

# PREVENCIÓN

# CONFLICTO DE INTERESES

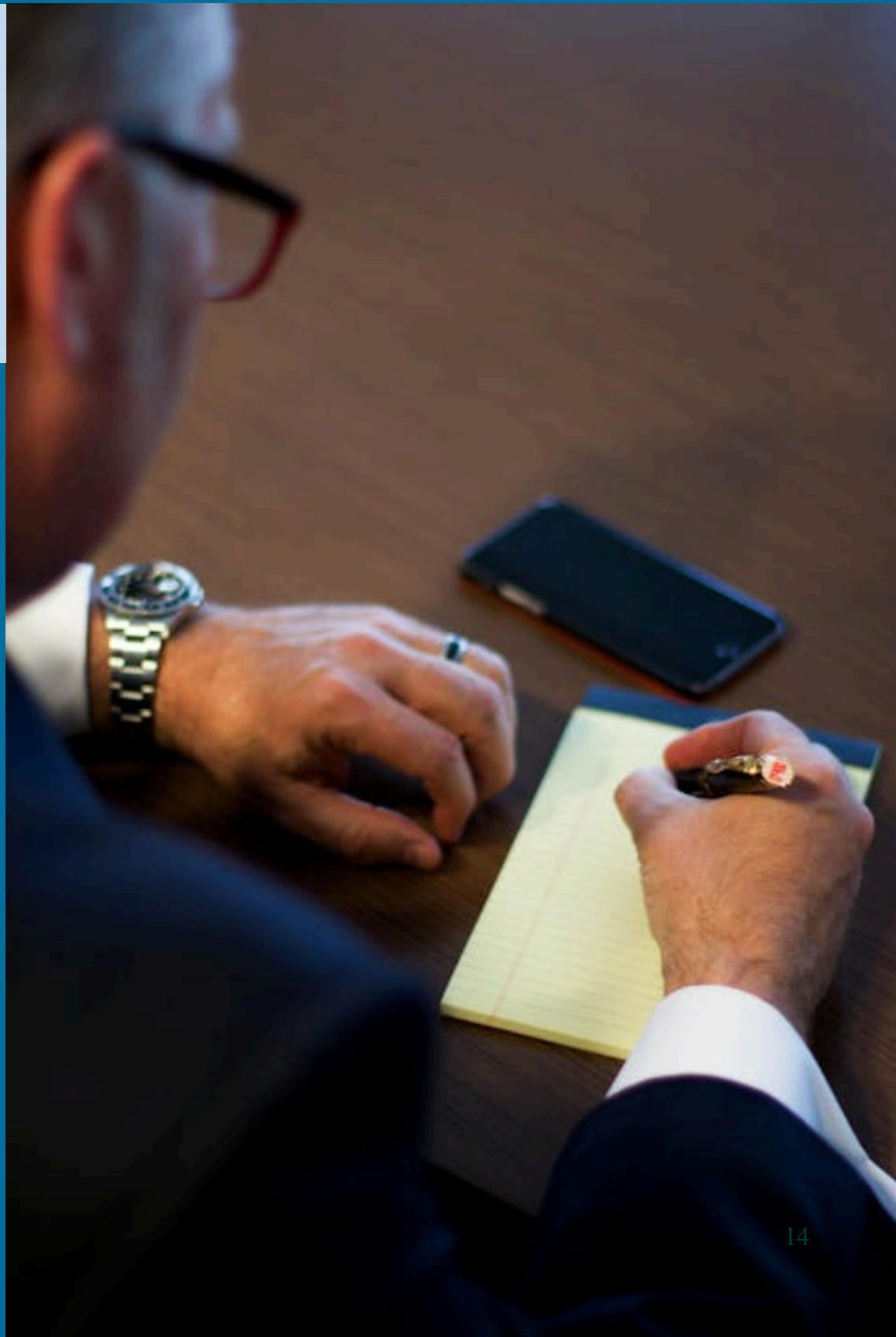
Cuadernillo 2  
Chile Transparente

VOCABULARIO  
CLAVE

¿QUÉ SON LOS  
CONFLICTOS DE  
INTERESES?

TIPOS DE  
CONFLICTOS

HERRAMIENTAS  
PARA SU GESTIÓN



Cuadernillo 2 Prevención Conflicto de intereses,  
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.

# TABLA DE Contenidos



## VOCABULARIO CLAVE

Definiciones de  
conceptos y  
palabras  
esenciales



## ¿QUÉ SON LOS CONFLICTOS DE INTERESES?

Primera  
aproximación a  
que entendemos  
por conflictos de  
interés



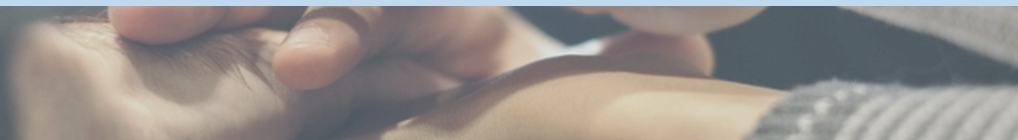
## TIPOS DE CONFLICTOS

Diferencia entre  
los distintos tipos  
de conflictos de  
intereses



## HERRAMIENTAS PARA SU GESTIÓN

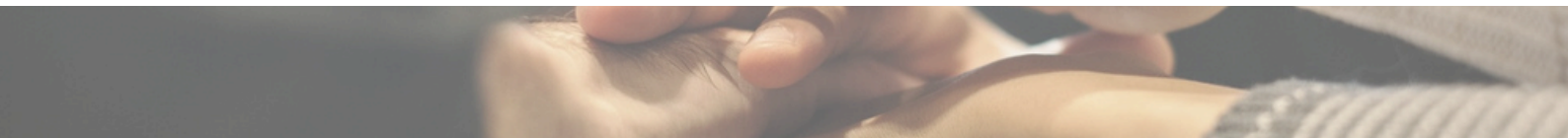
Acciones que se  
pueden realizar



# ¿QUÉ SON LOS CONFLICTOS DE INTERESES?

Situación en la que una persona o entidad en la que este trabaja, ya sea un gobierno, empresa, medio de comunicación u organización de la sociedad civil, debe optar entre las responsabilidades y exigencias de su puesto y sus propios intereses privados.

Si bien los conflictos de interés pueden tomar variadas formas, existen 6 características transversales a todo conflicto de interés:



# ¿QUÉ TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS EXISTEN?

**En general se pueden distinguir los siguientes tipos de conflictos de interés:**

## **1. CONFLICTO DE INTERÉS REAL**

Hablamos de conflicto de interés real, cuando una persona se encuentra en la situación donde debe tomar una decisión, pero existe un interés particular que podría entorpecer las obligaciones que tiene la persona en relación con su cargo, por ejemplo. En este sentido, este tipo de riesgos son considerados como riesgos actuales.

**A continuación, te dejamos algunos ejemplos de conflictos de interés reales:**

- Contratar o supervisar a un familiar.
- La existencia de relaciones personales o de parentesco que podrían influir en las decisiones de un proceso de licitación.

## **2. CONFLICTO DE INTERÉS POTENCIAL**

Son aquellos conflictos de interés que aún no existen, pero que podrían ocurrir en un futuro.

**A continuación, te dejamos algunos ejemplos de conflictos de interés potenciales:**

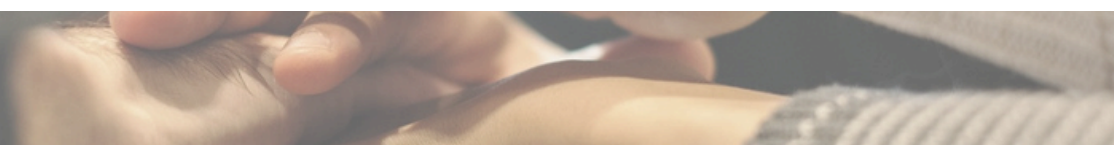
- Una persona se encuentra en condiciones de influir, por ejemplo, en la decisión empresarial de un tercero donde tiene una influencia directa o indirecta sobre un familiar, en beneficio de la empresa.
- Cuando un directivo en un proceso de adquisición de algún bien y un familiar suyo, de manera simultánea, tienen la intención de comprar una fábrica que produzca dicho bien.

## **3. CONFLICTO DE INTERÉS APARENTE**

Situación en la que una persona parece tener un conflicto de interés, pero no necesariamente es el caso. Es decir, si un trabajador o directivo no tiene un interés privado, pero un tercero podría llegar a concluir que (aunque sea de manera tentativa), esta persona tiene un conflicto de interés.

**A continuación, te dejamos algunos ejemplos:**

- La empresa contrata a un nuevo empleado en la gerencia "A" que tiene el mismo apellido que la persona a cargo de dicha gerencia.
- El hermano de una trabajadora que trabaja en una determinada área es contratado en otra área de la misma empresa. Ambas personas trabajan en áreas distintas, por lo cual, no habría conflicto de interés.



# EJEMPLOS DE CONFLICTOS Y SUS CONSECUENCIAS

- Uso de información privilegiada, reservada o confidencial.
- Usar la posición de autoridad para influir y conseguir un beneficio directo o indirecto.
- Utilizar dinero o bienes de la institución.
- Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal y/o recursos.
- Pedir o aceptar donativos, ventajas o privilegios.
- Aceptar un cargo para el cual no tengo las competencias.
- Intervenir en asuntos en que se tenga interés personal o participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia de par.

## CONSECUENCIAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

- Los conflictos de interés no sólo afectan a la empresa en sí, sino que también producen efectos negativos en todos sus colaboradores, clientes y terceros que actúan correctamente.
- Algunas de las consecuencias observables de un conflicto de interés no gestionado son:



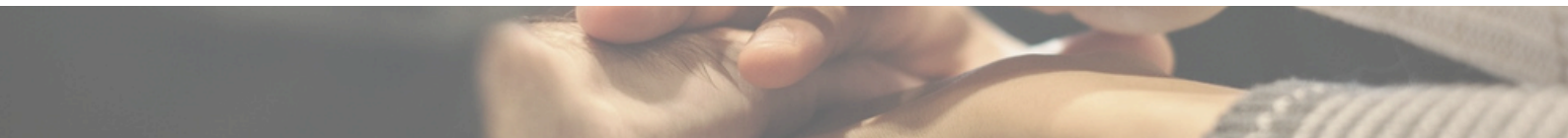
Pérdida de la confianza de los colaboradores en la organización



Reduce las expectativas laborales y comerciales de colaboradores y proveedores



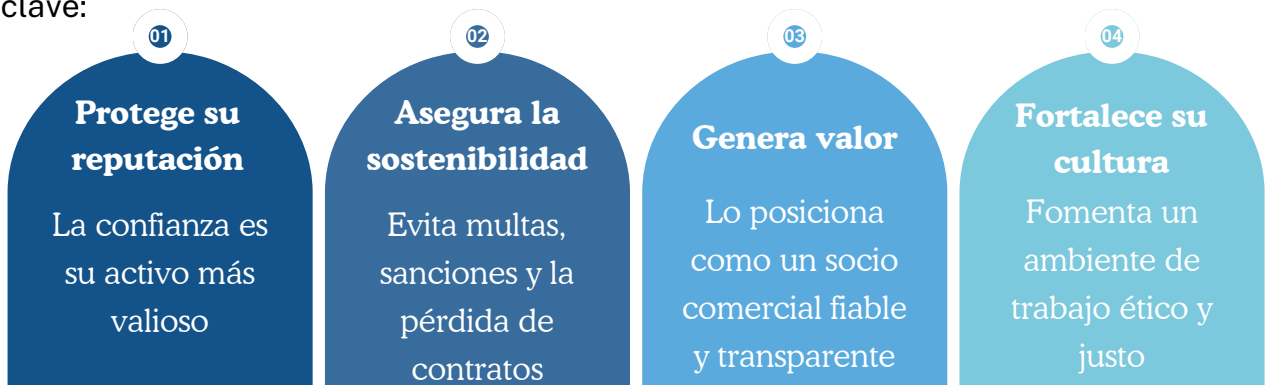
Afecta la imagen corporativa y disminuye el crecimiento de la empresa



# PREVENIR ANTES QUE INCUMPLIR

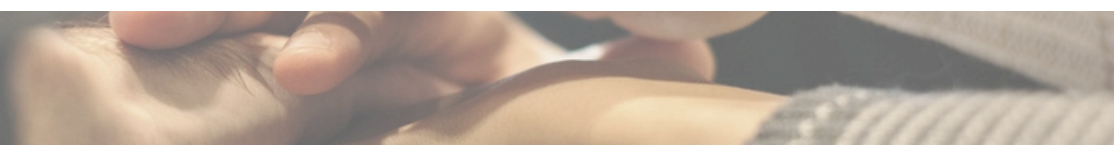
Prevenir los conflictos de interés es fundamental para resguardar la integridad en la gestión pública, ya que permite anticiparse a situaciones que podrían derivar en incumplimientos legales o faltas éticas. Más que sancionar conductas una vez ocurridas, un enfoque preventivo promueve la transparencia, fortalece la confianza institucional y orienta la toma de decisiones hacia el interés general, reduciendo riesgos antes de que estos se materialicen.

La prevención de los conflictos de interés no solo responde a una exigencia normativa, sino que también genera beneficios concretos para las instituciones y su entorno. Adoptar una gestión preventiva permite resguardar la integridad, fortalecer la confianza y proyectar una imagen coherente con los principios de transparencia y probidad. En este sentido, sus efectos positivos se reflejan en distintos ámbitos clave:



## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CUIDAR LA REPUTACIÓN?

Cuidar la reputación es importante porque constituye la base de la confianza que otros depositan en una organización. Una buena reputación facilita relaciones con clientes, inversionistas y aliados, fortalece la credibilidad institucional y reduce el impacto negativo ante eventuales crisis. Además, permite diferenciarse en entornos competitivos y proyectar una imagen coherente con principios de integridad y transparencia, lo que resulta clave para la sostenibilidad a largo plazo.





# ¿Cómo evitar los conflictos de intereses?

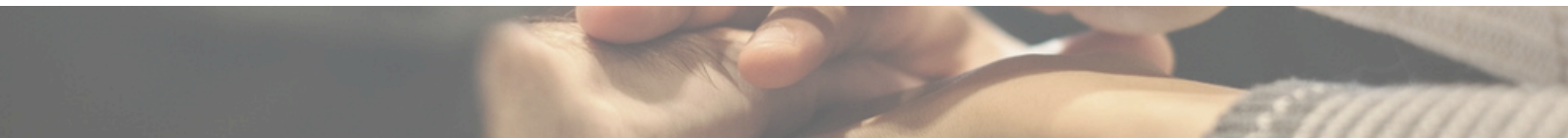


Es sumamente relevante poder identificar los conflictos reales, potenciales y aparentes, pero sobre todo incentivar a que estos sean declarados por los trabajadores/as de la compañía, para así evitar un potencial riesgo que pueda derivar en algún delito.

En cuanto al modo de gestionar y controlar los conflictos de interés al interior de la compañía, se recomienda que las empresas puedan adoptar una política en materia de conflictos de interés o algún protocolo que permita gestionar estos conflictos de interés.

Un protocolo sugerido es:

<b>1. Definir entidad o equipo encargado de conocer los Conflictos de Intereses</b>	
<b>2. Medidas preventivas</b>	<b>Identificación de actividades/cargos o roles que forman parte de la gobernanza de la empresa que puedan ser sujetos de conflicto de interés</b>
	<b>Disponer formulario de declaración de conflicto de interés</b>
	<b>Registro de intereses declarados</b>
	<b>Medidas de sensibilización del conflicto de intereses entre trabajadores</b>
<b>3. Tramitación</b>	<b>Procedimientos para declarar conflictos de intereses. Definiendo plazos y competencias al interior de la empresa</b>



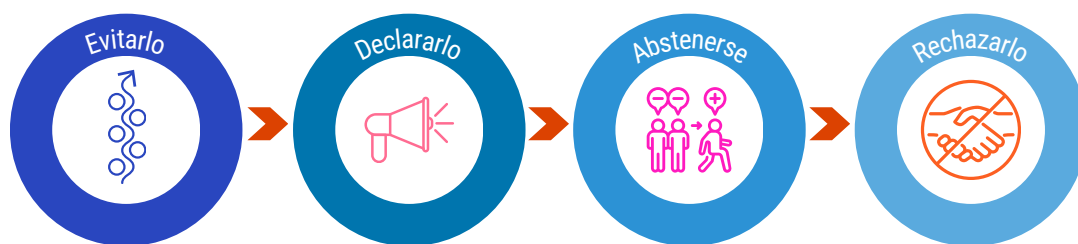


# ¿Cómo evitar los conflictos de intereses?

En el caso de las declaraciones para poder advertir posibles conflictos de intereses, se sugiere que puedan incluir, por ejemplo:

- El vínculo familiar con un funcionario público, que pudiese ocasionar un conflicto de interés.
- Una participación financiera o no financiera, ya sea de manera directa o indirecta u otro tipo de relación con un proveedor determinado, una empresa competidora, de manera directa o a través de un familiar.
- La solicitud de trabajo de parte de un familiar de una persona que ocupe un cargo jerárquico en la empresa.

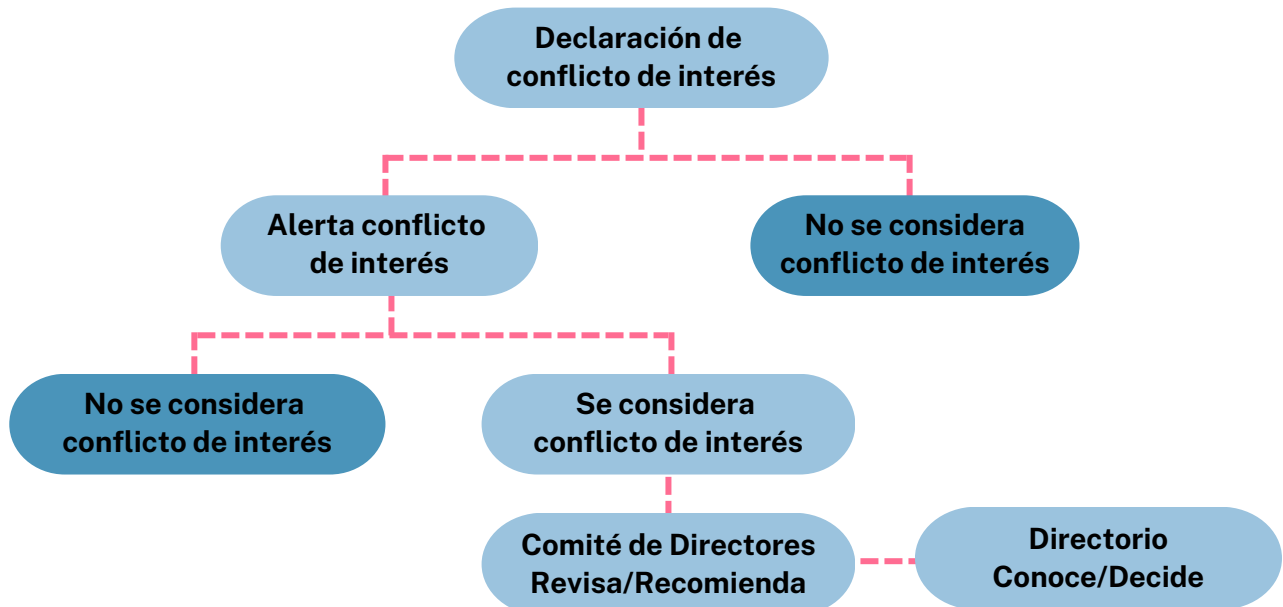
Algunas medidas extras que pueden ser adoptadas ante un conflicto de interés pueden ser:



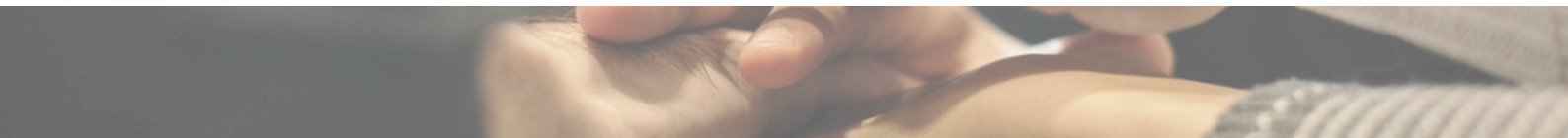
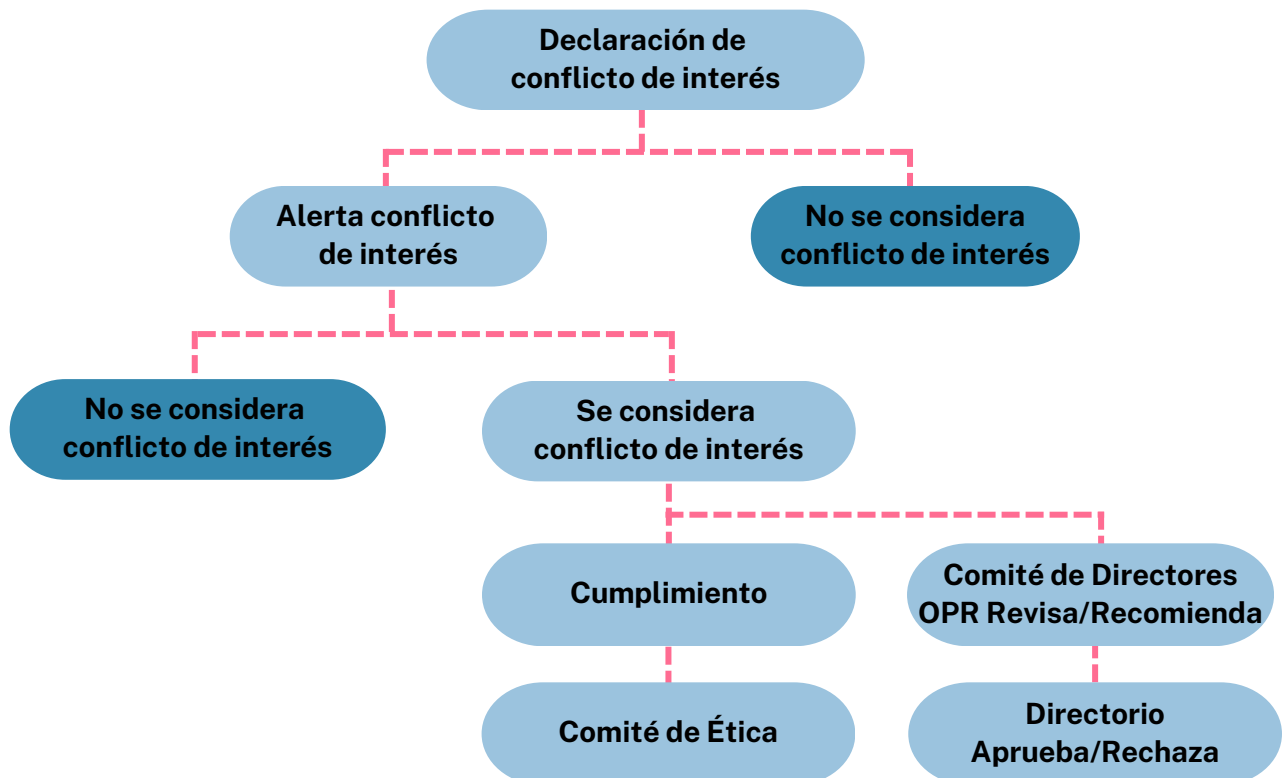
- **Evitarlo:** El conflicto de interés puede evitarse, por ejemplo, renunciando a asumir un cargo en una empresa competidora.
- **Apartarse:** Quien se encuentre ante un eventual conflicto de interés, no debiese involucrarse en una decisión en la que se vea implicado dicho conflicto.
- **Declararlo:** El conflicto de interés debe ser declarado de manera oportuna en cuanto se tenga conocimiento de éste.
- **Rechazarlo:** El hecho de rechazar la circunstancia que genera el conflicto de interés, permitirá eliminar éste.

# ¿Cómo declarar un conflicto de interés?

## DECLARACIÓN DE UN CONFLICTO DE INTERÉS POR PARTE DE UN DIRECTOR(A):

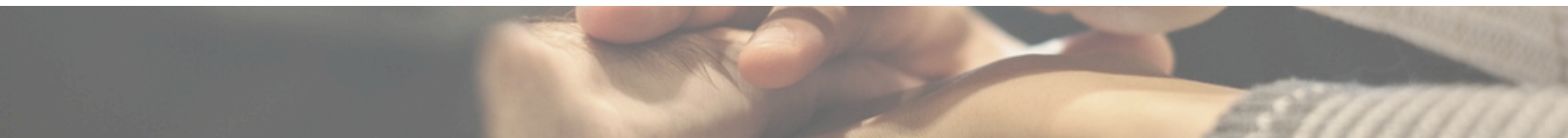
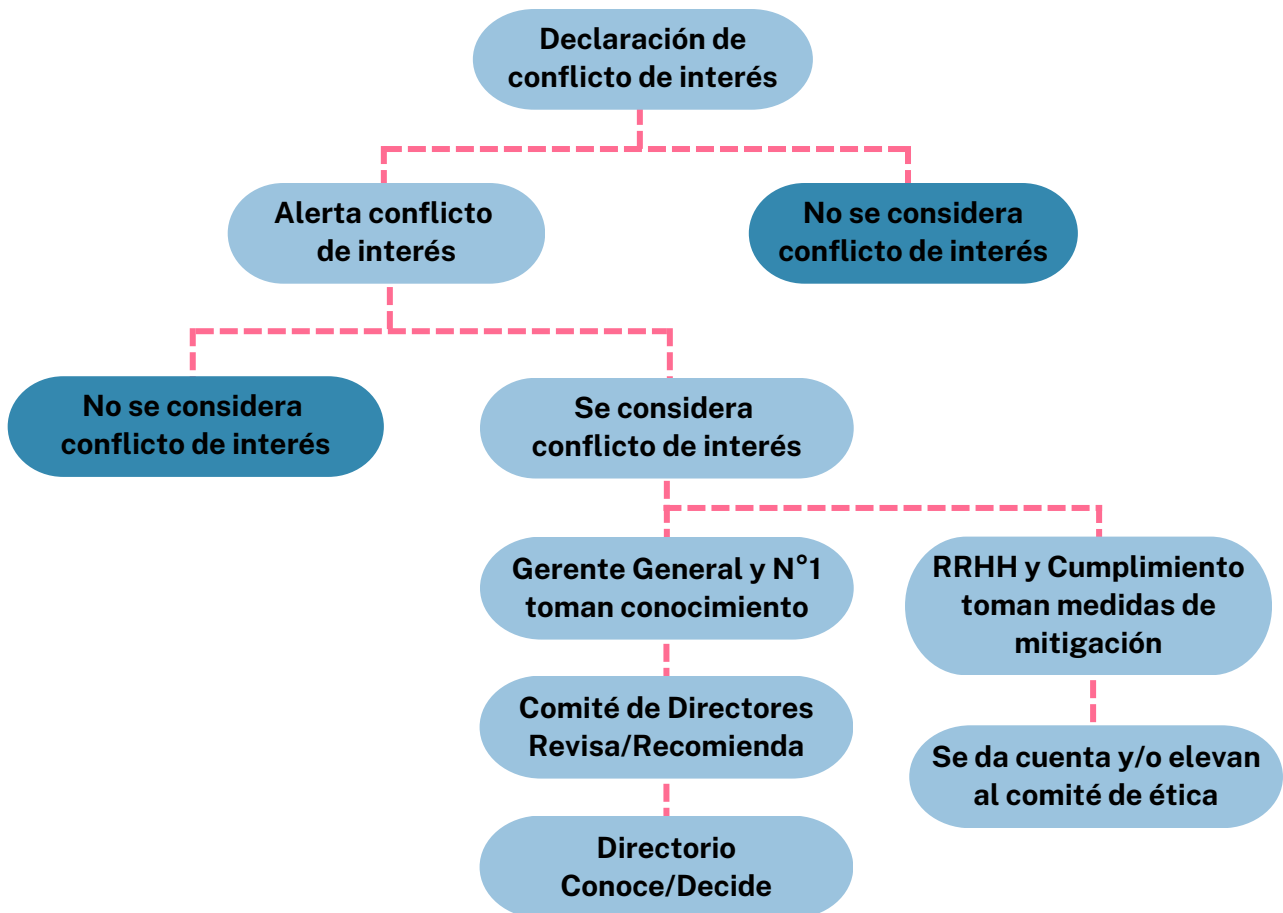


## DECLARACIÓN DE UN CONFLICTO DE INTERÉS POR PARTE DE UN PROVEEDOR(A):



# ¿Cómo declarar un conflicto de interés?

**DECLARACIÓN DE UN CONFLICTO DE INTERÉS POR PARTE DE TRABAJADORES(AS), GERENTES(AS), EJECUTIVOS(AS):**



# 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](mailto:chiletransparente@chiletransparente.cl)

# CHILE TRANSPARENTE

ÚNETE AL  
MOVIMIENTO QUE  
LUCHA CONTRA LA  
CORRUPCIÓN

