

UN FRAUDE QUE SE RESISTE A PASAR DE MODA

Era el empleado ideal. Juicioso, cordial con los compañeros, responsable en su trabajo. Había llegado a la empresa hace ya 16 años, por lo que con el tiempo se había convertido en una especie de modelo a seguir para sus compañeros más nuevos; y en la persona “de confianza” de la empresa, a la hora de realizar tareas de cuidado.

La empresa lo vio crecer, y él decía lo mismo de la empresa. Su primer apartamento, su primer carro, salieron de su esfuerzo y de la ayuda brindada por la organización, como premio a su desempeño.

Con el tiempo, adquirió una especie de estatus de intocable, de persona por encima de toda sospecha. Las escasas visitas de auditoría que se programaban y ejecutaban en las diferentes áreas de la empresa jamás lo incluían a él ni a sus tareas. Con tantas muestras de lealtad, a nadie se le ocurría mirar en detalle su trabajo. Los eventuales errores y desaciertos cometidos por el empleado, eran corregidos

y perdonados; siendo considerados más como una forma de madurar y aprender, que como equivocaciones dañinas para la compañía.

Pero, como ocurre siempre, de tanto aplaudir a la multitud le empieza a arder las manos. Las proezas del querido empleado ya no eran celebradas por nadie. Los avances tecnológicos fueron dejando rezagado al antes indispensable empleado; y la inevitable renovación en la gerencia de la empresa le complicó aún más la situación, al tener que adaptarse él al nuevo gerente; cuando esperaba que fuera al revés.

Al acercarse a los 50 años, se dio cuenta que, si bien le faltaban todavía algunos años para alcanzar la edad legal de jubilación, sus cálculos de la pensión que recibiría no le cuadraban para vivir de manera decente.

Todo lo anterior, hizo que su actitud cambiara. Ya no era el centro de las reuniones de

capacitación; ni era invitado a los eventos de la empresa. Decidido a no perder la estima que sus compañeros le profesaban, comenzó a pensar en cómo recuperar su confianza y su respeto.

Ya desde hacía algunos años, la empresa le había encargado una tarea delicada y de mucha confianza: era el responsable de negociar y gestionar todos los contratos de compra de suministros para la empresa, así como los servicios de mantenimiento de la flota de vehículos. Pese a ser una persona de completa confianza, la aprobación final la realizaba un jefe del empleado. Este jefe, por completo desconocedor de los negocios que gestionaba su subalterno, se limitaba a revisar de manera superficial los documentos que le pasaban para su aprobación. Siendo esta una de sus muchas responsabilidades, al jefe no le parecía importante esta tarea de supervisión; y en consecuencia se contentaba con estampar su firma en cualquier documento que el empleado le pasara. En ocasiones, el empleado debía esperar hasta altas horas de la noche a que su jefe le diera la aprobación a las facturas y contratos.

Cierta ocasión, el empleado cometió el error de entregarle a

su jefe una cotización para realizar un trabajo importante. Su jefe la aprobó como si fuera una factura. Este simple acto le permitió comprender al empleado que su superior no estaba ni siquiera leyendo lo que se pasaba para su firma.

Una luz se encendió en su cabeza. ¿Qué tal si le pasaba de vez en cuando una factura o una cuenta de cobro que no correspondiera a una compra real? Si lo descubrían, podría explicar que se trataba de un error y recurrir a su fama de honesto para ser excusado.

El resto es historia. Luego de la primera "operación" exitosa, el empleado se dio cuenta que podía utilizar este medio cuantas veces quisiera para obtener dinero extra. Su situación económica cambió. Los viajes de placer, el vehículo nuevo, las invitaciones a los compañeros de trabajo lo convirtieron en el centro de atención, de envidia y de admiración de sus colegas. Las fiestas en su casa se volvieron famosas por el derroche; los regalos de dinero en efectivo y los pequeños detalles para cada uno de los trabajadores de la empresa eran más que generosos.

De no haber sido porque su vida anterior no lo había preparado para manejar una fortuna, no

habría cometido el tonto error de hacerse notar. Era inevitable que tanto lujo y tanto derroche fueran evidentes para sus jefes, pero ya era demasiado tarde. Una revisión de las actuaciones de este trabajador ejemplar, permitió establecer que había vuelto humo y fiestas las utilidades que la compañía, para la que trabaja, puede ganarse en 2 años de dura labor. Su despido llegó bastante tarde para pensar siquiera en recuperar parte de lo derrochado.

Para sobreponerse al duro golpe, la empresa deberá tomar fuertes decisiones: aplazar planes de mejoramiento y expansión, despedir empleados actuales; eliminar primas y bonificaciones.

Peor aún, la confianza en el equipo de trabajo ha quedado gravemente afectada. La armonía necesaria, la capacidad del equipo

directivo para resolver problemas ha quedado en entredicho; y los miembros de la junta directiva y los dueños de la empresa se preguntan si vale la pena continuar con una empresa cuyos directivos no fueron capaces de estar a la altura del reto de control que se les puso.

Debe aprenderse la lección. LA CONFIANZA ES UN REQUISITO PARA TRABAJAR CON ALGUIEN, PERO **NO** ES UNA ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS.

La supervisión constante, la segregación de funciones y la verificación del estilo de vida de los colaboradores no solo rinde sus frutos en materia de detección temprana de cualquier desviación; sirve para que el equipo de trabajo sepa que existe una supervisión cercana a sus actividades.

asr@asr.com.co

www.asr.com.co