

EL PERFIL DEL DEFRAUDADOR (7)

CONOZCA A SUS ALIADOS

NOTI 313 – Julio de 2021

Los colaboradores de las áreas de adquisiciones, compras de bienes y servicios o de logística con los terceros, deberán firmar anualmente una declaración de ausencia de conflictos de intereses, en la cual quede claro que no tienen ninguna relación familiar, personal de amistad o intereses económicos con los proveedores.



Imagen tomada de:

<https://www.sistemaimpuls.com/blog/tener-seguridad-y-confianza-al-momento-de-vender>

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.

Exceso de confianza con los proveedores: este suele ser un pésimo síntoma de comportamiento honesto en un empleado. Las organizaciones deben ser absolutamente verticales en este aspecto, determinando un estricto marco que regule las relaciones entre los empleados y los aliados comerciales, prohibiendo cualquier forma de interacción que exceda el marco puramente laboral. Tal vehemencia puede parecer exagerada, pero la realidad muestra que nunca son suficientes las advertencias a los empleados de las áreas de adquisiciones de las empresas, en el sentido de observar una estricta norma de comportamiento con los proveedores.

Debe prohibirse de manera expresa que las personas del área se reúnan a solas con los proveedores (siempre deberán hacerlo en las oficinas de la empresa y con alguien más como testigo); debe regularse la aceptación de invitaciones; la participación en ferias y la realización de viajes deberá hacerse siempre con recursos propios y no de los proveedores. De ahora en adelante, debe advertirse a los proveedores que los regalos son inaceptables y se considerarán como una

forma de soborno; no por capricho, sino porque las regulaciones internacionales en materia de Compliance así ya lo determinaron.

La rotación sin previo aviso de los puestos de trabajo entre los colaboradores podría contribuir a descubrir esquemas de fraude que de otra forma no serían tan evidente.

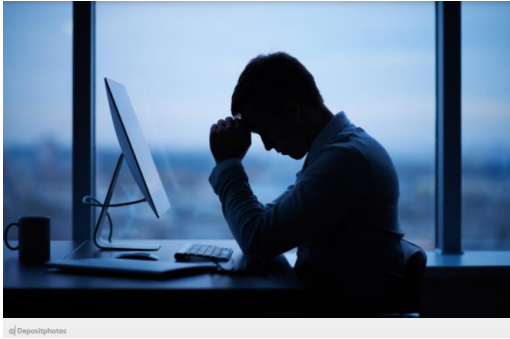


Imagen tomada de:

<https://www.altonivel.com.mx/wp-content/uploads/2018/03/problemas-en-la-oficina.jpg>

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/>

En resumen, las relaciones entre los colaboradores de las áreas de adquisiciones, compras de bienes y servicios o de logística con los terceros, deberán ser consideradas como de alto riesgo y ser escrutadas en consecuencia. Todo el grupo deberá firmar anualmente una declaración de ausencia de conflictos de intereses, en la cual quede claro que no tienen ninguna relación familiar, personal de amistad o intereses económicos con los proveedores.

Problemas familiares: al igual que con las dificultades económicas, todos atravesamos por este tipo de situaciones en algún momento de nuestra vida. Un matrimonio disfuncional, una enfermedad grave, un divorcio, son algunas de esas circunstancias que hacen que una persona se vuelva más vulnerable a caer en la tentación de buscar soluciones ilegales a sus problemas.

Como se recomendó en el caso de las dificultades financieras, la empresa deberá estar atenta a apoyar en la medida de lo posible a un empleado que esté viviendo una situación personal o familiar difícil. Ello no solo tiene sentido desde lo humano, también desde el punto de vista de preservar la integridad y productividad del equipo de trabajo.

Irritabilidad, actitud sospechosa y defensiva. Alergia al control: las personas de una organización deben tener claro que los requerimientos de Auditoría no son optativos ni de voluntaria aceptación. Una actitud negativa o reticente a colaborar con este departamento debe ser considerada como altamente sospechosa.

Problemas de falta de delegación: es normal que las personas busquen el apoyo de sus compañeros de trabajo para realizar sus tareas, no solo porque así disminuyen su propia carga, sino porque además el trabajo en equipo generalmente rinde mejores resultados. Por esta razón, resulta sospechoso que un empleado se rehúse a delegar, a aceptar el trabajo en equipo y prefiera pasar horas extra terminando sus labores. Descontando los casos analizados anteriormente de trastorno obsesivo compulsivo, esta actitud normalmente indica que el colaborador no desea que nadie se entere de sus asuntos, arriesgando el dejar al descubierto malos manejos y fraudes.

Es por ello que la rotación sin previo aviso de los puestos de trabajo entre los empleados de un área resulta conveniente, no solo para que todos sepan realizar las tareas de todos en caso de ser necesario, sino para descubrir esquemas de fraude que de otra forma no serían tan evidentes.

asr@asr.com.co