

EL PERFIL DEL DEFRAUDADOR (5)

CONOZCA A SUS ALIADOS

NOTI 311 – Mayo de 2021



Imagen tomada de:

<https://www.helpmycash.com/blog/que-ocurre-con-los-prestamos-personales-cuando-fallece-el-titular/>

Continuaremos analizando las características que normalmente se encuentran en los defraudadores, como forma de ayuda para identificar este tipo de personas antes de que puedan ocasionar graves daños a la organización.

Problemas de deshonestidad extra laboral: una característica de personalidad común a la mayoría de defraudadores consiste en su afán por vivir la vida a toda velocidad, sin importarles que tengan que pasar por encima de los derechos de otras personas o de la sociedad en la que viven. Por ello, desde su particular forma de ver la vida no tienen respeto por los límites que vivir en sociedad impone, lo que hace que los

sobrepasen de manera frecuente. Es normal ver que estas personas que cometen fraudes también trasgreden todo tipo de normas, siendo las más frecuentes el dejar de pagar créditos y deudas, el violar las normas de tránsito, pelearse en la calle, incumplir con los pagos de cuotas de administración de las unidades residenciales en que habitan; y en fin, pasar por alto las obligaciones y deberes que los demás sabemos que tenemos que cumplir.

Carácter dominante: una buena estrategia para ocultar la comisión de fraudes es rodearse de un aura de superioridad, que haga casi imposible que los “mortales normales” puedan cuestionar a un defraudador acerca de sus actos. Es muy difícil para un auditor realizar su trabajo cuando la persona cuyas actividades debe revisar, se comporta de manera arrogante y agresiva. Los conocidos casos de “usted no sabe quién soy yo”, que ocurren cuando una autoridad aborda a un ciudadano que está quebrantando la Ley, no son más que manifestaciones de este síntoma.

“El proceso más seguro no es aquel que está lleno de retenes, de firmas, de vistos buenos, de pre aprobaciones, de comités, etc.; sino aquel que es lineal, transparente y rastreadable.”



Imagen tomada de: <https://www.comunidad-rh.com/2018/11/29/rr-hh-llego-el-fin-de-la-burocracia-corporativa/>

Por: Alejandro Morales, Gerente General, ASR S.A.S.

Medellín, Colombia

+57 4 266 33 64

asr@asr.com.co

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

aportan mucho menos que él, hay que tener cuidado. Puede ser que en realidad su rol en la Organización necesita ser evaluado y ajustado en consecuencia; o puede ser que esté justificando la apropiación indebida de activos de la empresa como forma de balancear la desigualdad que él percibe. Un adecuado seguimiento al desempeño de los empleados mediante evaluaciones periódicas, sirve para identificar este tipo de situaciones y obrar en consecuencia.

Capaces de complicar los asuntos más simples: hay personas que disfrutan complicando las cosas al extremo. Otras, amigas de la perfección, perderán el tiempo puliendo y limando detalles innecesarios en un proyecto o producto, más allá de lo razonable. Ello se conoce en medicina como trastorno obsesivo compulsivo (el cual todos padecemos en cierto grado), pero no es preocupante hasta que interfiere con el desempeño de nuestras actividades personales y laborales. Además, ciertas particularidades del comportamiento simplemente nos hacen algo diferentes de los demás, lo cual no es tan malo.

Aparte de esta conducta, lo que nos debe llamar la atención es el hecho de que algunas personas tratan de manera intencional de enredar todo lo que puedan los procesos más simples, sin que exista una razón aparente para ello. Pues sí, hay una razón y es el fraude. En nuestra práctica profesional hemos detectado que las personas que llenan de requisitos intermedios, innecesarios y prolongados a los procesos, lo que están buscando es hacerlos lo suficientemente confusos como para que nadie pueda detectar maniobras desviadas. El

Por ello, cuando de manera rutinaria o especial deban auditarse las actividades de este tipo de personas, debe planearse con cuidado para evitar caer en su juego, lo que les daría el tiempo necesario para encubrir malos manejos o dificultar su descubrimiento.

Sobre estiman su contribución a la Organización para la cual trabajan:

todos conocemos a personas que tienen un muy elevado concepto sobre sí mismas. Ello en sí no es malo, ya que el amor propio bien dosificado resulta saludable para mantener alta la autoestima. Pero cuando de repente una persona comienza a manifestar lo mucho que contribuye a logro de los objetivos de su empresa, de lo poco que se le valora por ello y de lo mal pagado que está en comparación con otros empleados que, en su opinión,

proceso más seguro no es aquel que está lleno de retenes, de firmas, de vistos buenos, de pre aprobaciones, de comités, etc.; sino aquel que es lineal, transparente y rastreable. Tenemos el caso de una empresa que para diligenciar un cheque para realizar un pago se necesitaban siete firmas. Al cabo del tiempo, el responsable de la primera de las firmas llegó a la conclusión de que no era necesario revisar antes de firmar, ya que otros seis lo harían después de él. El mismo razonamiento llevó al encargado de dar la última firma, quien aprobaba el pago sin revisarlo, bajo el supuesto de que seis personas muy responsables ya lo habían hecho antes que él.

Hay que encontrar el balance entre la necesidad de cumplir con los pasos de un proceso y el peligro de llenarlo de tantas condiciones que al final no se cumplan o faciliten el ocultamiento de maniobras indebidas.

asr@asr.com.co