

EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN (2)

NOTI 285 - Marzo de 2019

“Una de las motivaciones del fraude es el resentimiento que desarrollan los individuos hacia un sistema, sociedad o empresa, cuando sienten que sus aspiraciones son truncadas por culpa de quienes dirigen dichos grupos.”



Fuente: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/es/corruptcao/>

En nuestro boletín anterior comenzamos a explorar las posibles causas por las cuales algunas personas deciden cometer fraude, en tanto que otras permanecen honestas, sin importar las circunstancias.

No existe una herramienta capaz de determinar cuando una persona honesta va convertirse en un defraudador, pudiéndose afirmar que uno es honesto hasta un segundo antes de dejar de serlo.

Aunque parezca gracioso, esta es una realidad que nos toma por sorpresa a todos. El fraude interno que afecta a las empresas siempre involucra un acto desleal, por parte de una persona cercana en quien se ha depositado confianza.

Si bien no es posible determinar con exactitud cuándo una persona honesta va a convertirse en un defraudador, sí existen una serie de factores que se han identificado como potenciales motivaciones del comportamiento deshonesto.

La asociación diferencial: en 1939, el analista Edward Sutherland escribió que las personas no nacen malas, sino que adquieren estos hábitos mediante la exposición constante a ejemplos de desprecio por las normas y por la autoridad. Se espera que en un ambiente en el cual se privilegien las conductas egoístas y antisociales, los individuos opten por asimilar este tipo de comportamiento. Por el contrario, en sociedades o grupos en los que se condenan sinceramente los actos corruptos, los miembros de tales grupos tendrán una mayor probabilidad de permanecer honestos.

“...en sociedades o grupos en los que se condenan sinceramente los actos corruptos, los miembros de tales grupos tendrán una mayor probabilidad de permanecer honestos.”



Fuente: <https://www.lavanguardia.com/vivo/20180103/434029148004/que-hay-detras-de-una-persona-vengativa.html>

Carrera 43B N° 16-41
Medellín, Colombia
+57 4 266 33 42
asr@asr.com.co
<http://www.asr.com.co/>

La justificación: en el desarrollo de nuestra actividad profesional hemos detectado que una de las motivaciones del fraude es el resentimiento que desarrollan los individuos hacia un sistema, sociedad o empresa, cuando sienten que sus aspiraciones son truncadas por culpa de quienes dirigen dichos grupos. Con frecuencia hemos identificado a perpetradores de fraude quienes nos han explicado que no actuaron por interés económico, sino movidos por el deseo de “vengarse” de una empresa que les negó sus posibilidades de ascenso o de crecimiento laboral o profesional. Si bien esta circunstancia puede ser cierta en unos casos (en otras la falta de desarrollo profesional se debe a las deficientes capacidades del individuo), ello no

justifica el actuar deshonesto. Como en estos casos el motor del fraude no es económico, las medidas para evitar la ocurrencia de un fraude no serán efectivas. Se requiere el desarrollo de una estrategia que permita identificar cuándo un colaborador tiene ambiciones profesionales superiores a las que puede lograr en la organización, lo que se logra mediante las denominadas evaluaciones periódicas de desempeño. Si en este tipo de actividad se determina que un empleado tiene una genuina y muy humana ambición de crecimiento superior a las posibilidades que en el mediano plazo le puede otorgar la entidad, la mejor decisión para todos es la de dejar que ese empleado siga su camino, buscando otra organización que le brinde lo que está buscando. Sin importar si el empleado posee o no los atributos necesarios para alcanzar las metas que se propone, la demora en lograr dichos objetivos producirá sentimientos de frustración y deseos de retaliación.

En un caso reciente de fraude, el subgerente de una gran compañía cometió un fraude al entregar información confidencial y sensible, sin obtener nada a cambio para sí mismo, pero perjudicando enormemente a la empresa. Al entrevistarnos con él, manifestó que lo hacía en venganza por lo que consideraba un trato injusto recibido de la organización, cuyos directivos habían nombrado en dos ocasiones a personas externas como gerentes, ignorándolo a él para ocupar el cargo que por “derecho” se merecía. Al analizar el caso, pudimos concluir que, en definitiva, el empleado carecía de los requisitos académicos, de liderazgo, capacidad de análisis y estrategia para dirigir la empresa, siendo esta y no otra la razón para negarle un ascenso.

En nuestra siguiente entrega nos enfocaremos en la otra motivación no económica para cometer un fraude.

asr@asr.com.co