

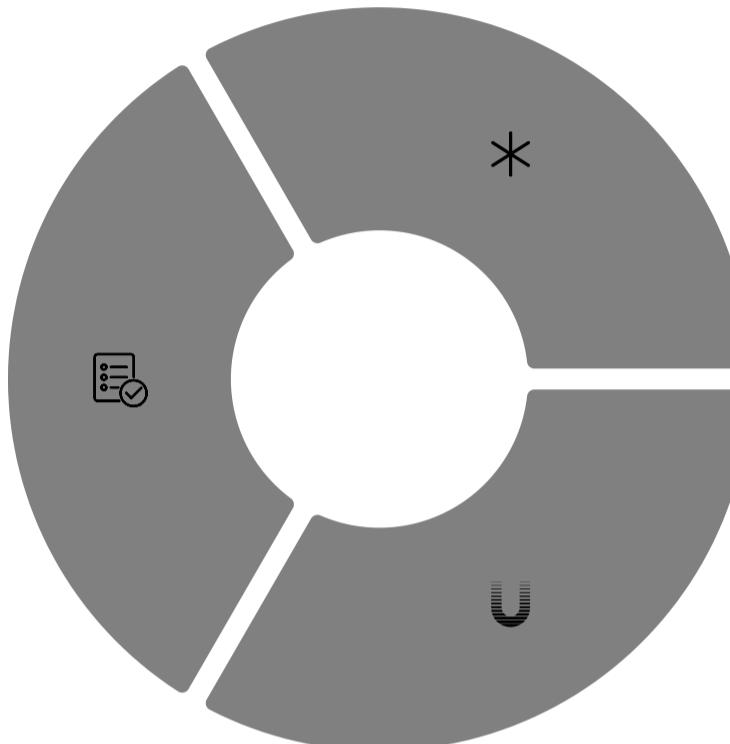
Conclusiones y Recomendaciones para Recursos Humanos

Integrando la Probidad en la Cultura Organizacional

El análisis detallado de los fundamentos normativos y la jurisprudencia en materia de probidad y transparencia en Chile revela un **papel protagónico y estratégico** para los profesionales de Recursos Humanos.

Cumplimiento Normativo

Transparencia activa, solicitudes de transparencia pasiva, declaraciones de intereses y patrimonio



Gestión de Riesgos

Canales de denuncia, capacitación Ley Karin y Modelo de Prevención de Delitos

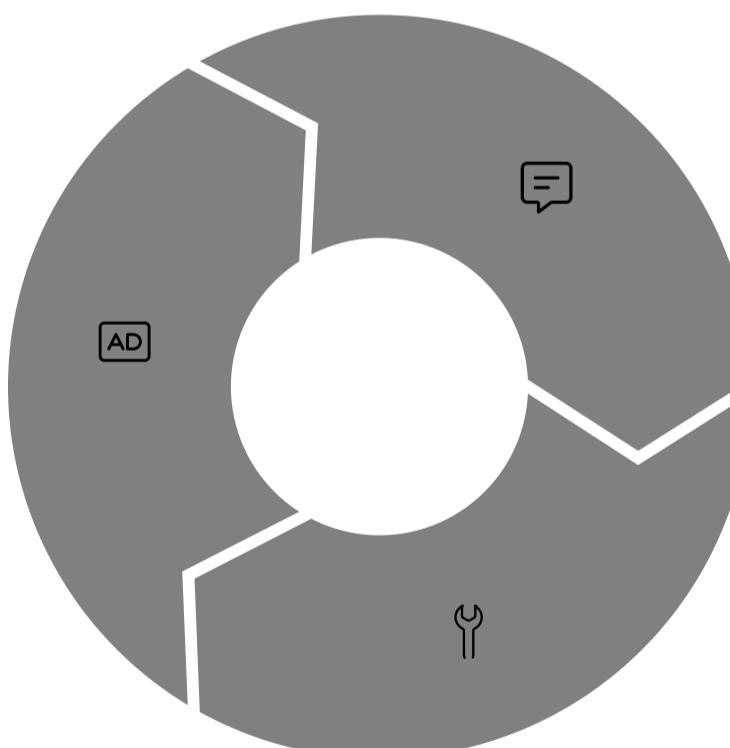
Mediación y Cultura

Cultura de confianza para declarar conflictos de interés y reportar irregularidades

Modelo de Mejora Continua

Auditoría Periódica

Evaluación regular del modelo de compliance



Retroalimentación

Evaluación de efectividad de canales de denuncia

Ajuste Continuo

Mejora de políticas y procedimientos

- ⓘ **Propuesta Práctica:** Diseñar un plan de probidad institucional que identifique riesgos de corrupción y conflictos de interés, estableciendo un plan de acción para fortalecer la cultura de integridad.

La probidad y la transparencia dejarán de ser conceptos legales para convertirse en un **imperativo estratégico y operativo** que garantice la sostenibilidad y legitimidad de la organización en el largo plazo.