

INTEGRIDAD EMPRESARIAL



Primer trimestre
2026

Cuadernillo 3
Chile Transparente

¿QUÉ ES LA
INTEGRIDAD
EMPRESARIAL?

RECOMENDACIONES
PARA UN GOBIERNO
CORPORATIVO

PASO A PASO
HACIA EL FUTURO



Cuadernillo 3 Integridad Empresarial,
Santiago de Chile, 2026.

Autores: Benjamín Morales Parra y Michel
Figueroa Mardones.

Los contenidos de estas guías
pueden ser reproducidos en
cualquier medio y bajo cualquier
formato citando la fuente.

INTEGRIDAD EMPRESARIAL

Contenidos



¿QUÉ ES LA INTEGRIDAD EMPRESARIAL?

- a. Conceptualización.
- B. Características
- c. Beneficios y contras de no tener integridad



PRÁCTICAS DE INTEGRIDAD CORPORATIVA

- a. Ejemplos de prácticas



RECOMENDACIONES PARA UN GOBIERNO CORPORATIVO

- a. Estrategias de integridad empresarial
- b. Modelos de prevención
- C. Características que debería tener un modelo de prevención



Cada empresa debe estar comprometida con la integridad corporativa, la tolerancia cero contra la corrupción y el delito, la transparencia y el buen gobierno corporativo.

ENTENDIENDO LA INTEGRIDAD EMPRESARIAL

La integridad empresarial puede conceptualizarse como el conjunto de principios, valores y prácticas que orientan el actuar de una organización hacia la coherencia ética, la transparencia y el cumplimiento normativo. Implica que las decisiones y conductas, tanto a nivel individual como institucional, se alineen con estándares de probidad, evitando conductas que puedan generar ventajas indebidas, riesgos legales o pérdida de confianza.

Más allá de una declaración formal, la integridad empresarial se expresa en la cultura organizacional, en los sistemas de control y en la forma en que la empresa se relaciona con sus trabajadores, clientes, proveedores y la sociedad en general. En este sentido, no solo busca prevenir irregularidades, sino también promover una gestión responsable, sostenible y orientada al bien común.

Características de la integridad empresarial

La integridad empresarial se manifiesta a través de prácticas y principios que orientan el comportamiento organizacional hacia estándares éticos y responsables. Entre sus principales características destacan:

Coherencia

Actuar de acuerdo con los valores y principios declarados, alineando el discurso con la práctica.

Transparencia

Disponibilidad y claridad en la información, facilitando el acceso y comprensión por parte de los grupos de interés.

Cumplimiento normativo

Respeto por las leyes, regulaciones y políticas internas que rigen el funcionamiento de la organización.

Responsabilidad

Asumir las consecuencias de las decisiones y actuar considerando su impacto en otros.

Prevención

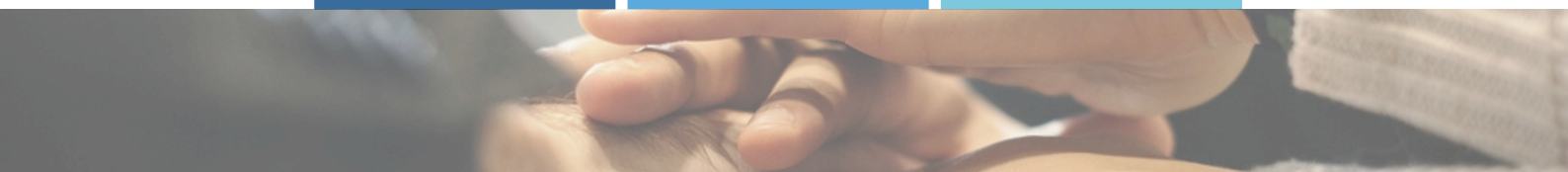
Capacidad de anticipar riesgos éticos, implementando controles y buenas prácticas.

Cultura organizacional ética

Promoción de valores como la honestidad, la probidad y el respeto en todos los niveles de la empresa.

Rendición de cuentas

Obligación de explicar y justificar las decisiones y acciones realizadas.





Beneficios de la transparencia en empresas



La transparencia empresarial contribuye a la construcción de relaciones de confianza

- **Construcción de confianza:** La transparencia fomenta una relación de confianza con los stakeholders, esencial para la fidelización de clientes. Una comunicación abierta sobre los procesos, decisiones y políticas reduce las especulaciones y malentendidos, fortaleciendo la credibilidad de la empresa.
- **Mejora en la toma de decisiones:** Un entorno transparente promueve el flujo de información, lo que permite una mejor toma de decisiones basada en datos fiables y actualizados. La participación de los empleados en procesos de decisión abiertos aumenta su compromiso y satisfacción laboral.
- **Incremento de la competitividad:** Las empresas transparentes son capaces de adaptarse más rápidamente a cambios del mercado y tendencias de consumo. La claridad en sus operaciones y estrategias facilita la identificación de oportunidades de mejora y la innovación constante.
- **Reducción de riesgos:** Una gestión transparente ayuda a identificar y mitigar riesgos operacionales, financieros y reputacionales de manera proactiva, protegiendo así el valor de la empresa a largo plazo.
- **Atracción y retención de talento:** Los profesionales buscan cada vez más trabajar para empresas que sean abiertas, éticas y socialmente responsables. La transparencia empresarial atrae a empleados que valoran estos principios, lo que a su vez mejora el ambiente laboral y la productividad.



Riesgos de no contar con integridad



La falta de integridad en una organización no solo implica incumplimientos éticos, sino que también expone a la empresa a múltiples riesgos que pueden afectar su funcionamiento, reputación y sostenibilidad. Cuando no existen prácticas claras de transparencia y probidad, las decisiones pierden legitimidad y se debilita la confianza tanto interna como externa.



Principales consecuencias:

- Pérdida de confianza por parte de clientes, inversionistas y socios estratégicos
- Mayor exposición a sanciones legales y regulatorias
- Deterioro de la reputación corporativa
- Ambiente laboral negativo y menor compromiso de los equipos
- Toma de decisiones poco transparentes o sesgadas
- Riesgo de fraudes, conflictos de interés y malas prácticas

¿Dónde podríamos ver esto en el día a día?

Una empresa que no resguarda adecuadamente la información sensible puede enfrentar filtraciones de datos relevantes, lo que afecta la confianza de clientes y socios, además de exponerla a sanciones legales y daños reputacionales significativos.

Paso a paso hacia un gobierno corporativo SOLIDO.

Paso a paso para lograr un buen gobierno corporativo

Paso 1: Reconocer una situación de riesgo

En el ejercicio diario de las funciones, es común enfrentarse a decisiones que pueden tener implicancias éticas. No todas las situaciones son evidentes, pero algunas pueden comprometer la integridad personal y organizacional. Reconocer a tiempo estos escenarios es el primer paso para prevenir conductas indebidas.

Un dilema ético surge cuando una decisión puede entrar en conflicto con los valores, principios o normas de la organización.

Preguntas clave para identificar un dilema:

- ¿Esta decisión cumple con la normativa vigente?
- ¿Podría existir un conflicto de interés?
- ¿Es coherente con los valores de la empresa?
- ¿Me sentiría cómodo si esta decisión se hiciera pública?
- ¿Cómo podría afectar a otras personas o a la organización?

Paso 2: Buscar orientación

Frente a una duda o situación compleja, no se debe actuar de manera aislada. Las organizaciones cuentan con estructuras y canales diseñados para orientar y acompañar la toma de decisiones éticas.

Consultar no es una señal de debilidad, sino una práctica responsable que fortalece la integridad organizacional.

¿Qué hacer?

- Acudir a un canal formal de orientación
- Consultar con responsables de integridad o áreas designadas
- Revisar políticas internas y códigos de conducta

Las estructuras de integridad permiten detectar tempranamente riesgos y entregar orientación oportuna frente a dilemas éticos.

Paso a paso para lograr un buen gobierno corporativo.

Paso 3: Actuar frente a irregularidades

Cuando una situación representa una posible vulneración a la integridad, es fundamental utilizar los canales de denuncia disponibles. Esto permite gestionar los riesgos de manera institucional y proteger tanto a las personas como a la organización.

Las denuncias pueden realizarse de forma confidencial e incluso anónima, y deben utilizarse exclusivamente para temas relacionados con la ética y el cumplimiento.

Canales habituales:

- Plataformas digitales o portales de denuncia
- Contacto con encargados o coordinadores de integridad
- Canales internos confidenciales

Denunciar de manera responsable contribuye a la detección temprana y a la mejora continua de la organización.

Paso 4: Gestionar, aprender y mejorar

Una vez canalizada una consulta o denuncia, la organización activa procesos internos que pueden incluir análisis, investigación y eventual aplicación de medidas o sanciones. Estas decisiones se toman considerando la gravedad de la situación, el impacto generado y el nivel de responsabilidad.

Más allá de las sanciones, el objetivo principal es fortalecer la cultura organizacional y prevenir la repetición de conductas indebidas.

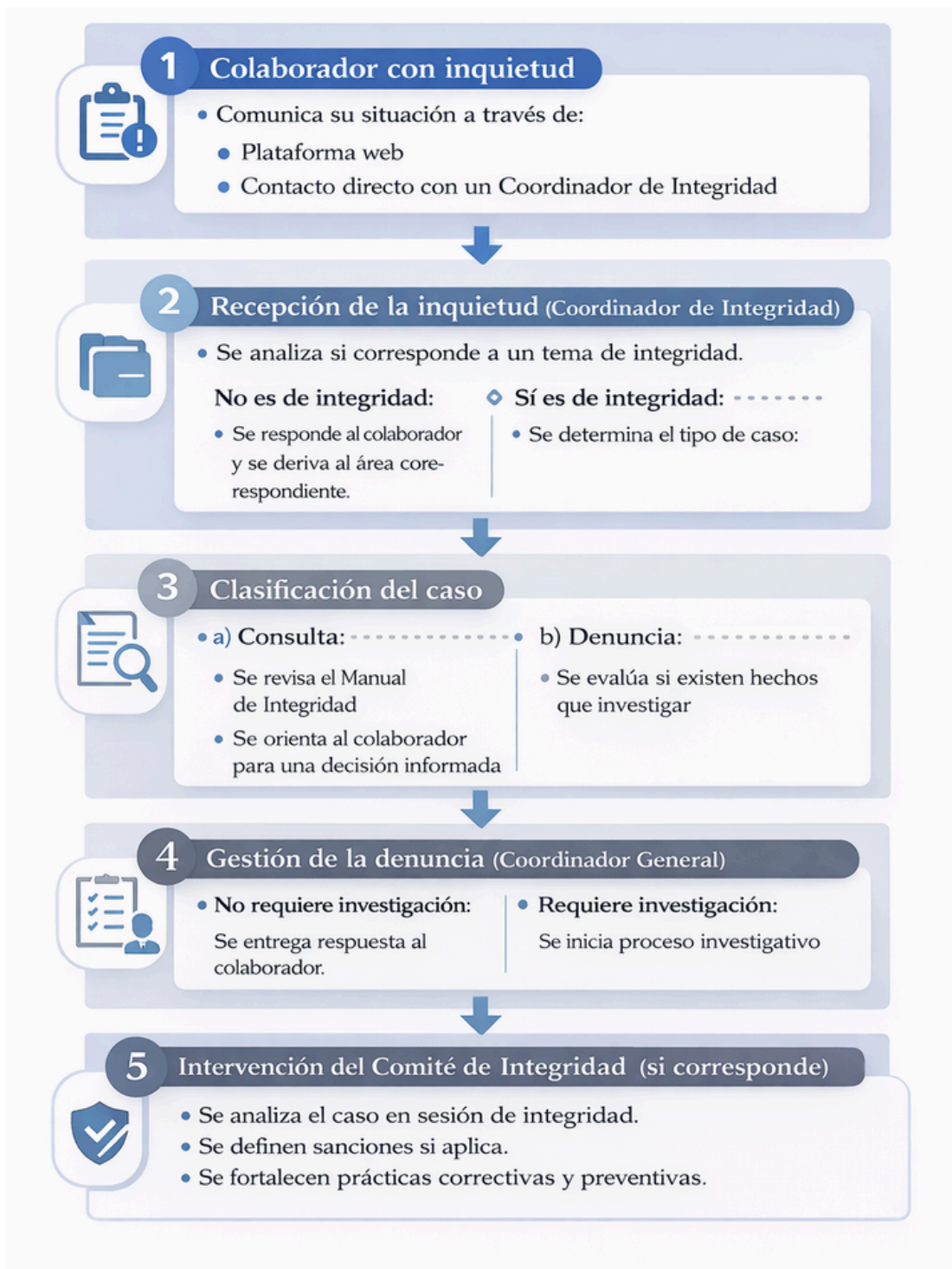
¿Qué permite este proceso?

- Tomar decisiones informadas y justas
- Implementar medidas correctivas
- Fortalecer la confianza interna y externa
- Promover una cultura de integridad sostenible

El funcionamiento de estos sistemas no solo resuelve casos, sino que agrega valor y protege la reputación y sostenibilidad de la empresa.

Gestión de consultas y denuncias en integridad

Flujo de consulta o denuncia sobre integridad



¿QUÉ ES UN MODELO DE PREVENCIÓN?

El **artículo 4** de la **Ley 20.393** establece los **cuatro requisitos mínimos** que debe tener un "**Modelo de Prevención de Delitos**" para que una empresa pueda ser eximida de responsabilidad penal. En esencia, define el sistema de buenas prácticas que una organización debe implementar para demostrar su compromiso con la prevención.

Cuatro requisitos mínimos que debe tener un "Modelo de Prevención de Delitos"

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y PROTOCOLOS

Analizamos dónde pueden ocurrir delitos y creamos reglas para evitarlo

UN RESPONSABLE A CARGO

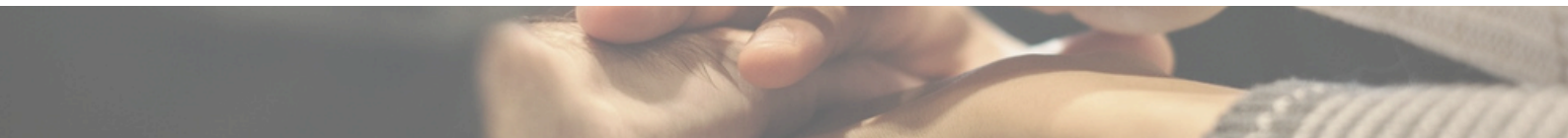
Designamos a un "Encargado de Prevención" con independencia y autoridad

CANALES DE DENUNCIA Y SANCIONES

Ofrecemos vías seguras para reportar irregularidades y aplicamos consecuencias

EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Auditamos nuestro sistema periódicamente para asegurar que funcione y mejorarlo



¿Cómo saber si se va por BUEN CAMINO?



EJEMPLOS DE BUENAS PRACTICAS

BUENAS PRÁCTICAS PARA PROVEEDORES

TRANSPARENCIA EN LAS INTERACCIONES

Toda relación con terceros debe poder explicarse de manera clara, suficiente y coherente. Esto supone evitar gestiones informales, acuerdos ambiguos o actuaciones que no puedan justificarse adecuadamente ante una revisión posterior

BUENAS PRÁCTICAS EN LA RELACIÓN CON TERCEROS

OBJETIVIDAD EN DECISIONES Y RECOMENDACIONES

Las decisiones que involucren terceros deben fundarse en criterios verificables y no en preferencias personales, presiones externas o vínculos de cercanía. La integridad exige que las recomendaciones y actuaciones sean imparciales y debidamente justificadas.

RESGUARDO FRENTE A BENEFICIOS INDEBIDOS

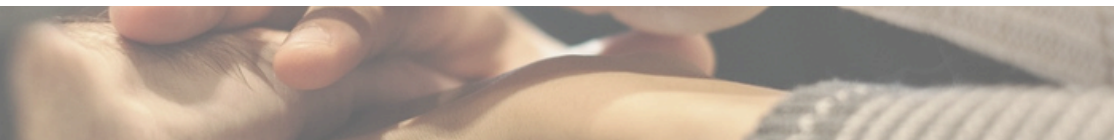
Regalos, favores, invitaciones o atenciones pueden afectar — o parecer afectar — la independencia con que se actúa. Por ello, es necesario evitar cualquier beneficio que pueda influir indebidamente en una decisión o comprometer la apariencia de rectitud.

RESPETO POR PROCEDIMIENTOS Y CONTROLES

La urgencia, la confianza o la costumbre no justifican omitir validaciones, respaldos o revisiones mínimas. Una actuación íntegra supone respetar los controles definidos, precisamente porque estos reducen el riesgo de errores, arbitrariedades o malas prácticas.

TRAZABILIDAD Y RESPALDO DE LO ACTUADO

Las actuaciones relevantes deben poder ser reconstruidas con posterioridad. Mantener registro, respaldo y claridad sobre lo acordado o gestionado no es una formalidad vacía, sino una condición básica para dar transparencia y resguardar la confianza.



CHILE TRANSPARENTE

*PROMOVIENDO LA INTEGRIDAD Y
LA TRANSPARENCIA EN CHILE*

DIRECTOR EJECUTIVO

Michel Figueroa Mardones

ENCARGADA DE COMUNICACIONES

Carolina Sáez Vásquez

ABOGADA DE EMPRESAS Y MERCADOS

Natalia Rivera

INVESTIGADORES

Diego Carvajal
Sebastián Romero



Av. Gral. Bustamante 26, 7500776 Providencia,
chiletransparente@chiletransparente.cl

CHILE TRANSPARENTE

ÚNETE AL
MOVIMIENTO QUE
LUCHA CONTRA LA
CORRUPCIÓN

