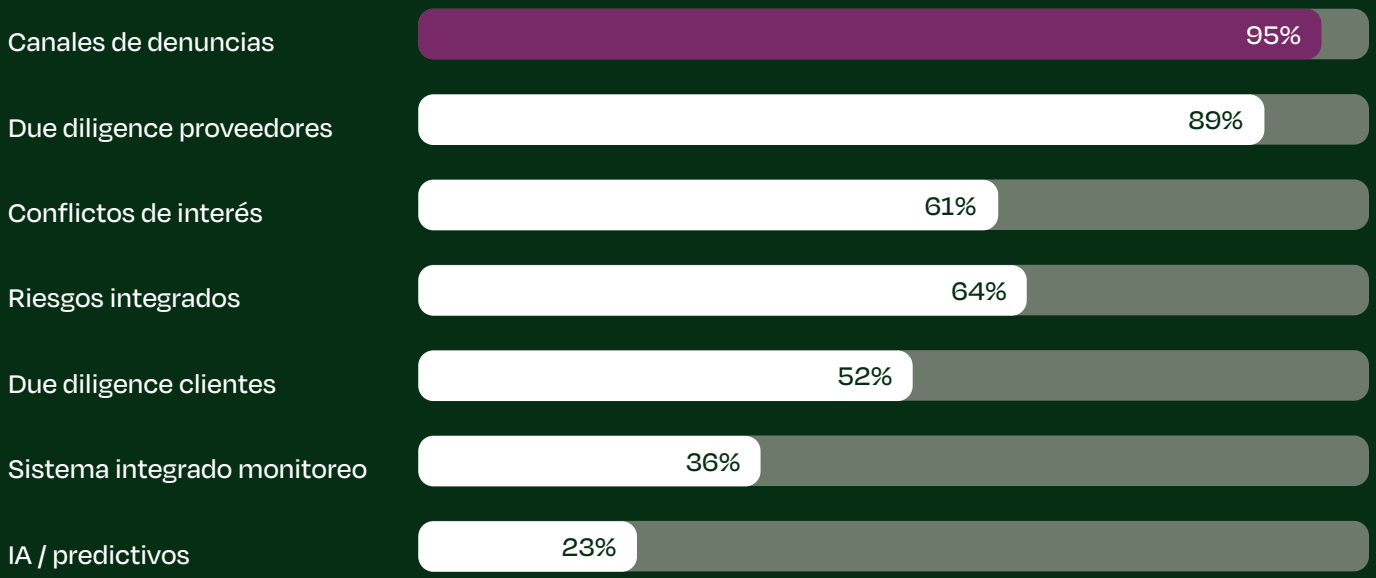
63%



Sí - 63%
No - 37%

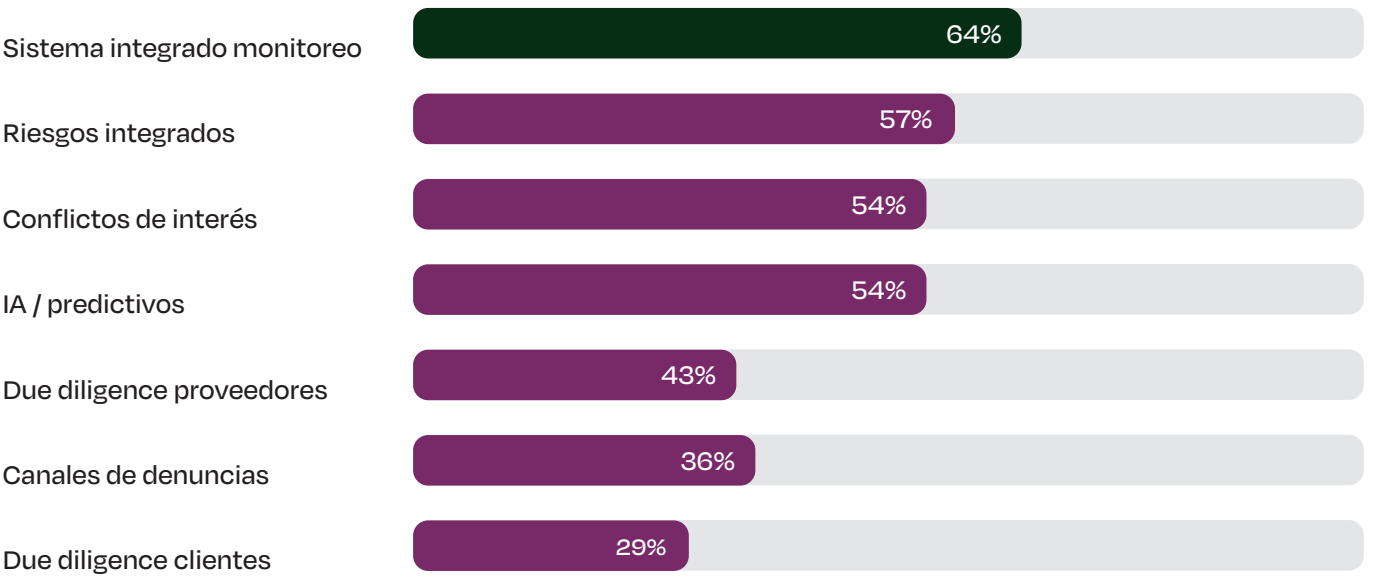
HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS QUE USA

% que usa cada herramienta (respuesta múltiple)



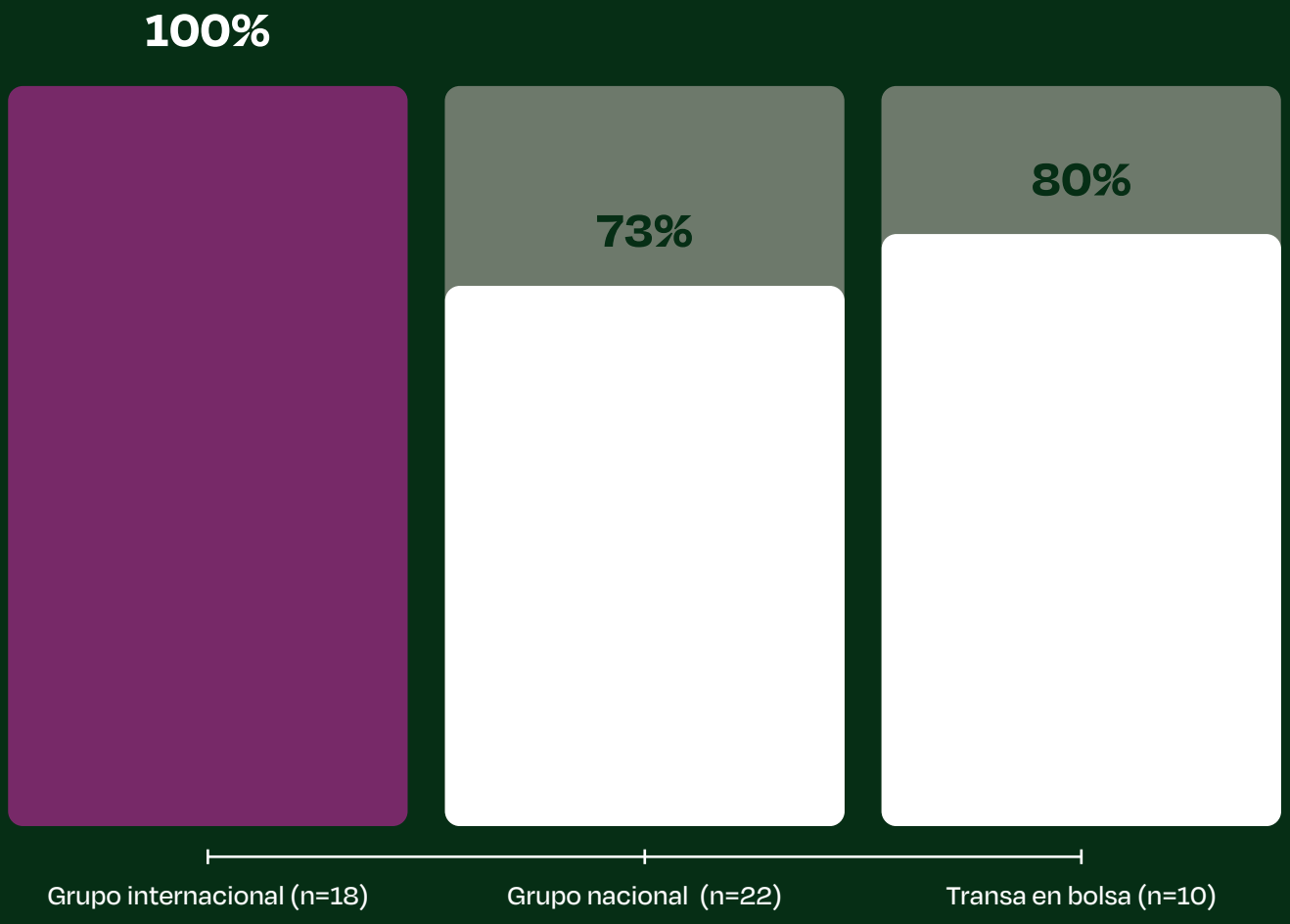
HERRAMIENTAS QUE CONSIDERA ÚTILES

% que considera útil cada herramienta (respuesta múltiple)



ADOPCIÓN TECNOLÓGICA SEGÚN ESTRUCTURA DE NEGOCIO

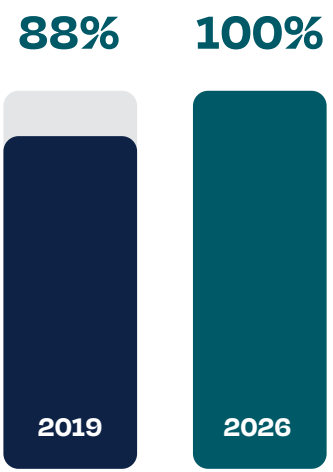
% que cuenta con herramientas tecnológicas para la gestión del cumplimiento, según tipo de estructura



8
COMPARATIVO ESTUDIO 2019 – 2026

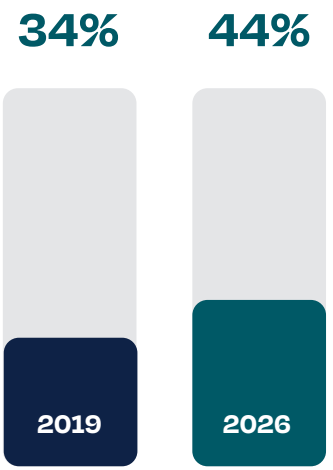
8.1 ESTRUCTURA DEL ÁREA DE COMPLIANCE

TIENE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO



Entre 2019 y 2026 se observa una consolidación significativa de la función de compliance al interior de las empresas chilenas. Mientras en 2019 el 88% de las empresas contaba con un oficial de cumplimiento, en 2026 esta cifra alcanza el 100%, lo que demuestra que la existencia de esta función dejó de ser una buena práctica para transformarse en un estándar organizacional. El debate ya no gira en torno a si las empresas deben contar con un oficial de cumplimiento, sino respecto de la calidad, autonomía y efectividad de dicha función.

EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO SOLO EJERCE LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO

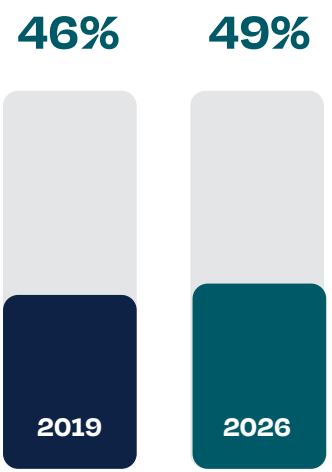


El porcentaje de oficiales de cumplimiento que se dedican exclusivamente a esta función aumentó desde un 34% en 2019 a un 44% en 2026. Aunque el crecimiento es moderado, refleja una tendencia hacia la profesionalización del cargo y una menor compatibilización con otras funciones ejecutivas.

Las empresas comienzan a comprender que el cumplimiento requiere conocimientos especializados y dedicación permanente, aunque todavía más de la mitad de los oficiales continúa desempeñando funciones adicionales.

INVOLUCRAMIENTO EN DECISIONES ESTRATÉGICAS

siempre o regularmente



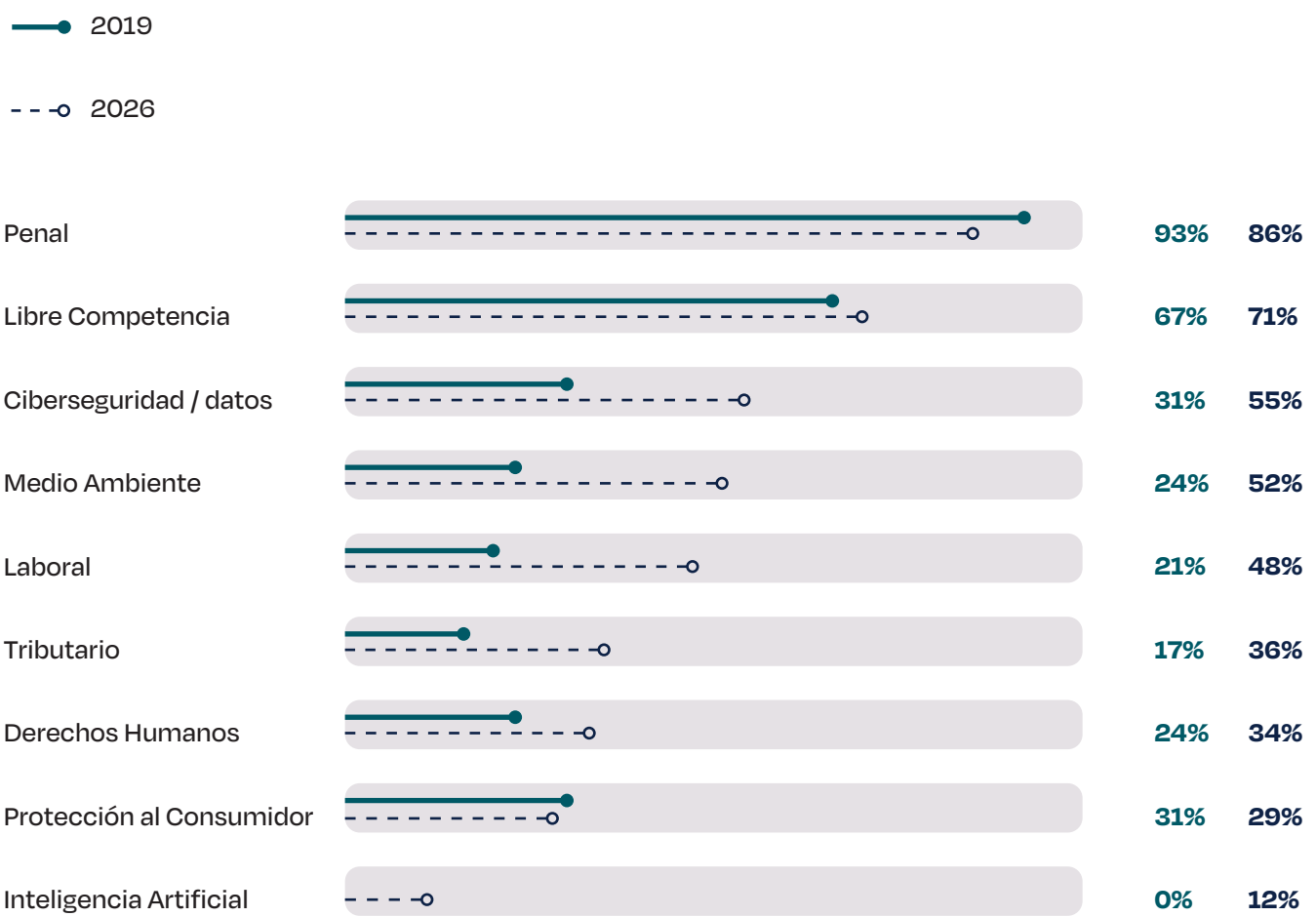
El involucramiento del oficial de cumplimiento en las decisiones estratégicas aumentó levemente, pasando de un 46% a un 49% de participación siempre o regularmente.

A pesar de la consolidación del compliance, su integración en la estrategia corporativa continúa siendo uno de los principales desafíos. El crecimiento es insuficiente para afirmar que el cumplimiento forma parte habitual de la toma de decisiones de alta dirección.

8.2 ÁREAS DE PREVENCIÓN

ÁREAS CUBIERTAS POR EL MODELO

% que cubre cada área (respuesta múltiple)



El estudio de 2019 mostraba modelos fuertemente concentrados en la prevención de delitos (93%) y libre competencia (67%), mientras que otras materias tenían una presencia considerablemente menor, como protección al consumidor (31%), ciberseguridad y protección de datos (31%), medio ambiente (24%), derechos humanos (24%), laboral (21%) y tributario (17%). En 2026 el panorama cambia. Aunque la prevención penal continúa siendo el área más cubierta (86%), se observa un crecimiento importante en materias como libre competencia (71%), ciberseguridad y datos (55%), medio ambiente (52%), laboral (48%), tributario (36%), derechos humanos (34%), protección al consumidor (29%) e incluso inteligencia artificial (12%).

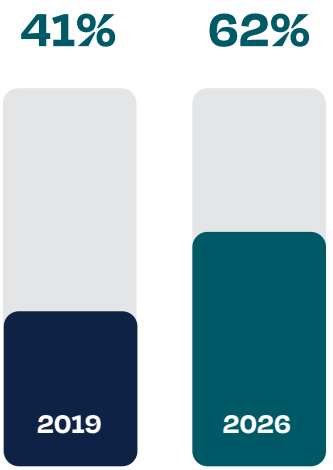
El compliance deja de estar centrado exclusivamente en la Ley N° 20.393 y evoluciona hacia una disciplina transversal, capaz de abordar un espectro mucho más amplio de riesgos regulatorios y de negocio. Junto con materias ya consolidadas, como la sostenibilidad, la protección de datos y los derechos humanos, comienzan a incorporarse riesgos derivados del uso de tecnologías emergentes.

En este contexto, resulta especialmente relevante la aparición de la **inteligencia artificial** como una nueva área de cobertura. Aunque solo un 12% de las empresas declara incluirla dentro de su modelo de compliance, su incorporación evidencia que las organizaciones comienzan a anticipar los desafíos que plantea esta tecnología en materias como gobernanza algorítmica, protección de datos, transparencia, discriminación, propiedad intelectual, ciberseguridad y responsabilidad por decisiones automatizadas. Más que reflejar un nivel de madurez, este porcentaje pone de manifiesto el surgimiento de un nuevo riesgo regulatorio que probablemente adquirirá un protagonismo creciente en los próximos años, impulsado por la rápida adopción de sistemas de IA y el desarrollo de marcos regulatorios específicos.

Este constituye, probablemente, uno de los cambios estructurales más relevantes entre ambos estudios: el compliance deja de ser un modelo enfocado principalmente en la prevención de delitos para transformarse en una función integral de gestión de riesgos, preparada para responder a un entorno regulatorio y tecnológico cada vez más complejo.

8.3 DENUNCIAS

DENUNCIAS DE INCIDENTE DE INCUMPLIMIENTO: EL OFICIAL INFORMA DIRECTAMENTE AL DIRECTORIO



En materia de denuncias, el porcentaje de empresas en las que el oficial de cumplimiento informa directamente al directorio aumentó desde un 41% en 2019 a un 62% en 2026.

Este incremento evidencia un fortalecimiento del rol del directorio en la supervisión del cumplimiento y una mayor independencia funcional del oficial de cumplimiento. Asimismo, demuestra una evolución hacia modelos de gobierno corporativo donde el directorio asume un papel más activo en la gestión de riesgos de cumplimiento.

8.4 CONCLUSIÓN

La comparación entre ambos estudios muestra que el compliance en Chile ha transitado desde una etapa de **implementación** hacia una etapa de **madurez institucional.**

En 2019 el principal desafío era incorporar estructuras básicas de cumplimiento. En 2026 esas estructuras ya se encuentran ampliamente instaladas; los desafíos actuales son distintos: aumentar la autonomía del oficial de cumplimiento, fortalecer su participación en las decisiones estratégicas, profundizar el involucramiento del directorio y ampliar la gestión hacia nuevos riesgos regulatorios como la sostenibilidad, los derechos humanos, la ciberseguridad y la inteligencia artificial.

En otras palabras, el compliance chileno ha dejado de ser un mecanismo orientado exclusivamente a prevenir delitos para convertirse progresivamente en una función integral de gobierno corporativo y gestión de riesgos.

CONCLUSIONES

1.

EL COMPLIANCE HA ALCANZADO UN ALTO GRADO DE INSTITUCIONALIZACIÓN EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

El estudio muestra que el compliance ya no es una función emergente, sino una capacidad organizacional consolidada. La gran mayoría de las empresas cuenta con áreas especializadas, oficiales de cumplimiento, presupuesto propio y modelos de prevención formalmente implementados. Además, la adopción masiva de modelos de prevención, canales de denuncia y mecanismos de supervisión evidencia que el cumplimiento se ha integrado a la estructura de gobierno corporativo de las organizaciones participantes.

2.

EL COMPLIANCE CONTINÚA CENTRADO EN RIESGOS TRADICIONALES, AUNQUE COMIENZA A EXPANDIRSE HACIA NUEVAS MATERIAS

Las áreas con mayor desarrollo corresponden a delitos económicos, libre competencia, compliance laboral y protección de datos, todas vinculadas a exigencias regulatorias concretas. Sin embargo, temas emergentes como derechos humanos, ESG, sostenibilidad tributaria e inteligencia artificial presentan niveles de adopción más limitados. Esto indica que muchas organizaciones aún se encuentran transitando desde un enfoque reactivo y normativo hacia modelos integrales de gestión de riesgos corporativos.

3.

EXISTE UNA BRECHA ENTRE LA FORMALIZACIÓN DEL COMPLIANCE Y SU INFLUENCIA ESTRATÉGICA

Aunque los oficiales de cumplimiento mantienen contacto frecuente con la alta administración y los directorios, la participación efectiva en decisiones estratégicas es considerablemente menor. Asimismo, más de la mitad de los responsables de cumplimiento desempeña funciones adicionales dentro de la organización. Estos antecedentes sugieren que, pese a la consolidación estructural de la función, aún existen desafíos relacionados con su independencia, autonomía e incidencia en la definición de la estrategia empresarial.

4.

LA TECNOLOGÍA SE ESTÁ TRANSFORMANDO EN UN FACTOR DIFERENCIADOR DE MADUREZ

La amplia utilización de herramientas tecnológicas de compliance, especialmente canales de denuncia, plataformas de due diligence y sistemas de gestión de riesgos, demuestra que las organizaciones están avanzando hacia modelos más automatizados y basados en datos. Asimismo, el interés por soluciones de monitoreo integrado e inteligencia artificial revela que la próxima etapa de evolución del compliance estará estrechamente vinculada a la transformación digital y al uso de tecnologías predictivas para la gestión de riesgos.

5.

LA EVOLUCIÓN FUTURA DEL COMPLIANCE ESTARÁ MARCADA POR LA INTEGRACIÓN DE SOSTENIBILIDAD, DERECHOS HUMANOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Los datos muestran que las organizaciones más avanzadas ya están incorporando dimensiones que trascienden el cumplimiento legal tradicional, incluyendo derechos humanos, ESG, sostenibilidad tributaria y gobernanza de inteligencia artificial. Aunque estas materias todavía presentan niveles de adopción inferiores a los ámbitos clásicos del compliance, representan las áreas con mayor potencial de crecimiento y probablemente definirán los estándares de madurez de los programas de cumplimiento durante los próximos años.

CENTRO DE DERECHO REGULATORIO Y EMPRESA (CDRE)

Universidad del Desarrollo
Facultad de Derecho
Centro de Derecho Regulatorio y Empresa

El Centro de Derecho Regulatorio y Empresa nace en 2017, dentro de la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo. Tiene por finalidad generar una instancia de análisis y discusión de la regulación y normativa que rige la actividad económica, en las áreas de diseño regulatorio, mercados regulados, libre competencia y protección de los consumidores, regulación ambiental, tributaria, financiera y laboral, y gobierno corporativo.

Su misión es aportar en estas materias a través de estudios, análisis e investigación aplicada, generando conocimiento especializado y de excelencia; y también promover el intercambio de ideas y el diálogo público privado, respecto de la regulación de los mercados y economía, mediante actividades de extensión y difusión.

Nuestro objetivo es contribuir a la discusión y práctica nacional en estas materias desde el sello de la UDD, enfocado en el emprendimiento, la ética, la responsabilidad pública y la globalización.

EDITORIAL

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL:
Centro de Derecho Regulatorio y Empresa
Dirección: Avenida Plaza 680, Las Condes.
Sitio web: https://derecho.udd.cl/cdre/

Redes Sociales:
@derechoudd
@derecho_udd
@Facultad de Derecho UDD

AUTORES:

Cecilia Alcalde Prieto

Abogada, Pontificia Universidad Católica. Magíster en Medio Ambiente, Universidad Finis Terrae. Directora de Extensión y Educación Continua de la Facultad de Derecho, miembro del Comité Ejecutivo del Centro de Derecho Regulatorio y Empresa, y miembro del Comité Académico del Magíster en Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Compliance de la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo.

malcalde@udd.cl

Matías Pascuali Tello

Abogado, Universidad Adolfo Ibáñez. LL.M in International Trade and Commercial Law, Oxford Brookes University. Master in Arts in Taxation, King's College London. Director Magíster en Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Compliance. Director del Centro de Derecho Regulatorio y Empresa de la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo.

mpascuali@udd.cl

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

Rominna Neno Cariola

Diseñadora Gráfica, Universidad del Desarrollo. Publicista, Duoc UC. Magíster (c) en Comunicación Estratégica Marketing y Negocios, Universidad del Desarrollo. Coordinadora de Comunicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo.

rneno@udd.cl



derecho.udd.cl/cdre/