



Conflictos de interés VS Fraude Interno

Los fraudes internos suelen iniciarse con situaciones aparentemente menores, como conflictos de interés no declarados. Si no se abordan a tiempo, estas irregularidades escalan, causando daños económicos y reputacionales significativos.

Cómo empieza: las señales iniciales

Falta de declaración Un empleado con poder de decisión no informa sobre relaciones personales o económicas con proveedores, clientes o socios, creando una vulnerabilidad inicial.	Concentración de funciones Una sola persona controla la contratación, ejecución del servicio y validación de pagos, eliminando controles y facilitando manipulaciones.	Ausencia de revisión Nadie cuestiona decisiones ni revisa procesos de forma independiente. La excesiva confianza sustituye a los controles formales, propiciando el abuso.

Qué suele pasar después: la escalada silenciosa

Un conflicto de interés no declarado tiende a escalar. Lo que comienza como una irregularidad puntual se normaliza e integra en las operaciones diarias.

Normalización del proveedor irregular El proveedor vinculado al conflicto se integra en la cadena de suministro, contratándose repetidamente sin procesos competitivos.	Sobrecostes y servicios dudosos Aparecen precios inflados, servicios deficientes o no prestados, distorsionando márgenes y generando pérdidas.	Facturas que no reflejan la realidad La documentación contable deja de ser fiel, con facturas por servicios no realizados, importes exagerados o conceptos ficticios.

Por qué ocurre: causas estructurales

Debilidades en el diseño de controles

Falta de segregación de funciones: Los procesos no separan responsabilidades de autorización, ejecución y supervisión, facilitando la manipulación.

Controles formales poco aplicados: Políticas y procedimientos existen, pero su implementación es débil, creando una brecha entre lo normativo y lo real.

Factores culturales y organizativos

Exceso de confianza: La cultura prioriza la confianza interpersonal sobre los controles, asumiendo que "ciertos empleados nunca harían nada malo".

Supervisión insuficiente: Los responsables de control no tienen recursos o apoyo directivo para una supervisión efectiva.

La lección de siempre: principios que siguen vigentes

1	2	3
Declarar conflictos no es opcional Establecer mecanismos obligatorios y accesibles para la declaración periódica de conflictos de interés, integrándolos en la cultura de integridad.	Separar funciones sigue siendo clave Diseñar procesos que impidan el control total de una transacción por una sola persona, aplicando la segregación de funciones como principio básico.	Revisar y supervisar evita problemas mayores Implementar revisiones independientes periódicas y controles de supervisión para actuar como segunda línea de defensa, realizadas por personas sin conflictos.

Idea final: la prevención empieza antes del fraude

El fraude no surge de repente. Es un proceso donde irregularidades, conflictos no declarados y controles débiles crean el ambiente propicio.

Empieza con pequeñas omisiones. Declaraciones no hechas, revisiones omitidas o preguntas no formuladas son los primeros pasos hacia fraudes elaborados.

Detectarlas a tiempo es la mejor prevención. Invertir en controles preventivos y fomentar la transparencia es más eficiente que gestionar las consecuencias del fraude.

Transparencia Declaración obligatoria y verificable de conflictos de interés	Segregación Separación efectiva de funciones en procesos críticos	Supervisión Revisión independiente y sustantiva de operaciones sensibles
--	---	--

La gestión del riesgo de fraude interno busca minimizar oportunidades de conducta irregular y facilitar la detección temprana. Los conflictos de interés no declarados son vulnerabilidades comunes y prevenibles. Abordarlos proactivamente con políticas claras, controles efectivos y una cultura de integridad es responsabilidad clave de la dirección.