

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



ALERTA: DISPUTAS Y TENSIONES LABORALES PUEDEN SER FUENTE DE FRAUDE

Las tensiones laborales y los conflictos en el lugar de trabajo son factores importantes, a menudo pasados por alto, que impulsan el fraude ocupacional. Cuando la moral de los empleados decae debido a disputas, trato injusto o mala gestión, se crea una «racionalización» del comportamiento fraudulento, lo que permite a los empleados justificar el robo o el engaño a la empresa. Este fenómeno es una parte clave del «triángulo del fraude» —que comprende la presión, la oportunidad y la racionalización— que explica por qué los empleados descontentos pueden sentirse con derecho a defraudar a su empleador.



LAS CONEXIONES CLAVE ENTRE LOS CONFLICTOS ENTRE LOS CONFLICTOS LABORES Y EL FRAUDE EN LAS EMPRESAS

Racionalización para vengarse: Los empleados que se sienten infravalorados, mal pagados o maltratados suelen racionalizar el fraude como una forma de «vengarse» o como una «compensación» por la injusticia percibida.

Escaso apoyo de la organización: Los estudios demuestran que cuando los trabajadores sienten que su organización no valora su contribución, su lealtad disminuye, lo que les facilita incurrir en comportamientos deshonestos.

Erosión de la confianza y la cultura: Los entornos de alta tensión, como los que se producen tras los despidos o en medio de conflictos laborales, destruyen la confianza, lo que dificulta la detección de actividades fraudulentas (por ejemplo, en el sector minorista, donde se trata de un problema importante).



PRÁCTICAS DE FRAUDE COMUNES ORIGINADAS POR EL DESCONTENTO DE LOS EMPLEADOS (TENSIONES Y DISPUTAS)

Robo de tiempo: Falsificar registros de control horario, como «fichar por un compañero» o reclamar horas extras que no se han trabajado.

Malversación de activos: Robar inventario, propiedad de la empresa o suministros.

Estafa en el reembolso de gastos: Presentar reclamaciones de gastos falsas o infladas.

Robo de datos/sabotaje de información: Llevarse listas de clientes, secretos comerciales o información confidencial de la empresa al abandonar la empresa o durante disputas.

Fraude en las nóminas: utilizar «empleados fantasma» o manipular los salarios.

¿CUÁLES SON LOS FACTORES DE RIESGO DE LAS TENSIONES Y DISPUTAS LABORALES?

Presión de la dirección: Los objetivos de rendimiento poco realistas o los entornos de alta presión y «despiadados» pueden llevar a los empleados a falsificar los resultados para evitar sanciones.

Alta rotación de personal: Cuando los conflictos laborales provocan una alta rotación, pueden debilitar los controles internos y facilitar que las actividades fraudulentas pasen desapercibidas.

Trato injusto/percepción de injusticia: Cuando los trabajadores sienten que se les trata de forma injusta en comparación con otros o que los directivos actúan con avaricia, pueden sentir que está justificado robar.

¿COMO PREVENIR Y MITIGAR LOS RIESGOS DE FRAUDE POR TENSIONES LABORALES?

Entorno laboral favorable: Proporcionar los recursos adecuados y fomentar una comunicación abierta y transparente puede mitigar la presión que conduce al fraude.

Controles internos sólidos: La implementación de una estricta segregación de funciones (por ejemplo, garantizar que la persona que autoriza los pagos no sea la misma que los procesa) reduce las oportunidades de fraude.

Vigilancia de señales de alerta: Identificar señales de alerta en el comportamiento, como empleados que se niegan a tomarse vacaciones, cambios repentinos en el estilo de vida o altos niveles de estrés o insatisfacción, puede ayudar a la detección temprana.

Programas de asistencia al empleado (EAP): Apoyar al personal con estrés financiero o personal reduce la probabilidad de que se produzcan fraudes por desesperación.

Los conflictos laborales son una causa importante, y a menudo evitable, del fraude. Al fomentar una cultura laboral positiva, justa y solidaria, y al implementar controles sólidos y claros, las empresas pueden reducir tanto el deseo como la oportunidad de que los empleados participen en actividades fraudulentas.



5591 838216



atencion.clientes@vestigaconsultores.com



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