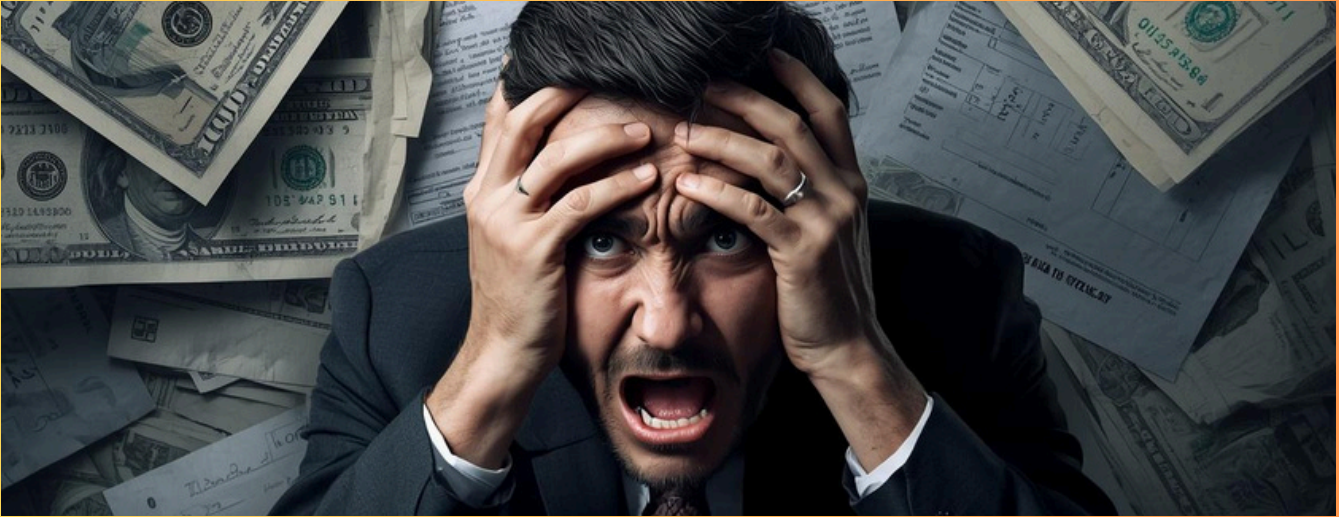


Manejando crisis y gestionando riesgos multi factoriales con un enfoque multi dimensional



CUANDO LOS OBJETIVOS DEMASIADO AMBICIOSOS INCENTIVAN EL FRAUDE EN LAS EMPRESAS

EL DIRECTOR GENERAL DE ESA GRAN TRANSNACIONAL DE PRODUCTOS MÉDICOS, ACOSTUMBRADO A CUMPLIR METAS MUY AMBICIOSAS, NO QUISO QUE MÉXICO FUERA LA EXCEPCIÓN Y PUSO UNA PRESIÓN DESENFRENADA EN SUS EMPLEADOS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS, DANDO PASO A UNA SERIE DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONTABILIDAD "CREATIVA", "MAQUILLAJE" DE INVENTARIOS, ETC., LO CUAL EVENTUALMENTE FUE DETECTADO POR LAS AUTORIDADES DE LA BOLSA DE VALORES EN ESTADOS UNIDOS, DONDE COTIZABA LA CITADA TRANSNACIONAL, OCASIONANDO UNA ENORME SANCIÓN CONTRA LA EMPRESA Y EL DESPIDO DE CIENTOS DE EMPLEADOS EN MÉXICO. CASO REAL.



La teoría nos dice que la presión se considera uno de los tres elementos fundamentales del «triángulo del fraude» (junto con la oportunidad y la racionalización), y actúa como la principal motivación o incentivo para que una persona, ya sea un alto ejecutivo o un empleado no gerencial cometa un fraude. En ese sentido, la presión laboral y los objetivos de rendimiento poco realistas son los principales factores desencadenantes del fraude laboral.

Cuando los empleados se enfrentan a una intensa presión para cumplir los objetivos de ventas o financieros, o para conservar su puesto de trabajo, pueden recurrir a prácticas deshonestas, como la manipulación de informes financieros o la malversación de fondos, con el fin de salvar la brecha entre su rendimiento y las expectativas de la empresa.



CÓMO LA PRESIÓN POR CUMPLIR LOS OBJETIVOS LABORALES Y DEL NEGOCIO PUEDE PROVOCAR EL FRAUDE EN LAS EMPRESAS

Objetivos de ventas y financieros no realistas: Los máximos directivos de las empresas, sometidos a una enorme presión para demostrar crecimiento y/o satisfacer las exigencias de los accionistas, pueden fijar objetivos imposibles. Esto se transmite a los niveles inferiores, lo que obliga a los empleados a participar en una cultura de «presión por cumplir los objetivos» en la que crean cuentas falsas o manipulan los resultados para evitar repercusiones.

Miedo a perder el empleo: Los entornos laborales de alta presión con una elevada rotación de personal suelen dar lugar a contrataciones deficientes y a controles de seguridad laxos y/o inadecuados. Los empleados pueden cometer fraude por miedo a

perder su trabajo, por una sensación de inseguridad laboral o para evitar el escrutinio de la alta dirección y/o de sus propios colegas, con tal de alcanzar los objetivos.

Estructuras de remuneración e incentivos: Cuando los bonos y los ascensos están directamente vinculados a objetivos de alto riesgo o poco realistas, los empleados pueden manipular o fingir los resultados esperados para obtener dichos bonos y/o ascensos.

Carga de trabajo excesiva (fraude no malicioso): Las presiones laborales excesivas, como cargas de trabajo abrumadoras o plazos poco razonables, pueden llevar a los empleados a infringir las políticas de seguridad, por ejemplo, simplemente para alcanzar las metas.

Todo lo anterior sucede en un ambiente corporativo sólo enfocado en resultados y sin ética: Cuando la presión por alcanzar los objetivos se vuelve extrema, el incumplimiento de las normas puede normalizarse, creando una cultura en la que los empleados sienten que infringir la ética es la única forma de tener éxito. Si los altos directivos solo dan prioridad a los resultados, dan a entender a los demás empleados que las infracciones éticas son aceptables, lo que facilita la parte de la racionalización del fraude.

¿CÓMO PODEMOS PREVENIR EL FRAUDE POR METAS EXCESIVAS EN LAS EMPRESAS?

- ***Establecer objetivos realistas:*** Aliviar la presión asegurándose de que los objetivos sean alcanzables, lo que reduce la necesidad de recurrir a medidas desesperadas.
- ***Establecer programas de denuncia de irregularidades:*** Los canales de denuncia anónimos permiten a los empleados señalar situaciones de gran presión o exigencias poco éticas sin temor a represalias.
- ***Ofrecer servicios de apoyo:*** La implementación de programas de asistencia al empleado puede ayudar al personal a gestionar el estrés y las dificultades económicas.
- ***Mejorar los controles:*** El refuerzo de los controles internos y los procesos de supervisión dificulta que los empleados sometidos a presión encuentren o busquen activamente la oportunidad de cometer fraude.



5591 838216



atencion.clientes@vestigaconsultores.com



Av. Homero #538, Int. 304, Polanco V Sección, C.P. 11560, CDMX

9° ANIVERSARIO



Nueve años ayudando a nuestros clientes a obtener la mejor información y evidencia para gestionar sus crisis y procesos de crecimiento y transformación.

Gracias por confiar en nosotros como tu consultor y por seguir nuestras contribuciones de investigación y análisis. Nuestro propósito sigue siendo el mismo: ayudarte a entender y gestionar mejor los riesgos que enfrenta tu organización.



www.vestigaconsultores.com