

LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LAS EMPRESAS

NOTI 261 – 13 de marzo de 2017

En el caso de riesgos como el fraude y la corrupción, no todas las formas de medición utilizadas para otros tipos de riesgos aplican, ya que las mediciones de **frecuencia** y **consecuencia** deben ser diferentes, dada su naturaleza.



Fuente: <http://http://www.canstockphoto.es/hombre-de-negocios-soborno-se-negar-hombre-toma-19272809.html>

Dentro de la avalancha de normatividad que deben cumplir las empresas en nuestro país, acaba de surgir otra que, si bien supone un esfuerzo adicional, debería considerarse como la primera y la más importante de las tareas para los gerentes que se preocupan por hacer de sus organizaciones no solo negocios rentables, sino también entidades en las que vale la pena trabajar y con las que vale la pena hacer negocios.

La obligatoriedad de desarrollar un modelo de gestión de los riesgos de fraude y corrupción se enmarca dentro de los compromisos que nuestra nación ha venido adquiriendo para ser incluida en organizaciones de alto nivel; buscando así obtener reconocimiento como un Estado en el cual se practican normas avanzadas de negocios.

¿POR DÓNDE COMENZAR?

El modelo de gestión de riesgos siempre es el mismo: identificar, medir, priorizar, gestionar y corregir; en un círculo que nunca termina. En el caso de riesgos como el fraude y la corrupción, no todas las formas de medición utilizadas para otros tipos de riesgos aplican, ya que las mediciones de **frecuencia** (probabilidad o posibilidad) y la **consecuencia** (o severidad), deben ser diferentes, dada su naturaleza.

"Es inútil obligar a una persona a obedecer una norma que no comprende".



Fuente: <http://http://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/adaptarse-y-aprovechar-los-cambios-clave-del-exito-laboral-4234>

Póngase en contacto con nosotros

ASR S.A.S

Carrera 40 N° 10-20

Medellín, Colombia

+57 4 266 33 42

asr@asr.com.co

<http://www.asr.com.co/>

Existen numerosas fuentes de consulta, programas de posgrado y especialización en nuestras universidades, que se dedican a este importante tema.

Para pasar del dicho al hecho en esta materia, es preciso que la alta dirección defina el tono ético y moral de la empresa. No se acepta que se deje este par de temas sensibles a la discrecionalidad de cada uno de los empleados. Para comenzar, el máximo órgano social de la empresa; y el gerente como su representante, deberán indicar sin lugar a dudas ni interpretaciones, que la empresa práctica una política de CERO TOLERANCIA frente a hechos corruptos o fraudulentos. Acto seguido, se trabajará en la elaboración de un glosario de términos, que permita a todos los grupos de interés de la Organización tener una noción clara de qué se espera de ellos.

Este glosario debe incluir definiciones de conceptos que guíen a los empleados, proveedores y clientes en materias tales como:

Fraude, conflicto de intereses, abuso, uso indebido, aprovechamiento no autorizado, acto incivil, confidencialidad, confianza, representación, manejo; siendo estos solo algunos ejemplos de lo que en definitiva debe convertirse en un manual para la gestión de este tipo de riesgos.

Una vez establecida la política como documento de la empresa, comenzará la labor de identificar, medir y administrar los diferentes escenarios en los que se prevé que puedan materializarse dichas amenazas. Para ello deberá recurrirse al uso de metodologías que permitan el análisis sistemático de los escenarios de riesgo; tarea que permite luego diseñar estrategias de priorización, administración, monitoreo, retroalimentación y corrección.

De la manera como se conduzca esta etapa dependerá en gran medida el éxito de todo el proceso, ya que si deja en manos de consultores externos y no se involucra al personal de las áreas transversales de la organización, éstos no se identificarán con el producto final y en consecuencia será más difícil lograr que lo acepten y lo practiquen.

Pero, más allá del cumplimiento de las normas, más allá de forzar a los empleados y colaboradores a adoptar ciertas prácticas que pueden o no ser eficaces en la lucha contra el fraude interno, es indispensable motivar a todos para que vean la importancia que tiene

para la supervivencia y crecimiento de la organización con la cual se relacionan, a cualquier nivel. Un principio de administración establece que *“es inútil obligar a una persona a obedecer una norma que no comprende”*. Esta máxima resulta especialmente cierta en la gestión del riesgo de fraude; ya que, a diferencia de otros riesgos, estos son esencialmente cambiantes.

La química del fuego fue descubierta por nuestros antepasados hace muchos miles de años y no ha cambiado. Por esta razón no es necesario inventar un nuevo tipo de extintor de incendios cada semana.

En cambio, los riesgos de fraude y corrupción presentan nuevas manifestaciones casi a diario, lo que supone un reto especial para su administración.

Si en el caso del riesgo de incendio las estrategias de administración incluyen gran cantidad de acciones combinadas entre el hombre y los recursos; en el caso del fraude se requiere que las personas que desempeñan actividades de riesgo dentro de la organización tengan la mayor integridad, de cara a disminuir la posibilidad de ocurrencia de un evento de estos. Un incendio puede ocurrir por accidente. Un fraude no.

En futuras entregas nos referiremos en detalle a las diferentes maneras de medir este riesgo, como paso fundamental para su adecuada gestión.

asr@asr.com.co