



# Análisis descriptivo del departamento de Compliance en la Industria Farmacéutica en España

PATRICIA ORTEGA<sup>1</sup>; MIGUEL ÁNGEL GALVE<sup>1</sup>; EVA SOLER<sup>1</sup>; JOSÉ IGNACIO OLLEROS<sup>1</sup>; RAFAEL DE JUAN<sup>1</sup>; JAIME GASPAR<sup>1</sup>; DANIEL FERNÁNDEZ LARRAGUETA<sup>1</sup>; SUSANA LINDER NEHAMA<sup>1</sup>; DAVID GARCÍA GARCÍA<sup>1</sup>; JOSÉ ZAMARRIEGO<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Miembro del Grupo de trabajo del sector farmacéutico de ASCOM.

## Resumen

**Objetivos:** Desde el Grupo de Trabajo del Sector Farmacéutico (GTSF) de la Asociación Española de Compliance (ASCOM), se analizó a través de una encuesta, el mapa del perfil del Compliance Officer (CO) en la Industria Farmacéutica (IF) en España.

**Métodos:** La encuesta se dirigió a 70 compañías farmacéuticas con sede en España, usando una herramienta on line de encuestas. La encuesta anónima consta de 18 preguntas y los datos obtenidos fueron analizados mediante estadística descriptiva.

**Resultados:** Se obtuvieron 32 respuestas (47%), un 25% de las mismas correspondió a lo que se denomina como “big pharma” con más de 50.000 empleados y solo un 9,4% tenían 1.000 empleados o menos. En un 46% el Departamento de Compliance existe desde hace 3 a 5 años y tan solo en un 9% tiene menos de 2 años de existencia. La formación de los CO es en un 43,8% en Ciencias de la Salud. El 90% de los participantes declaran tener un departamento o área específica de Compliance, aunque sólo el 56,3% está dotado de un presupuesto propio. El 46,9% tiene un doble reporte (nacional e internacional), mientras que un 34,4% reporta al área internacional, y un 18,8% a territorio nacional. El 37,5% de los CO reporta directamente a la Dirección General.

**Conclusiones:** Este estudio, proporciona información actualizada sobre el estado de la función de Compliance en la IF con el objetivo de, en un plazo de tiempo razonable, analizar la evolución que tiene el mismo.

**Palabras clave:** Compliance, Industria Farmacéutica, Encuesta, España.

## Abstract

**Objectives:** The Pharmaceutical Industry workstream (GTSF: Grupo de Trabajo del Sector Farmacéutico) of the Spanish Compliance Association (ASCOM) has analyzed by a survey a map of the Compliance Officer (CO) profile in the Pharmaceutical Industry (PI) in Spain.

**Methods:** The poll was shared with 70 pharmaceutical companies with a facility in Spain, by using a survey online tool. The poll was anonymous, contained 18 questions and the data obtained were analyzed through descriptive statistics.

**Results:** 32 answers were obtained (47%); 25% of those corresponded to what is understood as “big pharma”, companies above 50,000 employees; only 9,4% were below 1,000 employees. In a 46% of cases the Compliance department was created between 3 and 5 years ago, and only 9% less than two years ago. The CO background is in 43.8% health sciences. 90% of participants disclose to have a specific department of Compliance, although only 56.3% manages its own budget. 46.9% has a double reporting (national and international), whereas a 34.4% reports only to international and 18.8% only locally. 37.5% of interviewees report directly to the General Management.

**Conclusions:** This study provides with updated information on the Compliance profession status in the PI with the objective of, after a reasonable time, analyse its evolution.

**Key words:** Compliance, Pharmaceutical Industry, Poll, Spain.

## INTRODUCCIÓN

Son muchas las definiciones que existen de *Compliance*; por su claridad, destacamos la siguiente: “la capacidad que una organización tiene, a través de los procedimientos implementados, de demostrar la intencionalidad de la actividad previa a su ejecución cumpliendo con toda la normativa vigente (leyes, sistemas de autorregulación y códigos de conducta)”<sup>1</sup>.

El origen de la función de *Compliance* se sitúa en Estados Unidos, a comienzos del siglo XX, como respuesta a la necesidad de luchar contra la corrupción y el blanqueo de los capitales obtenidos de actividades delictivas. El posterior desarrollo de la función de *Compliance* en las empresas americanas fue impulsado por diversas normas publicadas en Estados Unidos en esos años<sup>2</sup>.

En determinados sectores regulados, tales como el sector financiero o el sector farmacéutico, la función de *Compliance* se fue implantando como consecuencia, por un lado, de normativas específicas que obligaban a las empresas de dichos sectores a contar con una figura o una estructura que asegurase el cumplimiento de estas normativas y, por otro lado, como resultado de la normativa de autorregulación que las propias compañías aprueban y a la que deciden someterse voluntariamente.

El mayor impulso a la función de *Compliance* en España se produjo en el año 2010 con la reforma del Código Penal, en el que se introdujo por primera vez la responsabilidad penal de las personas jurídicas, posteriormente completada y mejorada con la reforma del Código Penal del año 2015, en el que se incluía la posibilidad de exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas españolas siempre y cuando las organizaciones contasen con un programa de cumplimiento eficaz y una función de *Compliance* en sus estructuras<sup>1</sup>.

### Autor para correspondencia

Dra. Patricia Ortega Muñoz  
 Móvil: +34 91 651 64 65  
 Patricia.ortega@meisys.es



La Industria Farmacéutica (IF) en España está expuesta a los riesgos penales comunes a todos los sectores (fraude, delito fiscal, delito contra la propiedad intelectual e industrial, delito contra la intimidad y allanamiento informático, delito de daños informáticos, delito contra el medio ambiente, delito contra la Seguridad Social, etc.), además de los propios del sector según se describe en el Código EFPIA<sup>3</sup> y sus adaptaciones nacionales (corrupción de funcionarios públicos, corrupción en el sector privado, etc.), así como en las legislaciones de origen de los grupos empresariales multinacionales que operan en territorio nacional<sup>4</sup>.

La IF ha realizado un notable esfuerzo de autorregulación por la necesidad de mitigar los riesgos de todo tipo en las organizaciones y, sin lugar a dudas, por un ejercicio de responsabilidad ante la sociedad. Esta es la razón por la que en la IF, además de contemplar la reforma del Código Penal, ha de tenerse en cuenta el Código Europeo de Buenas Prácticas para la Promoción de los Medicamentos, aprobado por la Federación Europea de las Asociaciones e Industria Farmacéutica (EFPIA)<sup>3</sup>.

En España, la Asociación Nacional Empresarial de la Industria Farmacéutica (Farmaindustria), para garantizar que la conducta de sus laboratorios asociados en sus ámbitos de actuación resulte ética, profesional y responsable, respetando su legítimo derecho a promocionar sus productos, adoptó en 1991 como Código Español el Código Europeo de Buenas Prácticas para la Promoción de los Medicamentos aprobado por EFPIA<sup>35</sup>. Desde esta primera versión, el Código ha sido revisado con regularidad para adaptarse y adelantarse a las nuevas exigencias de una sociedad en constante evolución para las empresas que operan en España.

La responsabilidad de velar por el cumplimiento de este Código en los laboratorios voluntariamente asociados en Farmaindustria, recayó inicialmente en los departamentos que, por sus funciones, pudiesen facilitar su cumplimiento como, por ejemplo, los Departamentos Legal, Médico o Regulatorio. Sin embargo, dada la creciente importancia del *Compliance*,

con el tiempo se ha hecho necesario establecer la figura del *Compliance Officer* (CO), aunque sus funciones, en la mayor parte de los casos, siguen sin estar bien definidas.

Los principales requisitos necesarios para que la función del CO sea efectiva son independencia, autoridad, recursos suficientes, acceso a toda la información y a todos los miembros de la organización, responsabilidades claramente definidas y libertad de información a la alta dirección de cualquier deficiencia detectada<sup>2</sup>.

Desde el GTSF de la Asociación Española de *Compliance* (ASCOM), conscientes de la importancia de esta figura, la heterogeneidad existente en las diferentes compañías y la necesidad de establecer un perfil homogéneo, decidió analizar a través de una encuesta, el mapa del perfil del CO en la IF España.

## MATERIAL Y MÉTODO

El GTSF de ASCOM ha diseñado una encuesta con el fin de analizar algunos datos generales de las compañías, así como la organización, estructura y responsabilidades actuales de sus Departamentos de *Compliance*.

La encuesta se dirigió a un total de 70 compañías farmacéuticas (con una lista cerrada basada en una dirección de email por laboratorio) con sede en España. Se hizo un único envío por empresa. En la muestra se incluyeron compañías que comercializaban medicamentos y/o productos sanitarios y/o dispositivos sanitarios. Se envió la encuesta *on line* por correo electrónico a las 70 compañías, usando una herramienta *on line* de encuestas denominada *Survio*.

La encuesta constaba de 18 preguntas. Los participantes tuvieron la posibilidad de seleccionar la opción "No aplica" (N/A) siempre que la respuesta no estuviese relacionada con su organización. Estas preguntas se dividieron en cuatro áreas distintas: características de la compañía (3 preguntas), formación universitaria del encuestado (1 pregunta), papel de los Departamentos de *Compliance* (3 preguntas) y estructura/organización de los Departamentos de *Compliance* (11 preguntas).

La encuesta, que se mantuvo abierta desde el 13 de marzo hasta el 3 de abril de 2018 se ha realizado manteniendo el anonimato del encuestado, así como la naturaleza científica de la recogida de datos como único fin, de lo que se informó previamente a todos los participantes.

Los datos fueron recogidos electrónicamente y analizados mediante estadística descriptiva, usando frecuencias de respuesta en todas las preguntas del cuestionario.

## RESULTADOS

Tras el cierre de la encuesta se obtuvieron 32 respuestas (47%).

El perfil de las compañías participantes ha sido la siguiente: de laboratorio farmacéutico (27 de los encuestados), biotecnológico (12), productos sanitarios (3), productos cosméticos (2) y productos OTC (4). Aunque se obtuvieron 32 respuestas, algunas compañías comercializan más de un tipo de producto, de ahí que la suma del desglose sea 48.

La mayoría, un 40,6%, tiene entre 1.000 y 10.000 empleados, un 25% son “big pharma” con más de 50.000 empleados y solo un 9,4% tienen 1.000 empleados o menos (Figura 1).

El 62% son compañías internacionales con sede central en Europa, un 28% con sede central en Norteamérica y ninguna es nacional exclusivamente.

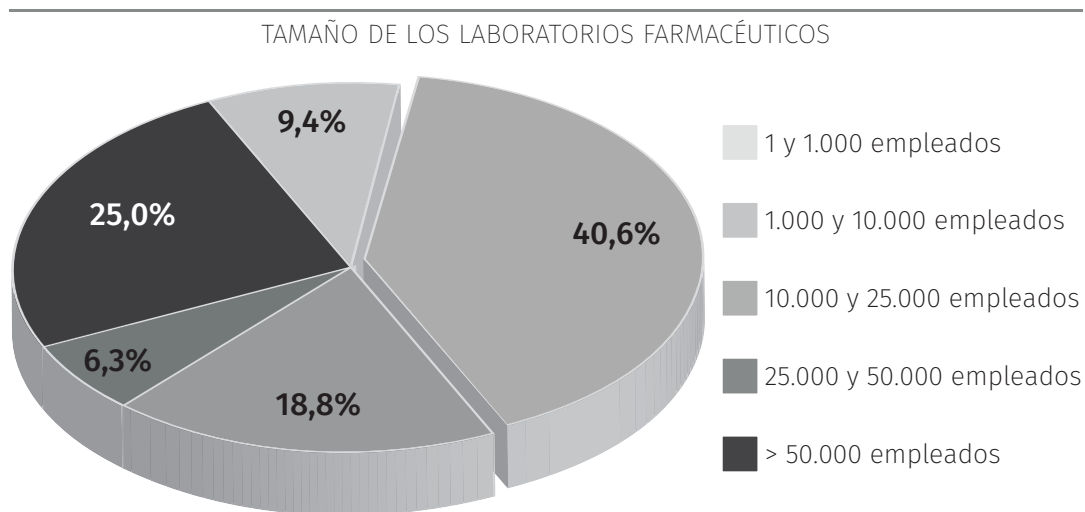
En la mayoría de las empresas participantes, el Departamento de *Compliance* existe desde hace 3-5 años (46,9%) aunque un 22% de los encuestados afirma tener establecido este departamento desde hace más de 10 años, y tan solo un 9% desde hace menos de 2 años. La formación universitaria de los responsables de *Compliance* entre los encuestados corresponde a un 43,8% a Ciencias de la Salud y un 28,1% a Derecho. Del 31,3% restante, cabe destacar que un 70% presenta perfil de Ciencias Empresariales.

El 90,6% de los laboratorios que participaron en la encuesta declaran tener un departamento o área específica de *Compliance*, aunque sólo el 56,3% está dotado de un presupuesto propio.

En el 65,6% de los casos, la función de *Compliance* está separada del departamento legal.

En cuanto al reporte geográfico de la función de *Compliance*, el 46,9% tiene un doble reporte (nacional e internacional), mientras que un 34,4% reporta a internacional, y un 18,8% tan solo a territorio nacional (Figura 2).

FIGURA 1

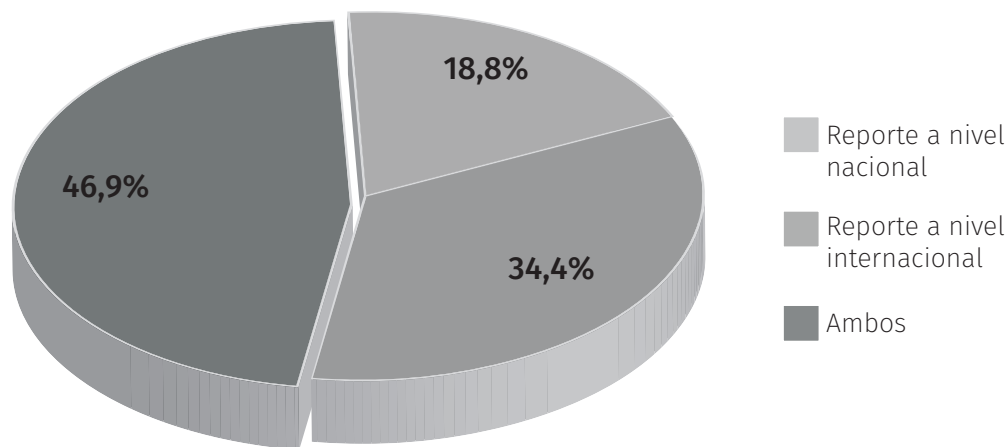


Fuente: Elaboración propia.



**FIGURA 2**

ÁMBITO GEOGRÁFICO DEL TIPO DE REPORTE DE LA FUNCIÓN DE *COMPLIANCE*



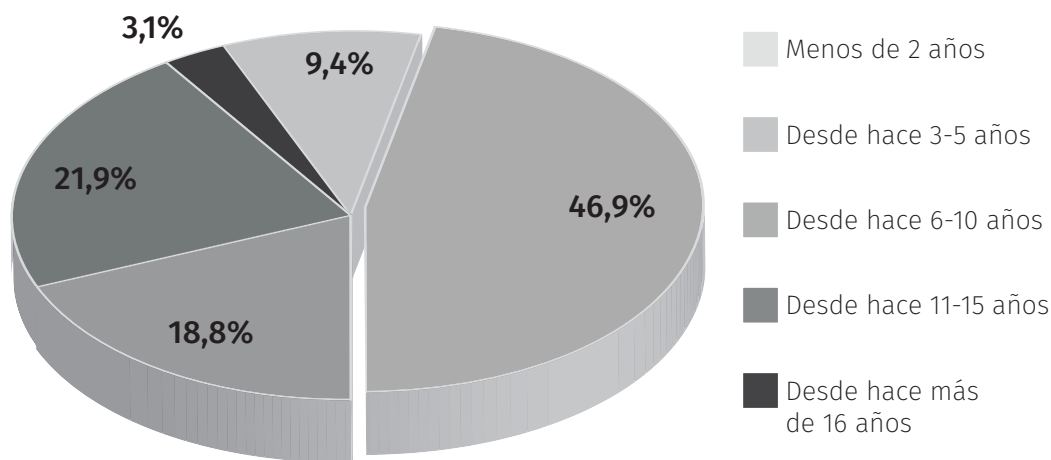
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al reporte funcional, los resultados más destacables son: el 15,6% a Legal, el 37,5% a la Dirección General y tan solo el 3,1% a Regulatorio. El resto (43,8%) no reporta a ninguno de los departamentos mencionados. La posi-

ción de *Compliance* en los laboratorios que respondieron a la encuesta fue implementada hace menos de 2 años en el 9,4% de los casos, de 3 a 5 años en el 46,9% de los casos y de 11 a 15 años en el 21,9% de los casos (Figura 3).

**FIGURA 3**

TIEMPO DESDE QUE SE IMPLEMENTÓ EL DEPARTAMENTO DE *COMPLIANCE* EN EL LABORATORIO



Fuente: Elaboración propia.

En todos los casos la función de *Compliance* es interna.

En el 18,8% de los casos el departamento de *Compliance* está separado en penal y deontológico y, en el 50%, solo es deontológico. En el resto, estas dos ramas se encuentran unificadas en el mismo departamento.

Los departamentos de *Compliance* están mayoritariamente compuestos por equipos de entre 1 y 3 personas (75%), aunque en ocasiones consta de 4 a 5 personas (12,5%). En un 12,5% de los casos la única persona del departamento tiene además otras responsabilidades funcionales.

Además, un 71,9% de los laboratorios cree que su programa de *Compliance* es adecuado para el tamaño, ámbito de actuación, actividad y estructura de su empresa.

Asimismo, el 87,5% posee un canal de denuncias que preserve el carácter confidencial de las alegaciones, y el 59,4% gestiona denuncias anónimas.

A la pregunta de si existe algún tipo de relación entre el Órgano de Administración y el Departamento de *Compliance* en su laboratorio, las respuestas han sido variadas: mientras que un 56,3% respondió afirmativamente, hay dos casos de reporte directo al Órgano de Administración y otros dos de reporte directo al Comité de Dirección.

Por último, el 81,3% considera que el Departamento de *Compliance* está dotado de autonomía.

## DISCUSIÓN

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de un modo rápido y eficaz<sup>6</sup>.

### La función de *Compliance* en la IF española

Los datos obtenidos en este trabajo muestran cómo más del 90% de las empresas participantes afirma tener un departamento específico de *Compliance*, poniendo en evidencia que, en el sector farmacéutico en España, este departamento está desarrollada y establecida.

En relación a las funciones que desarrollan los departamentos de *Compliance* en la IF, se

observa que, si bien es cierto que todos los departamentos de *Compliance* asumen la gestión de los temas relacionados con la regulación propia del sector, la diversidad es alta al repartir responsabilidades con otras funciones sobre protección de datos, derecho de la competencia, derecho medioambiental, revisión de materiales promocionales, investigaciones y medidas disciplinarias, transferencias de valor a profesionales sanitarios, etc.

### Estructura del Departamento de *Compliance*

El 100% de las empresas participantes en la encuesta tienen la figura del CO interna. No obstante, la cuestión de la externalización suele depender de los recursos y del tamaño de las empresas, permitiendo incluso la Fiscalía General del Estado a las “*personas jurídicas de pequeñas dimensiones [...] demostrar su compromiso ético mediante una razonable adaptación a su propia dimensión de los requisitos formales*” previstos. Como ya señalaba la Fiscalía General del Estado, en su Circular 1/2016<sup>7</sup>, si bien el oficial de cumplimiento normativo debe “*necesariamente ser un órgano de la persona jurídica*” para un mejor acceso y conocimiento del funcionamiento de la misma, no obstante suele ser altamente recomendable que algunos de sus cometidos sean ejecutados por otros órganos de la compañía, o incluso gestionados por entidades externas, con la finalidad de dotarlos de una mayor eficacia, objetividad, especialización, aceptación, independencia y confidencialidad. En particular la Fiscalía cita, como ejemplos la externalización, de las tareas de formación, o la gestión de los canales de denuncias. Hemos podido observar cómo la configuración de la función en España es muy heterogénea. Si bien es cierto que todos los departamentos de *Compliance* asumen la gestión de los temas relacionados con la regulación propia del sector, la diversidad es alta al repartir responsabilidades con otras funciones sobre protección de datos, derecho de la competencia, derecho medioambiental, revisión de materiales promocionales, investigaciones y medidas disciplinarias, transferencias de valor a profesionales sanitarios, etc.



Por otro lado, en más de un 85% de los laboratorios participantes, el Departamento de *Compliance* está constituido por más de una persona. Además, en más de un 50% de los encuestados, el Departamento de *Compliance* está dotado de presupuesto propio. Este dato es muy representativo ya que el tener un presupuesto propio garantiza en parte su independencia de actuación en la organización, y además acredita la función del CO. Aunque también sería importante tener conocimiento de cuánto invierte cada departamento de la compañía en realizar mejoras relacionadas con el cumplimiento normativo, con el fin de demostrar que la intencionalidad de concienciación existe.

El 72% de los participantes opina que su Departamento de *Compliance* es adecuado para el tamaño y características de su empresa; este dato es significativo y nos indica la minimización de riesgos que se está llevando a cabo dentro del sector. Que un 28% de los encuestados considere que su programa de *Compliance* no es el adecuado para el tamaño, ámbito de actuación, actividad y estructura del laboratorio, manifiesta que hay margen de mejora en cuanto a la gestión de su programa de *Compliance* en más de un 25% de las empresas del sector.

De esta encuesta se evidencia también la existencia de un canal de denuncias de carácter confidencial como una realidad que ya está prácticamente desarrollada, y solo en menos de un 10% de las empresas aún no lo tienen establecido. Resaltar que un 60% las denuncias que llegan por este canal son gestionadas por el propio departamento de *Compliance*. Existe una tendencia a que cada vez más esta gestión recaiga sobre el CO.

### Reporte funcional

Los resultados de la encuesta del presente estudio reflejan la distribución real del sector farmacéutico español, donde más del 80% de los laboratorios son internacionales. Este dato contrasta con que tan solo en un 35% de los casos reporta exclusivamente a una función internacional mientras que en el 46,9% de los casos el reporte se produce tanto a las estruc-

turas locales como internacionales, dato que puede indicar la necesidad del CO de mayor independencia respecto a los OOGG locales.

Por otra parte, en más de un 18% de las empresas participantes en la encuesta, el CO manifiesta estar integrado en otro departamento, como el Departamento de Legal o *Regulatory*, aunque en los últimos años se ha observado una tendencia a una independencia total de esta figura. En nuestra opinión, esta separación es algo que debería darse en todas las empresas, ya que si el CO está integrado en un departamento que realiza otras funciones diferentes a la de velar, entre otras, por el cumplimiento de los procedimientos de la compañía, difícilmente podrá tener la independencia que necesita para desarrollar su función, su autoridad se verá limitada y no tendrá acceso libre a los OOGG.

El reporte a la función de legal (15,6%) es menor en la IF que en otros sectores con un menor recorrido en la implantación de la función de *Compliance*<sup>8</sup>.

No obstante, consideramos que la tendencia debería ser a la independencia total entre ambas funciones para evitar potenciales situaciones de conflicto de intereses entre las mismas. En este punto, los principios y valores de cada organización son determinantes para diseñar el sistema de *Compliance*. Observamos que, en ocasiones y a pesar de lo que pudiera pensarse, cumplir con la ley no siempre es garantía de cumplimiento desde un punto de vista ético.

En un 37,5% de los encuestados, el CO reporta directamente al Director General que, en parte, puede explicarse debido al carácter nacional de las empresas encuestadas. Es interesante, no obstante, analizar también este reporte directo a la Dirección General, ya que su continuidad, en ocasiones, puede estar condicionada al logro de objetivos primordialmente comerciales y financieros, y estos pueden verse indebidamente influenciados en caso de conflicto de intereses.

### Autonomía e independencia

La independencia de la figura del CO tiene que ser operativa y funcional, de modo que goce de toda la autoridad y legitimación para requerir y obtener toda la información o documentación que necesite para el cumplimiento de su función. Igualmente, el CO debe ser receptor de información con garantías de confidencialidad.

Sólo un 20% de los participantes asegura no tener autonomía total para el ejercicio de sus funciones, y esta minoría debería desaparecer para mantener una independencia real de la figura del CO.

Por otro lado, en un 56% de los casos el CO tiene algún tipo de relación con el Consejo de Administración de la empresa. Consideramos que una función realmente independiente debería reportar directamente al Consejo de Administración y no a la Dirección General de una organización. En las sociedades cotizadas, el Órgano de Administración está compuesto, de acuerdo a las más avanzadas normas de Buen Gobierno Corporativo, por Consejeros independientes sin funciones ejecutivas que rindan cuentas directamente a los socios o accionistas. Este encaje es el que está permitiendo en otras jurisdicciones acciones judiciales de los socios o de los accionistas contra los máximos directivos de las empresas que tienen conductas contrarias a las normas de *Compliance*. Quizás sea este un buen modelo para asegurar la independencia y autoridad del CO en las sociedades cotizadas y con ello la “protección” de esta figura, puesto que se basa en la utilización de estructuras organizativas y de negocio ya existentes en las que no hay imposiciones externas sino que funcionan con unos mecanismos de control ya establecidos por otras normativas. En el ordenamiento jurídico español existen ejemplos de sistemas de protección especiales para el *Data Protection Officer*, de reciente reconocimiento, o los delegados sindicales de los trabajadores.

Una de las características de un programa de *Compliance* eficaz es que el CO sea independiente. No hay independencia real si el CO debe decidir entre su estabilidad laboral y tomar una decisión que puede afectar negati-

vamente a aquella persona que decide sus condiciones laborales (remuneración, promoción, posición jerárquica, etc.) y no digamos su contratación y despido.

### ESTADO ACTUAL DEL CO EN LA IF

Según este estudio el retrato del CO en el sector de la IF en España, sería el siguiente: como formación básica posee un grado en ciencias de la salud, distinción importante respecto a otros sectores<sup>8</sup>; lleva menos de cinco años en esta posición, trabaja en un laboratorio farmacéutico de entre 1.000 y 10.000 empleados con un doble reporte local e internacional, con algún tipo de reporte al órgano de administración local, que tiene un programa de *Compliance* adecuado y que goza de autonomía.

Observando la evolución en la regulación y en los perfiles de los CO en los últimos años, y teniendo la foto de esta figura en el sector de IF en el momento actual, desde un punto de vista crítico, existen mejoras que emprender en este proceso de profesionalización e independencia de la función del CO en cuanto a la homogenización de algunos criterios fundamentales, tales como la dependencia organizativa, el tipo de formación del CO, y tener presupuesto propio.

Este estudio, a través de la realización de esta encuesta, nos proporciona información muy valiosa sobre el estado actual de la función de *Compliance* en la IF de cara a trabajar en un futuro en cómo evoluciona el perfil del CO en la IF y, con ello, la función del departamento de *Compliance*.

En términos generales, consideramos que la figura del CO goza de buena salud en la IF española en comparación con otros sectores y, sin duda, continua su proceso de profesionalización apoyada, por una parte, por las últimas modificaciones introducidas en el Código Penal en relación a los programas de cumplimiento y, por otra parte, por la voluntad de la IF de dotarse de un sistema de autorregulación moderno y eficaz. ■





## AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen a la Junta Directiva de ASCOM su apoyo en la creación y coordinación de este grupo de trabajo, lo cual ha hecho posible que se llevara a cabo esta investigación. Los autores agradecen a Cristian Garrido Álvarez su apoyo logístico en la realización de la encuesta.

---

### Conflictos de Interés:

Los autores declaran que no tienen conflicto de intereses respecto a la investigación, autoría y en la publicación de este artículo.

### Financiación:

Los autores declaran no haber recibido ningún tipo de financiación.

# REFERENCIAS

- 1 Zamarriego J. El "Compliance" y las Ciencias Sociales. Madrid: Confilegal; 23 de marzo de 2018 [Internet]. [Consultado 26 Junio de 2018]. Disponible en: <https://confilegal.com/20180323-el-compliance-y-las-ciencias-sociales/>
- 2 Manual del Compliance Officer [Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana]. Pamplona: Editorial Aranzadi; 1ª ed., abril 2016.
- 3 EFPIA code on the promotion of prescription-only medicines to, and interactions with, healthcare professionals. European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (Council Directive 2001/ 83/ EC). [Internet]. [Consultado 02 octubre de 2018]. Disponible en: <https://www.efpia.eu/>
- 4 THE BRIBERY ACT 2010. London (United Kingdom): Ministry of Justice; 11 de febrero de 2012 [Internet]. [Consultado 08 de Noviembre de 2018]. Disponible en <https://www.gov.uk/government/publications/bribery-act-2010-guidance>
- 5 Código Español de Buenas Prácticas de Promoción de Medicamentos y de Interrelación de la Industria Farmacéutica con los Profesionales Sanitarios. Mayo 2016 [Internet]. [Consultado el 25 de junio de 2018]. Disponible en: <https://www.codigofarmaindustria.org/servlet/sarfi/codigo/codigo.html>
- 6 Casas Anguitaa J., Repullo Labrador JR., Donado Campos J. Surveys as a research technique. Composition of questionnaires and statistical processing of data (I). Atención Primaria. Vol. 31. Núm. 8.: 469-558. May 2003.
- 7 Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del código penal efectuada por ley orgánica 1/2015. Madrid: Fiscalía General del Estado; 22 de enero de 2016 [Internet]. [Consultado 25 Octubre de 2018]. Disponible en <https://goo.gl/SNWk1Q>
- 8 XIII Informe Spring Professional sobre los perfiles más buscados. Madrid: Spring Professional; 2 de enero de 2018 [Internet]. [Consultado 08 de Noviembre de 2018]. Disponible en <https://www.esic.edu/empleabilidad/pdf/recursos/2018-informe-spring-los-mas-buscados.pdf>