



etiqampus

e-Learning en Integridad



¿Por qué se producen los conflictos de interés?

Riesgos Laborales

●●○ FICHA INTERMEDIA

Fecha	Mayo 2025
Tpo. de lectura	10 min.

Naturaleza e impacto

Los conflictos de interés surgen cuando intereses personales entran en conflicto con las Responsabilidades profesionales y organizacionales.

Puede afectar negativamente:

- Comprometiendo el juicio profesional.
- Dañando la efectividad organizacional.
- Socavando los estándares éticos.

Lo anterior perjudica el cumplimiento normativo que es un valor cada vez más relevante en el contexto regulatorio y legal actual.

FGE

RAZOR
CONSULTING

Tipos



Conflicto real:

Cuando existe una interferencia directa entre los intereses personales y las responsabilidades profesionales.

Conflicto aparente:

Cuando la percepción de un conflicto puede afectar la confianza en una persona o institución.

Conflicto potencial:

Cuando una situación podría evolucionar hacia un conflicto real en el futuro.

Gestión activa de los conflictos de interés

Existen cuatro herramientas para gestionar los conflictos de interés y para que sean efectivas deben ser abordadas simultáneamente y contar con el compromiso y el trabajo de todos los ámbitos de una organización.

1. **Divulgación y transparencia:** declararlos oportunamente. Hay que declararlos oportunamente, lo que significa por ejemplo informar que la persona que se está por ser contratada tiene una relación sentimental con alguien de la empresa. Por otra parte, si la pareja de una persona que es empleado de una empresa está postulando a un puesto en esa organización, el trabajador no puede participar en el proceso de selección.
2. **Separación de funciones:** evitar el cruce de intereses. Asegurarse que la persona que tiene conflictos de interés de cualquier tipo, no esté a cargo de la toma de decisiones en esa área específica.
3. **Supervisión y control:** unidades especializadas en la gestión y monitoreo de conflictos de interés. Los departamentos de cumplimiento están pidiendo entrega de información fichas de proveedores de los gerentes para determinar dónde puede haber un conflicto ahora. Se recomienda registrar la información recopilada en un registro electrónico consultable por nombre, porque si se guardan los documentos en un archivador, no se pueden hacer consultas efectivas ni cruzar los datos.
4. **Capacitación y sensibilización:** formación continua para prevenir y manejar adecuadamente los conflictos. Pueden ser eventos como charlas, mesas redondas, webinars, etc. Espacios en que se discuta sobre las situaciones en que se presentan los conflictos de interés.

Todos estos puntos deben abordarse dentro de una empresa para una gestión activa y efectiva de los conflictos de interés. Lamentablemente, hay que hacer más porque estas herramientas por sí solas no son suficientes.

FUENTE: esta ficha se elaboró a partir de la transcripción del video que acompaña y de extractos de la presentación que utilizó Héctor Lehuedé como apoyo en su charla “Conflictos de interés: gestionando conducta ética”