

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTROL EMPRESARIAL DE PÉRDIDAS

JOHN FREDY SIERRA BLANCO

Asesor Temático

JULIAN ANDRÉS PUENTES

Asesor Metodológico

ADRIANA MELO FAJARDO

**ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIAS Y SEGURIDAD
TRABAJO DE GRADO
BOGOTÁ D.C. – COLOMBIA**

2017

A mis seres queridos que siempre me han apoyado y son la base fundamental en todos los proyectos de mi vida.

Agradezco a Dios por las oportunidades que me ha brindado para prepararme en la vida, en esta oportunidad en conocimientos que aportan un inmenso valor en el desarrollo de mi trabajo.

A los docentes en general de la Especialización que inculcaron las bases académicas que facilitan y hacen más efectiva mis actividades laborales, por compartir también sus experiencias.

A mi familia que me apoyó sin duda y creyó en mí desde el inicio de este proyecto que está culminando satisfactoriamente.

RESUMEN

El proceso de selección de personal se constituye en el elemento primordial para mitigar el fraude corporativo. Un óptimo proceso de selección implementa políticas para minimizar el riesgo de fraude a través del reconocimiento de debilidades que conducen a incrementar dicho riesgo y de la consecuente identificación de modalidades de comisión del fraude. Por ello, una política de seguridad empresarial implica un diseño de una política de selección de personal que conlleve estrategias conducentes a prevenir todo acto corporativamente inviable, moralmente controvertible y jurídicamente sancionable. La política de seguridad de selección de personal debe garantizar la contratación del aspirante más confiable.

Palabras clave

Selección de personal, seguridad empresarial, fraude empresarial, política de seguridad, control de riesgos.

ABSTRACT

Recruitment process becomes the fundamental element to remove corporate fraud. An optimal recruitment process implements policies to minimize the risk of fraud through the recognition of weaknesses. These failures lead to increase this risk and the consequent identification of fraud commission modalities. For this reason, a business security policy implies designing of a staff pick policy because they need strategies to prevent any corporately unfeasible, morally controversial and legally punishable act. The security policy of recruitment process must guarantee the hiring of the most reliable applicant.

Key Words

Selección de personal, seguridad empresarial, fraude empresarial, política de seguridad, control de riesgos.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	2
1 Descripción de las debilidades del proceso de selección.....	5
2 Identificación de las modalidades de fraude empresarial.....	8
3 Política de seguridad en la selección de personal.....	17
Conclusiones.....	22
Referencias.....	23

INTRODUCCIÓN

El fraude es un riesgo latente en todas las compañías comerciales. Mitigar este riesgo debe ser uno de los objetivos primordiales de una organización para alcanzar los propósitos inherentes a su visión y misión. La mitigación de este riesgo suele ignorarse en un buen número de empresas, principalmente desde el primer peldaño de su constitución, a saber: la selección de personal. En este aspecto se encuentra el primer obstáculo que un defraudador tendrá que enfrentar para llevar a cabo su accionar. Se restringe así el otorgamiento de la oportunidad. A menor oportunidad de fraude menor es la posibilidad de su comisión.

El fraude puede darse a cualquier nivel de la jerarquía del personal. Suceden fraudes ejecutados por personal de alto nivel como gerentes o administradores o personal de nivel medio. La defraudación es un acto que involucra cualquier nivel y que se ejecuta en diferentes modalidades. En cualquier caso se deben implementar técnicas de detección eficientes que permitan determinar las circunstancias del móvil y su autoría. Lo que genera altos costos. Anticiparse a esto demanda la creación de unas directrices mínimas de seguridad que permitan contrarrestar el fraude empresarial, dado que los perjuicios por defraudación corporativa son considerablemente negativos. Más crear un plan que permita hacer frente al fraude empresarial exige centrar el interés en la consolidación de un proceso de selección de personal que brinde la mayor seguridad posible y ello- la creación de una política de seguridad empresarial- demanda, por una parte, determinar las debilidades de los procesos de selección e identificar las modalidades de ejecución de un fraude corporativo.

Por lo anterior, el presente trabajo determina, en su primer capítulo, las debilidades de los procesos de selección de personal. Se establece allí la ausencia de controles y planes por parte de las organizaciones para limitar el fraude. Los procesos de selección omiten la constatación del grado de confiabilidad del aspirante a la organización. Se da por hecho que lo

registrado por el candidato es verídico y se omite la constatación de la información suministrada, a su vez, se omiten las pruebas de veracidad. La debilidad en el proceso de selección se justifica generalmente en el incremento de costos y en el desconocimiento de la necesidad de un plan preventivo del fraude.

El segundo capítulo, pone en evidencia algunas de las más importantes modalidades de fraude empresarial. Con ello se resaltan las falencias de las organizaciones al carecer de planes que mitiguen los fraudes que se cometen contra las mismas. Queda en evidencia que las empresas subsisten bajo las debilidades expuestas en el capítulo anterior. Dichas modalidades abarcan una amplia gama en la que se destacan la falsificación, la adulteración y la sustracción. Este capítulo señala que las modalidades de fraude empresarial atentan contra el orden económico y social y que pueden ser impactadas a través de una óptima política de personal.

El tercer capítulo, diseña una política de seguridad empresarial encaminada a contrarrestar el fraude desde el punto de partida: el proceso de selección de personal. Allí se establece que un marco preventivo es la mejor estrategia para minimizar las posibilidades de realización de fraude. Este marco preventivo tiene como objetivo contrarrestar las debilidades señaladas en el primer capítulo, por ello, precisa que un excelente proceso de selección debe apuntar a la constatación de la información suministrada por el candidato, la realización de pruebas de conocimientos, competencias, adaptabilidad y veracidad del aspirante al cargo. En general, describe una política que apunta a una reconstrucción del marco psicológico y social que de por resultado un alto grado de confiabilidad de la persona que hará parte de la organización.

El fraude empresarial demanda minimizar todos los riesgos mediante acciones preferiblemente preventivas. Obviar este factor conlleva pérdidas de recursos financieros y de credibilidad de la organización. Invertir en seguridad contra cualquier caso de fraude empresarial no se restringe al análisis de desviaciones, a la detección de la modalidad y a la identificación del autor del ilícito. Invertir en seguridad contra cualquier acto de fraude

corporativo implica mitigar el riesgo de fraude desde la instancia del proceso de selección de personal.

1 DESCRIPCIÓN DE LAS DEBILIDADES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

En las empresas colombianas se realizan procesos de selección que en apariencia facilitan el día a día de las compañías. Se ignora en ese proceso la importancia de ciertos cargos que se pueden calificar de "críticos" y las medidas que se deben tomar para reducir la probabilidad y/o el impacto de la materialización del riesgo de seleccionar colaboradores que manejen altos niveles de confianza exigidos por la naturaleza de sus funciones.

El proceso de selección e incorporación a la compañía debe brindar la tranquilidad de contratar personas confiables y reducir así la probabilidad de pérdidas. Uno de las principales falencias de las empresas es el desinterés de blindar la organización desde la selección de personal. La falta de invertir recursos en el área de selección y la falta de capacitación en aspectos de seguridad por parte de quienes participan en el proceso de selección da como resultado una contratación vulnerable para la empresa.

Las empresas establecen perfiles determinados para sus vacantes disponibles basados primordialmente en la experiencia y estudios del candidato según las funciones del cargo ofertado; omiten un filtro de selección enfocado en la confiabilidad de la persona que se presenta como candidato sin tener en cuenta que una persona deshonesto puede ocasionar desde una leve pérdida hasta el cierre de la empresa.

Cuando hablamos de seguridad, el común de las personas piensa en vigilancia, cámaras de seguridad, puertas, rejas, muros y demás elementos de seguridad física sin tener en cuenta que

desde los *procesos* se previenen las pérdidas, como en el caso del proceso de selección de personal. Procesos que están compuestos de un gran número de elementos.

Los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal deben estar constituidos por una serie de elementos mínimos: convocatoria de candidatos para el cargo, recepción de hojas de vida, entrevista, prueba de conocimientos, confirmación de referencias y contratación. No obstante, desde la óptica de la seguridad se debe adicionar un procedimiento para la contratación de personal directo así como la de contratistas, outsourcing u otro tipo de personas que tendrán acceso a activos críticos. Se debe valorar la criticidad del cargo, la información y la documentación aportada; a su vez, se deben realizar pruebas de honestidad a través de estudios que incluyan verificaciones académicas, laborales, financieras, de antecedentes legales. Es pertinente realizar visitas domiciliarias con el propósito de confrontar información suministrada y de realizar un análisis del entorno familiar y social para determinar el grado de compatibilidad del entorno empresarial y el del aspirante. Otras pruebas que ayuden a determinar el grado de honestidad del aspirante son de importancia como la prueba sicofisiológica de veracidad como la prueba de poligrafía o por medio de test psicológicos que evalúen la integridad del aspirante al cargo. Todo lo anterior con el fin de poder emitir un concepto que determine la confiabilidad del candidato.

Una buena práctica de valoración de criticidad del cargo –frecuentemente ignorada- es la aplicación de un análisis del riesgo para los puestos de trabajo que evalúe diferentes aspectos como nivel de destreza y conocimientos, autonomía para actuar a discreción en favor de terceros; responsabilidad para aprobar gastos; controlar ingresos, registros bancarios, control de cuenta a clientes y proveedores, control de gestión e inversión de fondos, control y gestión de existencias; custodia de registros y recursos; acceso a locales y activos físicos; manejo de información clasificada; entre otros aspectos (Comer, 1987). Obtenida una ponderación para determinar el nivel de riesgo del cargo a ocupar se deben implementar los procedimientos del proceso de selección para avalar el grado de confiabilidad de la persona a contratar

En este proceso se debe tener en cuenta los derechos de los aspirantes amparados en la legislación Colombiana de acuerdo con el artículo 15 de Constitución Política de Colombia según el cual “todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre”; y la ley estatutaria 1581/2012 “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”

El proceso de selección se debe iniciar desde la concientización de las personas que intervienen en él para lograr un buen desempeño en cada procedimiento que permita enlazar todo el proceso con la mejor elección del candidato a partir de su formación, experiencia, competencias e indiscutiblemente desde el criterio de la confiabilidad. Todo esto hace parte del engranaje de evaluación de los candidatos.

Las debilidades en la lucha contra el fraude están en que la dirección de la organización no comprende los riesgos a que se ve enfrentada, considera que nunca será víctima de un fraude, carece de confianza en los controles y los ve como un gasto inapropiado (Comer, 1987, p.23). La falta de creación de un entorno controlado por medio de medidas disuasivas y la falta de un marco preventivo del fraude a través de la detección de aspectos vulnerables de la organización por el que se puedan establecer puntos sensibles a las oportunidades de fraude son aspectos de los que Comer resalta su necesidad (p.268); ya que controles poco rigurosos sobre operaciones y actividades se constituyen en condición para la comisión del fraude.

2 IDENTIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES DE FRAUDE EMPRESARIAL

En Colombia y en el mundo muchas personas causan pérdidas a sus empresas en diferentes modalidades de fraude. De acuerdo al grado de pericia y oportunidad el defraudador cumple su objetivo por medio de la manipulación, el ocultamiento y la desviación del recurso a obtener. De tal manera, para reconocer algunas de estas modalidades citaremos a continuación noticias de interés sobre el tema.

Falso psiquiatra que trabajó por diez años en medicina legal

Dice que trabajó en su consultorio privado desde 1986 cuando no había pisado una universidad.

Camilo Herrera Triana, preso en la cárcel La Modelo, incluyó algunas verdades y varias mentiras en el currículum con el que consiguió trabajar durante 10 años en Medicina Legal. El falso psiquiatra podría pagar una condena de entre 6 y 12 años de prisión.

El martes, ante un juez de control de garantías, aceptó su responsabilidad en los delitos de fraude procesal, falsedad en documento público y privado, falso testimonio y falsedad ideológica.

En la audiencia, la Fiscalía indicó que desde 1993 Herrera Triana, que fue enviado a la cárcel La Modelo, de Bogotá, "engañó a la sociedad por su desmedida ansia de poder".

El ente investigador reveló que el falso médico, que atendió más de 1.800 casos, presentó títulos 'piratas' que lo acreditaban como médico y psiquiatra. También tenía una tarjeta profesional falsa.

Uno de los diplomas era de la Universidad Juan N. Corpas, según el cual Herrera se había graduado en 1989; y el otro, de la Universidad Nacional, de 1992, como psiquiatra.

El fiscal del caso narró que Herrera sí pisó una universidad: la Nacional, entre 1988 y 1992, cuando se retiró luego de aprobar únicamente tres semestres.

Frente al fracaso académico, consiguió un año después los diplomas falsos y

empezó a trabajar en una empresa privada, y luego en la Universidad Antonio Nariño, en la cárcel El Barne (como contratista) y, finalmente, en Medicina Legal.

Así lo descubrieron

La advertencia de una empresa privada lo desenmascaró. En junio del año pasado, el polémico psiquiatra había firmado un contrato laboral en una empresa de servicio de ambulancia que descubrió la falsedad de los documentos.

"Usó documentos falsos con un interés malévolo: quería entrar al mundo de los médicos y conseguir un estatus que no merecía", dijo el fiscal.

Agregó que, con su accionar ilícito, Herrera puso en peligro el bien de la salud pública y "aunque pudo detener su carrera dañina no lo hizo, y siguió con sus fines innobles".

La juez que avaló su captura consideró que Herrera es un peligro para la sociedad y lo envió a la cárcel porque existe el riesgo de que intente afectar el proceso. "Puso en peligro a las personas que medicó. Lo más grave es cuántas personas inocentes fueron condenadas por sus conceptos y cuántos culpables fueron absueltos", agregó la juez.

(Falso psiquiatra, 2012)

Revelan nuevo caso de falso profesional en Medicina Legal

Se trata de Eduardo Elsin Sabino, quien oficiaba como ingeniero de sistemas cuando en realidad no lo es.

El Instituto de Medicina Legal pudo establecer que Eduardo Elsin Sabino, quien manejó por más de 16 años archivos digitales de la entidad y fungía como ingeniero de sistemas en las dependencias de Patología, Red Nacional de Desaparecidos e Identificación de NN, realmente no lo es.

El falso ingeniero fue apartado del cargo y deberá enfrentar un proceso disciplinario por este hecho. Según se conoció, Elsin Sabino insiste en que es egresado de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, claustro que niega rotundamente haber otorgado un título profesional al personaje en mención.

Este caso se une al ya conocido por la opinión pública del falso psiquiatra, Camilo Herrera Triana, quien por más de 10 años trabajó como médico forense en la entidad del Gobierno con un título falso.

Por estos hechos, Herrera Triana fue destituido e inhabilitado por 20 años, según disposición del Consejo Directivo de Medicina Legal y enviado a la cárcel por la juez 37 de garantías. (*Revelan nuevo caso*, 2012)

Fue a una entrevista de trabajo y robó al gerente que lo iba a contratar

Edward Alfonso Lozano Sáenz se robó un galón de desinfectante y hasta un manual de la famosa Urbanidad de Carreño.

Luego de que realizara una entrevista de trabajo para unirse a una empresa transportadora en la ciudad de Cartagena, y aprovechando que el gerente de la compañía lo dejó solo por unos minutos en la oficina, Edward Alfonso Lozano Sáenz decidió robarse lo primero que encontró a su paso.

Así lo aseguró este viernes la Policía Metropolitana de Cartagena, tras capturar a Lozano Sáenz después de que la Empresa de Transporte Urbano alertara de la anomalía en la oficina del gerente, quien precisamente había dejado solo al capturado mientras daba la orden en otra oficina para que se hiciera el ingreso inmediato del conductor.

La Policía informó que al detenido se le encontró en un maletín un galón de desinfectante para pisos y un manual de Urbanidad de Carreño, propiedad del directivo de la empresa transportadora, entre otros elementos de valor.

La reacción de la Policía Metropolitana de Cartagena y la colaboración de la comunidad del sector permitió la captura de esta persona. El capturado fue dejado en custodia de la Fiscalía. (Rodríguez, 2015)

Comunidad wayuu bloquea tren del Cerrejón por posible caso de zoofilia

Wayuus reclamaron compensación por presunto abuso de un vigilante de la línea férrea.

Durante varias horas permaneció bloqueada el martes la línea férrea de Cerrejón que transporta carbón desde la Mina, en Albania, hasta Puerto Bolívar (La Guajira), luego de que indígenas wayuu se la tomaran para protestar, porque, al parecer, uno de los vigilantes de la línea férrea fue sorprendido teniendo relaciones con una burra.

Este caso de zoofilia ha causado revuelo, toda vez que el dueño del animal, Julio Maya Tiler, de la comunidad de Jaypalijunay, en Uribia, denunciara el hecho ante la

empresa de vigilancia Vise, para pedir compensación por el animal, de acuerdo con los usos y costumbres de la comunidad wayuu.

Ante la renuencia de los protestantes de despejar la línea, se llegó a la conciliación con el pago de una compensación de tres millones de pesos, al dueño del animal, para levantar el bloqueo.

De acuerdo con el palabrero Orangel Gouriyú, quien conoció el caso, la comunidad indígena no puede mezclar una cosa con otra y culpar a la empresa de vigilancia y a Cerrejón por un conflicto personal. “Como wayuu les corresponde mandar la palabra con sus mayores y arreglarlo, ya que el que actuó (el vigilante) es otro wayuu”, señaló el palabrero.

La situación sigue siendo analizada y se espera un comunicado de las empresas involucradas. (*Comunidad Wayuu*, 2015)

Capturan tres hombres que robaban un cajero electrónico.

Gracias a una llamada a la línea 123, la Policía Nacional capturó a tres hombres que pretendían desmontar y hurtar el dinero contenido dentro de un cajero electrónico ubicado en el club Los Arrayanes en el norte de Bogotá.

Según las autoridades, el supervisor de seguridad del club hace parte de la banda de ladrones. Un arma de fuego, sofisticados sistemas de bloqueo de alarmas y sistemas especiales para el corte de metales y tres vehículos fueron incautados en el operativo.

Concierto para delinquir, daño en bien ajeno y hurto calificado y agravado son los delitos que deberán enfrentar los capturados. (*Capturan tres hombres*, 2011)

Empresa de vigilancia de El Dorado sacaba cocaína en salchichones

Los detenidos son German Aristizabal coordinador de medios caninos de Vise, y Gonzalo Flórez. Ellos, aprovechando los permisos especiales de la empresa para moverse por Eldorado, al parecer, usaban carros de la compañía para ingresar la droga y subirla a los aviones, indicó La República

Vise “presta sus servicios al aeropuerto internacional Eldorado y a la aerolínea Avianca”, indicó el periódico; es más en la página web de la empresa se ve que promocionan sus servicios de seguridad aeroportuaria con una foto de un avión de esa aerolínea.

Además, esa versión la ratificó La W Radio al indicar que comprobaron que la empresa de vigilancia sí era contratada por reconocidas aerolíneas y para la seguridad de la terminal aérea de Bogotá por el operador del aeropuerto: Opain (*Empresa de vigilancia*, 2015)

La tortura de ser una víctima de suplantación

Haber perdido los documentos de identidad durante un viaje de trabajo en Santa Marta le significó a Sofía* aparecer en repetidas ocasiones reportada en las centrales de riesgo. No sirvió de nada poner la denuncia recién sucedido el incidente.

La razón, un delincuente ha utilizado sus documentos desde el 2004 para sacar a su nombre toda clase de bienes y servicios, que van desde telefonía celular hasta televisión por cable. "He perdido la posibilidad de acceder a créditos y servicios por culpa de esta situación".

La respuesta siempre es la misma: "Usted tiene un saldo pendiente con nosotros. Debe pagar o presentar una carta adjuntando la denuncia a la Fiscalía por suplantación de identidad".

La denuncia es otro trámite engorroso. "Para colmo, la persona que me atendió me dijo que tengo que hacer el mismo trámite cada vez que el delincuente que tiene mi cédula decida comprar algo a mi nombre. Es decir, puedo durar toda mi vida en eso", dijo Sofía.

Las mismas empresas que se niegan a ofrecer sus servicios cuando aparece una deuda pendiente son las mismas que, sin ningún grado de verificación, cierran negocios con los suplantadores de identidad. "Eso me ha pasado con Movistar, Telmex, entre otras, y tengo que esperar siempre a que ellos hagan la investigación durante el tiempo que quieran. Mientras tanto, la afectada soy yo", agregó.

En este caso, por ejemplo, la Fiscalía no ha dado nunca respuesta o resultado de la investigación. "No sé quién está usando mi documento y pienso qué pasará si un día encuentran a esta persona atracando un banco o matando a alguien portando mi cédula".

Pero este no es el único caso. Miguel Quinche perdió su documento de identidad y tuvo que responder por diez cuentas de celular prepago con la empresa Comcel. "Tuve problemas hasta con la Fiscalía. La experiencia fue horrible", aseveró.

La mayoría de víctimas dicen que las empresas que admiten estas transacciones nunca responden con rapidez a la queja ni les importa que sus clientes pierdan negocios u oportunidades.

Desde que Doris León perdió su bolso en Bogotá no ha salido del reporte en las centrales de riesgo. "Me enteré cuando fui a sacar un servicio en Telefónica Telecom. No me quisieron instalar internet porque estaba reportada", cuenta.

"Cuando fui a Datacrédito me enteré que alguien había sacado a mi nombre mucho dinero en mercancías por catálogo de empresas como Oriflame o Fuller. Lo que hice después fue colocar una denuncia en la Fiscalía. Allá me dijeron que como el mío había miles de casos y que no fuera a averiguar tanto porque eso se demoraba", aseguró la mujer.

Entonces, gravemente perjudicada, a Doris le tocó contratar un abogado. "Él investigó y descubrió que hay grandes bandas que negocian con cédulas y se las ofrecen a personas con fisonomía parecida para hacer negocios ilícitos".

Todos esos hallazgos Doris se los pasó a la Fiscalía, pero hasta este momento "no ha pasado nada. Sigo en el mismo problema. Nadie hace nada por uno".

Fuentes de la Fiscalía General de la Nación señalaron que quienes suplantan la identidad de una persona cometen una falta penal y pueden ser investigados por el delito de suplantación, pero no respondieron a la falta de diligencia en estos casos.

Eltiempo.com intentó conocer los procedimientos internos de algunas empresas de bienes y servicios en estos casos, pero no fue posible encontrar un vocero en ninguna de ellas. (Malaver, 2012)

La infiltración de 'don Diego' en las Fuerzas Militares

El propio ministro de Defensa, Juan Manuel Santos, reconoció que dos coroneles, cinco mayores, cinco capitanes, un teniente y tres suboficiales del Ejército habrían conformado la red de informantes del jefe del cartel del Norte del Valle, capturado en septiembre pasado.

Al menos la mitad de los señalados eran militares activos y otros habían sido retirados del servicio.

En agosto pasado también fue capturada Ana Carolina Laverde, funcionaria de la sección de Hojas de Vida del Ejército. Ella, según la investigación, filtró información sobre militares que eventualmente podrían ser enganchados por la organización criminal de 'don Diego'. (*La infiltración*, 2007)

Supersalud multó 15 IPS por millonarios fraudes al Soat

La Superintendencia de Salud anunció el primer paquete de sanciones para 15 instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS), relacionadas con al menos 240 denuncias sobre cobros indebidos con cargo al Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (Soat).

Según las investigaciones de la Delegada de Procesos Administrativos, se identificaron casos como servicios cobrados previamente o no prestados, entidades de salud no habilitadas y pólizas falsas o robadas. En total las sanciones impuestas ascienden a 4.412 millones de pesos.

El superintendente, Norman Julio Muñoz, indicó que no se va a permitir este tipo de prácticas que constituyen un fraude. “El mensaje tiene que ser claro para estas empresas e instituciones, seguiremos investigando y sancionando porque acá tiene que primar la vida de los usuarios”, dijo.

Además, agregó: “Este es un primer avance, estamos a la espera de la ampliación de la denuncia por parte de Fasecolda y las aseguradoras que operan el Soat con la debida documentación y soportes para continuar con nuestro proceso de investigación y así poder entregar nuevos resultados”

Además de las sanciones adelantadas por la entidad, se dio traslado de una serie de hallazgos a la Fiscalía General de la Nación, para que se realicen las actuaciones de su competencia.

De las instituciones sancionadas seis operan en el departamento del Atlántico, cinco en el Valle del Cauca, dos en Antioquia, una en Magdalena y una en el Tolima (*Supersalud multó*, 2016)

Capturan en el Atlántico a siete registradores por tráfico de migrantes

Siete registradores en el Atlántico fueron capturados, entre ellos los registradores especiales de Barranquilla, por expedir cédulas falsas a venezolanos y cubanos.

Entre los capturados están Boris Polo y Carlos González, registradores especiales de Barranquilla. También fueron detenidos Arturo Jacinto Camargo Jiménez, registrador de Malambo; Hernando Antonio Peña, registrador de Santo Tomás; y Juan Merino, registrador de Ponedera.

La operación se realizó de manera coordinada entre la Fiscalía, el CTI y Migración Colombia durante cinco meses.

Según se conoció, los venezolanos y cubanos pagaban entre 600 mil y un millón de pesos por registros civiles falsos que les permitían obtener cédula de ciudadanía colombiana y de esta forma facilitar viajar a otro país.

Los capturados están a disposición de un juez de garantías para ser sindicalizados por los delitos de tráfico de migrantes, cohecho, prevaricato por acción, falsedad en documento público y concierto para delinquir (*Capturan en el Atlántico*, 2016)

El fraude empresarial es causado bajo diferentes modalidades. Se destacan en estas modalidades de fraude la suplantación de la identidad con el fin de cometer actos delictivos y dificultar o impedir el rastreo e identificación de la persona que comete el ilícito. Otra modalidad de fraude destacable es el soborno dentro de la empresa que se puede presentar en diferentes áreas de trabajo y que depende de la actividad económica que desempeñe en la organización quien comete el acto delictivo. Se presentan sobornos entre los mismos empleados y con proveedores y clientes. No menos destacable es la adulteración de documentos como constancias laborales, personales, certificados de estudio o diplomas académicos, que dan como resultado una ineficiente prestación del servicio ofertado por parte de la empresa y el consecuente deterioro de la imagen de la misma; lo que se traduce en términos de pérdida de ingresos económicos para la empresa.

Los casos citados ponen en evidencia el accionar tanto de delincuencia organizada como de delincuentes primerizos o con algún conocimiento básico del actuar delictivo en términos de fraude. En general, falsificaciones, sobornos, adulteración de informes o registros contables y la consecuente sustracción o conversión de los bienes materiales o inmateriales propios de la empresa develan formas de latrocinio recurrentes y aceptadas cometidas por obreros rasos, administradores, gerentes o personas con algún grado de vinculación a la organización que pueden ser impactadas a través de políticas de selección de personal diseñadas de manera adecuada.

El concepto de fraude como "mala fe", "engaño" o "perjuicio" (Corominas, 1954, p. 570); artimaña, dolo o "circunvención" (Alvar & Nieto, 2007, p. 4922) es un concepto global que abarca delitos contra el patrimonio económico, contra la fe pública y contra el orden económico social en la legislación penal colombiana en una serie de actos punibles entre ellos el hurto, la estafa, el abuso de confianza, la usurpación, la falsificación, la protección de la información y los datos, entre otros. El fraude presupone, de esta manera, un daño a través del engaño. Daño que involucra el nivel económico, ético y sociopolítico de una organización pública o privada. El aprovechamiento de la confianza depositada en el funcionario de la compañía en el caso del hurto constituye una circunstancia de agravación punitiva. Sin embargo, toda contratación de personal presupone un otorgamiento de confianza que se ve vulnerado con un acto de fraude en cualquiera de sus modalidades. Contratar es confiar en alguien. Y el proceso de selección y contratación ha de responder a generar directrices que eviten el riesgo de fraude empresarial, o lo que es igual, verdaderas políticas de selección de personal que garanticen la seguridad económica y social de la organización.

3 POLÍTICA DE SEGURIDAD EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

Una inadecuada selección de personal aunada a una deficiente selección de contratistas y proveedores en términos de honestidad, transparencia y responsabilidad moral trae consigo generación de pérdidas económicas y también deterioro de la confianza y credibilidad de la compañía ante la opinión pública.

Las prácticas más comunes de fraude como la suplantación de identidad, la corrupción y el soborno, los incumplimientos de los requisitos de ley de los contratistas y proveedores, las malas prácticas de las personas por costumbre o por cultura y la adulteración o falsificación de documentos toman fuerza cada vez que se omite un proceso de contratación adecuado que busque la selección del personal idóneo para el cargo.

Estas prácticas comunes de fraude posicionan a Colombia como el país número seis entre cincuenta y nueve países con mayor fraude empresarial según artículo del diario El Tiempo titulado “Colombia, el país con mayor fraude empresarial en América Latina”

Si bien en el 2014 el país dejó la primera casilla del escalafón que tenía en el 2012, según la Encuesta global de Fraude EY, para pasar a la sexta posición entre 59 países; en América Latina sigue conservando el ‘liderazgo’.

La Encuesta de Fraude 2014 se lanzó este miércoles, tras entrevistar a 2.700 ejecutivos, incluidos los colombianos, y el 40 por ciento de ellos considera que el soborno y la corrupción son comunes en el sector empresarial.

En el caso particular de Colombia, el 71 por ciento de los encuestados se refirió a la existencia de prácticas antiéticas, como ofrecer regalos personales para ganar o retener negocios, y alterar los resultados financieros de las compañías, entre otras prácticas.

Los empresarios que participaron en el estudio global auto perciben que el fraude en el sector empresarial se da en todas las escalas laborales. El 27 por ciento de los presidentes de compañías estima que el soborno ocurre de forma frecuente en su país, mientras que uno de cada 10 ejecutivos dijo que en los últimos dos años había tenido casos en sus propias empresas.

Liudmila Riaño, líder de la investigación de EY Colombia, advierte que “los esfuerzos de las compañías no siempre están enfocados a mitigar los riesgos de fraude de una forma efectiva”.

Es así que, en el país, según los resultados de la encuesta, “el 60 por ciento de los ejecutivos no han participado en revisiones de cumplimiento sobre asuntos de anticorrupción o antisoborno en los últimos dos años”.

Un 45 por ciento de las organizaciones no está mitigando los riesgos mediante la implementación de una línea ética, y menos del 50 por ciento de los entrevistados ha participado en entrenamientos de fraude, antisoborno y anticorrupción.

No obstante, para Riaño, lo más preocupante es la baja percepción de la amenaza que representa el llamado cibercrimen. (*Colombia, 2014*)

Expuestos algunos casos y determinadas las modalidades utilizadas por las personas deshonestas que cometen sus acciones delictivas en la empresa, se puede sugerir, desde el proceso de selección basado en buscar el candidato más confiable que pretende reducir la probabilidad de pérdidas en la empresa, sean aplicados los procedimientos acordes a la medición de la criticidad del cargo sin que estos excedan o sean insuficientes en su alcance.

Un óptimo proceso de reclutamiento, selección y contratación debe crear un procedimiento que incluya: verificación de identidad, verificación de antecedentes, visita domiciliaria, referencias académicas, referencias laborales, referencias personales, pruebas de conocimientos y de competencias, pruebas sicotécnicas, pruebas empíricas de adaptación, y pruebas sicofisiológicas de veracidad.

Cada aspecto debe abarcar la mayor cantidad de fuentes posibles. El aspirante debe presentar consulta de antecedentes de Policía Nacional, procuraduría y contraloría. A su vez, es necesario consultar el estado del candidato en la lista OFAC. La visita domiciliaria debe ser preparada y enfocada en recolectar aspectos de la vida del candidato; se debe tener un formato

previamente diseñado para realizar la visita con la mayor asertividad y recolectar datos de su personalidad, su forma de ser, su ambiente familiar. El formato debe permitir, a su vez, recolectar datos crediticios, gastos, ingresos y hábitos; y asimismo, debe conducir a determinar la coherencia entre lo que dice y su modo de vida. Es decir, el formato de visita domiciliaria debe establecer de manera clara y concisa la relación entre nivel de ingresos y estilo de vida; y determinar vínculos y arraigos familiares con el objetivo ulterior de que el candidato se ajuste a los intereses y estrategias de la compañía.

Respecto a las referencias académicas se debe confirmar el documento presentado en el Ministerio de Educación, Secretaría de Educación o entidad que expida el certificado correspondiente. Las referencias laborales se deben confirmar con los empleadores anteriores, cámaras de comercio, superintendencias, bases de datos de internet y ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia a través de telefonía fija, de manera preferente, o de correos electrónicos institucionales. Las referencias personales o familiares, así como de otras asociaciones o redes sociales deben, de igual manera, ser corroboradas ante el individuo o ente que las suscribe. Una buena práctica es la demanda de un formato de solicitud de empleo que el candidato diligencie y firme. Allí se solicita información de interés para la empresa que conduzca a la realización del estudio pertinente del caso.

Las pruebas de conocimientos y de competencias deben apuntar al más alto criterio de excelencia, eficiencia y desempeño. No obstante, estas pruebas no solo sirven para determinar la excelencia profesional del aspirante sino que sirven -en términos de seguridad empresarial- para determinar si la información referida en el componente de formación académica es veraz y confiable; las pruebas sicotécnicas deben determinar características de la personalidad, aptitudes y actitudes del aspirante en relación a la política de la organización que demanda honestidad y transparencia en su accionar; las pruebas empíricas de adaptación deben suscitar complementariedad entre selección y formación, adaptación del aspirante a la empresa y a su tarea. Un período de prueba es un adecuado indicador de compromiso con la organización. En él

se debe realizar un seguimiento detallado que mida la confiabilidad del candidato. Las pruebas sicofisiológicas de veracidad deben determinar el grado de confiabilidad del aspirante en términos de seguridad empresarial. Deben estas pruebas indagar el si el candidato es propenso a realizar actos delictivos que impliquen cualquier movimiento fraudulento que afecte las finanzas y la imagen corporativa de la organización.

Además, un adecuado proceso de selección debe tener claros los motivos de rechazo del aspirante a una vacante en la organización. Suministrar información que no se pueda corroborar, inestabilidad laboral, despidos por causas deshonrosas, antecedentes delictivos, entre otros, pueden ser causal de no aceptación para el cargo demandado. No obstante, la organización debe implementar, de manera necesaria, una política de aceptación basada en el perfil requerido a través de escalas valorativas de acuerdo a títulos académicos, experiencias, competencias, destrezas y habilidades sicosociales. Esto garantiza de manera formal la exclusión del proceso de selección de los candidatos de los que se presume un menor grado de confiabilidad y se garantiza con ello la contratación de personal idóneo para el cargo según conocimientos y grado de honestidad.

Un buen proceso de selección debe siempre establecer coherencia en la información suministrada, diseñar e implementar pruebas periódicas de confiabilidad y generar un proceso de desvinculación que permita a la empresa preservar de forma segura sus activos tangibles e intangibles.

Toda organización, empero, debe determinar riesgos y evitar impactos adversos. Identificar áreas de riesgo permite tomar medidas para minimizarlo. Un buen modelo de riesgo de fraude consiste en la identificación del riesgo, la identificación de circunstancias particulares que crean el riesgo, la revisión del sistema de administración del riesgo y la evaluación de su efectividad, y finalmente, la revisión por parte de la compañía de los controles usados para

mitigar el riesgo del fraude con la consecuente identificación de cómo pueden fallar (Huntington & Davies, 1996, p. 168). Este modelo que persigue determinar el riesgo que una organización tiene ante el fraude es de importancia dado que su aplicación puede minimizar el impacto de posibles fraudes o reducir el riesgo de manera completa en un buen número de casos. La sección de talento humano de la organización puede asumir la implementación de un modelo de riesgo que haga a la compañía menos susceptible de fraude a partir del hecho de que ciertas circunstancias particulares como la rotación de personal, actividades nuevas o una reestructuración corporativa pueden aumentar el riesgo de fraude.

Una organización no sólo debe considerar un plan de respuesta al fraude orientado a minimizar el riesgo de pérdidas subsecuentes, reducir los efectos comerciales adversos o mantener el control organizacional de la compañía; también debe, y en primera instancia, generar un plan de anticipación al fraude que inicia desde los proceso de selección de personal que contenga elementos como los descritos anteriormente. El plan o política de la organización debe identificar a los mejores candidatos a partir de un proceso de selección que tienda a incorporar personas con un alto grado de honestidad. La exigencia de un perfil adecuado al cargo, la ponderación técnica, psicológica, sicofisiológica, y socioeconómica son elementos determinantes de un proceso de selección que propenda a la eliminación del riesgo de fraude empresarial.

El fraude empresarial es una realidad y se deben aplicar procesos de seguridad enfocados a prevenirlo. Es responsabilidad de las compañías emprender todas las dinámicas posibles para minimizar, mitigar o eliminar potenciales casos de fraude empresarial, y con ello optimizar los recursos disponibles y ofrecer un mejor servicio al usuario de la compañía o al receptor de los bienes tangibles o intangibles que ofrece la misma. De esta manera se consolidan no solo las finanzas de la compañía sino también su prestigio y credibilidad. Es tarea de un colectivo modificar sus malos hábitos de comportamiento social y permitirse un progreso cultural que lo instale en la vanguardia de un mundo dinámico y moderno.

CONCLUSIÓN

La seguridad empresarial es un factor determinante para la consolidación de las finanzas de una compañía y para su posicionamiento ante la opinión pública. No existe empresa alguna de alto arraigo si no ha diseñado e implementado de forma efectiva políticas de seguridad que la preserven de cualquier acto delictivo. Lo importante para consolidar un nombre empresarial no se restringe al factor de publicidad ni a la calidad de los productos o bienes de servicios ofertados por las compañías. La óptima consolidación de las finanzas de una compañía no se restringe a la capacidad productiva o al incremento en el número de ventas. El éxito financiero es tan solo el resultado de una política que tiende a mitigar o en lo posible eliminar todo acto que atente con la seguridad financiera de la misma. Esta política debe partir necesariamente de estrategias que fomenten la vigilancia y el control de cada una de los estamentos organizacionales de la compañía y de los procesos que allí se ejecutan. El proceso de la selección de personal es la primera instancia de un gran andamiaje que redundará en el éxito empresarial de una organización. Por ello, el diseño y la implementación de políticas de seguridad que afiancen a una compañía debe ser el elemento primario para hacerla viable y sostenible en términos financieros y sociales.

Imposibilitar el fraude empresarial es cuestión de un trabajo juicioso y metódico que cuide cada detalle de la línea de seguridad de la empresa. El proceso de selección de personal es el eslabón primordial en un concepto de seguridad empresarial que abarque de principio a fin la mitigación de todo riesgo que atente contra la seguridad financiera de la organización. El fraude empresarial no tiene lugar si no hay oportunidad para ello, y esto se logra con políticas encaminadas a anticipar actos moral y jurídicamente condenables en una sociedad que busca el interés común a partir del principio de la honestidad. Este principio busca la transparencia consigo mismo antes que cualquier sanción social. Una cultura que busque mejores estadios de bienestar debe abogar por este principio

REFERENCIAS

- Alvar, M. & Nieto, J (2007) *Nuevo tesoro lexicográfico del español V*. Madrid: Arco libros
- Capturan en el Atlántico a siete registradores por tráfico de migrantes (2016, noviembre 11). Recuperado de http://caracol.com.co/emisora/2016/11/16/barranquilla/1479310905_495889.html
- Capturan tres hombres que robaban un cajero electrónico (2011, julio 14). Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/bogota/capturan-tres-hombres-robaban-un-cajero-electronico-articulo-284373>
- Colombia, el país con mayor fraude empresarial en América Latina (2014, junio 11). Recuperado de <http://www.eltiempo.com/economia/empresas/colombia-el-pais-con-mayor-fraude-empresarial-en-america-latina/14107306>
- Congreso de Colombia (17 de octubre de 2012). Ley estatutaria 1581
- Constitución política de Colombia (1991)
- Comer, M. (1987). *El fraude en la empresa: manual para su detección y prevención*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Comunidad Wayuu bloquea tren del Cerrejón por posible caso de zoofilia (2015, octubre 14). Recuperado de <http://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/bloqueo-de-los-wayu-al-tren-del-cerrejon/16402780>
- Corominas, J. (1954) *Diccionario crítico etimológico de la lengua castellana IV*. Madrid: Gredos
- Empresa de vigilancia de El Dorado estaría sacando cocaína en salchichones por aeropuerto (2015, marzo 5). Recuperado de <http://www.pulzo.com/bogota/empresa-de-vigilancia-de-eldorado-estaria-sacando-cocaina-en-salchichones-por-aeropuerto/301566>
- Huntington, I. & Davies, D. (1996) *Como prevenir el fraude en los negocios*. Santafe de Bogotá: KPMG Peat Marwick
- La infiltración de “don Diego” en las Fuerzas Militares (2007, diciembre 15). Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3862078>.
- Malaver, C. (6 de junio de 2012). La tortura de ser una víctima de suplantación. *El Tiempo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-11931197>
- Revelan nuevo caso de falso profesional en Medicina Legal (2012, febrero 27). Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/bogota/revelan-nuevo-caso-de-falso-profesional-medicina-legal-articulo-329134>

Rodríguez, R. (6 de marzo de 2015). Fue a una entrevista de trabajo y robo al gerente. El Herald. Recuperado de <http://www.elheraldo.co/region/fue-una-entrevista-de-trabajo-y-robo-al-gerente-que-lo-iba-contratar-186623>

Supersalud multó 15 IPS por millonarios fraudes al Soat (2016, noviembre 25). Recuperado de <http://www.elcolombiano.com/colombia/supersalud-multo-15-ips-por-millonarios-fraudes-al-soat-BA5442074>