

**INFLUENCIA MOTIVACIONAL EN EL FRAUDE FINANCIERO EN EMPRESAS DE
CONSTRUCCION EN COLOMBIA**

MARÍA ELVIA AYALA HURTADO

CÓDIGO: 2501041

DAVID MENDOZA

ASESOR DE INVESTIGACIÓN

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
DIRECCION DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN CONTROL INTERNO
BOGOTÁ., MARZO 2017**

RESUMEN

El presente ensayo de grado tiene como propósito identificar la influencia de la motivación de los empleados en el fraude Financiero en las empresas de Construcción.

Este documento sustenta como la motivación es un elemento con el que se puede presentar el fraude en las empresas del sector, para dar cumplimiento a lo antes mencionado se empleó una investigación de tipo documental, la cual es llevada a cabo por medio de técnicas de recolección de información como: el análisis, documentación por medio del cual identificando el estado motivacional de los empleados es muy bajo en donde por falta de reconocimiento, o por obtener dineros adicionales se prestan para realizar este tipo de delito.

La investigación realizada pretende dar a conocer la influencia en que se encuentran los empleados en empresas de construcción, con el fin de llegar a un análisis sobre las herramientas que se puedan aplicar la recomendación de complementar los sistemas de prevención y control actuales en las como por ejemplo un código de ética como instrumento o material de apoyo al área de control Interno para mitigar de esta manera el riesgo de fraude en las empresas del sector para así lograr para mayor efectividad

Palabras Claves: Motivación, Fraude Financiero, Engaño, Delito.

ABSTRACT

This degree essay aims to identify the influence of employee motivation on financial fraud in Construction companies.

This document sustains how motivation is an element with which fraud can be presented in the companies of the sector, in order to comply with the aforementioned, documentary research was used, which is carried out by means of collection techniques Of information such as: the analysis, documentation through which identifying the motivational state of employees is very low where for lack of recognition, or to obtain additional money lend to perform this type of crime.

The research is intended to show the influence of employees in construction companies, in order to arrive at an analysis of the tools that can be applied the recommendation to complement current prevention and control systems in such as by Example a code of ethics as an instrument or material to support the Internal control area to mitigate in this way the risk of fraud in the companies of the sector in order to achieve for greater effectiveness

.

Keywords: Motivation, Financial Fraud, Deception, Crime.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, los delitos económicos son una de las principales preocupaciones de las Empresas, estos reflejan a algunos individuos de una sociedad deseosa de obtener un estatus económico de una manera fácil sin importar valores éticos y morales; los porcentajes de pérdidas que las entidades tienen por esta causa, son un ejemplo representativo para combatirla; es así que las empresas y el país en su afán de lucha han desarrollado mecanismos para detectar y controlar estos ilícitos como normativas, programas y/o herramientas de control y todo tipo de actividades especializadas en la prevención y detección del fraude, para así tratar de evitar y/o minimizar el decrecimiento de la economía.

Dada la importancia que han adquirido estos ilícitos, se ha visto la necesidad de buscar alternativas en la motivación al personal como herramienta para la lucha contra el fraude y la corrupción, que se ha convertido en una opción para combatir el fraude. Para esto, se hace indispensable que los niveles máximos de autoridad estén convencidos y comprometidos con las entidades para emprender acciones firmes y definitivas que contrarresten estos delitos en perjuicio de las empresas de Construcción.

Problema de Investigación:

¿De qué manera influye la motivación en el fraude financiero en empresas de construcción en Colombia?

En Colombia para las empresas de Construcción el factor humano juega un papel fundamental para el desarrollo económico de la empresa, ya que son las personas quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar, para que la empresa trabaje de forma eficaz y eficiente, sin embargo por medio de la observación se nota que los empleados aparentemente se encuentran desmotivados por diferentes factores las cuales se ven reflejados a través del desarrollo de las actividades que realizan diariamente, sino que también se ve afectada la parte de productividad, ya que la motivación es el motor que impulsa de forma integral a la compañía.

La motivación establece una relación entre el esfuerzo y el logro de obtener un resultado que sea efectivo, de esta manera el desempeño que tiene una persona en el trabajo se considera que está en función de la habilidad o destreza de cada individuo para efectuar su trabajo, por otra parte utilizaran la motivación para emplear su capacidad e inteligencia en el desempeño de su trabajo por otra parte el empleado busca autonomía con respecto a que pueda participar activamente en el análisis y posterior solución de los problemas que se le presenten en las funciones de su cargo, por último debe de existir un liderazgo competente y justo por parte de sus superiores donde el empleado sea tratado de manera justa y equitativa.

La motivación aporta al incremento del grado de compromiso de la persona, las Empresas están frente a un desafío grande que es motivar a sus empleados, incrementar su trabajo en equipo con eficiencia, calidad e innovación realizando su trabajo con seguridad, así la motivación se convierte en un componente importante, que permite encaminar el esfuerzo, la

energía y la conducta en general del individuo; con respecto a lo anterior la motivación se considera como aquella fuerza interior que impulsa e influye en cualquier ámbito de las actividades ejercidas por las personas para alcanzar sus objetivos, la consecución de estos objetivos dependen de factores motivacionales propios que tiene cada individuo, dentro de estos factores se tiene la personalidad como un limitante a los factores del entorno social, ya que se interactúa y varían los objetivos según las aspiraciones y metas que tenga el empleado.

Existen varios elementos que motivan al individuo, uno de ellos es cuando por interés propio decide pertenecer a una empresa sin importar el cargo que se le ofrezca, ya que desea lograr obtener el empleo que les guste y que se puedan identificar más fácilmente, por consiguiente si las personas no se encuentran satisfechas con la labor que realizan, buscaran otros medios externos para satisfacer esas necesidades, en este caso si el trabajador decide quedarse en la empresa, se amolda a la situación por encima de sus gustos, busca un equilibrio entre su satisfacción y el esfuerzo que realiza al hacer su trabajo, donde solo se limitara a cumplir con lo que le ordenan, no le interesa aportar algo más a su trabajo, ya que considera que no debería de hacerlo, por lo cual se adaptara a esta situación y decide permanecer en su trabajo antes de marcharse a otro lado.

En el caso contrario cuando el trabajador decide abandonar la empresa, se da cuando la motivación de sentido de pertenencia con la empresa no es suficientemente fuerte, esto puede ser generado por insatisfacción del lugar de trabajo, por lo cual el trabajador genera expectativas de encontrar un trabajo mejor que pueda satisfacer sus necesidades, decide abandonar la empresa sin importarle que tan afectada queda la empresa por su partida, considerando que el recurso humano es el cimiento de cualquier organización, ya que de él depende su funcionamiento, estabilidad y desarrollo, con esta investigación se pretende conocer la raíz de los factores que

influyen directamente en la motivación de los trabajadores, lo cual impacta significativamente en su comportamiento, las relaciones obrero-patronales, el sentido real de pertenencia, la comunicación, la integración y lo más importante la satisfacción personal del medio en el que se desenvuelven, a través de un estudio que permita establecer áreas de mejora para su inmediata atención; en el transcurso del tiempo la gestión humana ha estado estrechamente ligada a la administración de personal (reclutamiento, selección, contratación, inducción, entrenamiento, capacitación, remuneración, evaluación y desvinculación). Aunque se procuró mejorar los procesos se convirtió en una oficina administrativa. Los cambios generados en el tema empresarial y social ha traído modificaciones con respecto a la gestión humana; trayendo una importancia a nivel competitiva del desarrollo de capital humano dentro de empresa. (Niño Torres, 2000).

La motivación laboral se remonta a los años 1700 en Europa, cuando un grupo de personas que se dedicaban a los oficios artesanales decidieron organizar fabricas donde agruparon gran número de personas que operaban estas máquinas, a medida que paso el tiempo se fueron evidenciando problemas de baja productividad y la falta de interés por el trabajo. Es así como la motivación surge como una alternativa para solucionar los conflictos que se presentaron en esa época por desmotivación, productividad y falta de intereses por el trabajo, esto se convirtió en necesidades de los empleadores y en expectativas de los empleados.

En encuestas realizadas en 1970 en México el 68% de los empleados les gusta su trabajo y en 1982 se encontró el 83% de los empleados estaban orgullosos de su trabajo; según estos datos arrojados de las encuestas muestran que el trabajo no es el problema a estudiar sino que son las relaciones humanas las cuales se ven identificadas con la motivación que tienen las personas al realizar su trabajo.

La motivación hace referencia a habilidades conductuales, es decir, a la clase, selección, fuerza e intensidad del comportamiento, la satisfacción se considera como un sentimiento frente al trabajo y las consecuencias derivadas de él e involucra tanto la cobertura de necesidades básicas, como la relación entre las expectativas o recompensas percibidas como adecuadas frente a la recompensa real obtenida (Lawler, 1975).

González (1995), concibe la unidad de lo afectivo y lo cognitivo y realiza sus estudios en el aspecto de contenido de la motivación; aunque teóricamente precisa niveles funcionales en el estudio de la motivación de la personalidad.

La motivación también es un tema importante dentro de las Empresas, por lo que en la actualidad se fomenta en los estudio sobre Motivación laboral y compensaciones, Indudablemente, las diferentes teorías sobre motivación no siempre son enteramente aplicables a todas las realidades y en todos los países, dependerá de la cultura, las costumbres, los valores, las situaciones sociales, económicas y otros factores, que condicionarán el modo de pensar y actuar de los trabajadores, situaciones que inciden en los estudios que se realizan en relación con la motivación. Por ejemplo, en diversos estudios transculturales, la teoría de Maslow no se puede aplicar de manera general a las Empresas y sus trabajadores. Los trabajadores japoneses tal vez concedan más valor a la seguridad que a la realización personal. Los trabajadores de los países escandinavos destacan la calidad de la vida laboral y sus necesidades sociales como la influencia central para la motivación. McClelland atribuyó el éxito de los Estados Unidos y de otros países industrializados a que entre sus administradores predomina la necesidad de logro. Con respecto a lo anterior se puede establecer que la motivación está relacionada con aquel impulso que inicia, guía y mantiene la conducta humana para alcanzar una meta o un objetivo deseado. La motivación es el deseo que tiene la persona para satisfacer unas necesidades de carácter.

El concepto de la motivación se ha desarrollado a lo largo de la historia, su comienzo se da en la filosofía con aportes realizados por Sócrates, Platón, Aristóteles y Tomás de Aquino, donde se mencionaba la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos y la división entre el alma y el cuerpo entre otras. Más adelante en la era moderna Descartes tomo aspectos del cuerpo y la mente relacionado a la motivación, por ultimo William James divulgó la teoría del instinto de la motivación humana donde determina la conducta del ser humano para alcanzar un objetivo; es posible comprender entonces el interés que han despertado en diversas ciencias la definición y el estudio de la motivación para Young (1961) la motivación es aquel proceso para despertar la acción, sostener la actividad en proceso y regular el patrón de actividades.

Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.” (Sexton, 1977:162).

La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”. (Armstrong, 1991: 266).

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999:17).

Según Stoner (1.996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las

personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso.

Por su parte, Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

Así mismo, Mahillo (1.996) define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Entiendo esta definición como que para que el individuo realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto también ocasiona desde mi parecer un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.

La motivación son los factores o elementos que intervienen para que alguien halle una finalidad en su obrar. Es el impulso que le otorga a las acciones humanas una causa fuente en vistas a una causa fin. Proviene etimológicamente del vocablo latino “motivus” que significa movimiento” y “ción” que es acción. La motivación es el disparador que nos lleva a accionar. Hay personas que poseen para su conducta una motivación intrínseca, dada desde su interior para llegar a través de un obrar, al objetivo deseado. Por ejemplo, “estudio porque quiero progresar”, o “viajo porque disfruto del paisaje” o “me reúno con amigos pues disfruto de su compañía”.

Algunas motivaciones intrínsecas responden a necesidades básicas como comer o dormir, y otras a necesidades culturales.

Otras veces la motivación, o sea la acción hacia el objetivo, puede estar inducida desde el exterior. Por ejemplo si un estudiante no se halla motivado internamente pues no ve en el estudio una satisfacción a ninguna de sus necesidades, el maestro, el padre o el compañero de estudios en su caso puede estimular ese deseo de aprender, mostrando el objeto de estudio de una manera más atractiva, o destacando las virtudes que ofrece su conocimiento, o despertando el interés a través de interrogantes, que le planteen al estudiante la curiosidad por su respuesta, teniendo en cuenta que para aprender hay que sentir que se quiere hacerlo.

En materia laboral el empleado puede hallarse motivado a trabajar por el buen trato que tienen sus empleadores y compañeros de trabajo hacia él y entre sí, por el buen salario que le abonan, por hacer una tarea que le gusta en un ambiente grato y adecuado, etcétera. Si todos estos factores se suman tendrá una gran motivación y el rendimiento laboral será seguramente excelente. En realidad, la motivación externa no es distinta de la interna, sino que los estímulos provenientes del exterior hacen nacer el deseo interior de actuar.

La motivación es un elemento fundamental para el funcionamiento de la organización, cuando un individuo se encuentra motivado cumple con las necesidades de la organización logrando así los objetivos y metas de la misma. De tal forma que cuando la organización establece una serie de condiciones para lograr las metas, el individuo estará motivado y tratará de cumplir con lo que se le ha encomendado. Pero cuando la motivación es negativa está lejos de cubrir las expectativas, se convierte en un obstáculo para alcanzar la meta, por lo cual cuando una persona no se encuentra motivada en el área laboral su rendimiento será muy bajo.

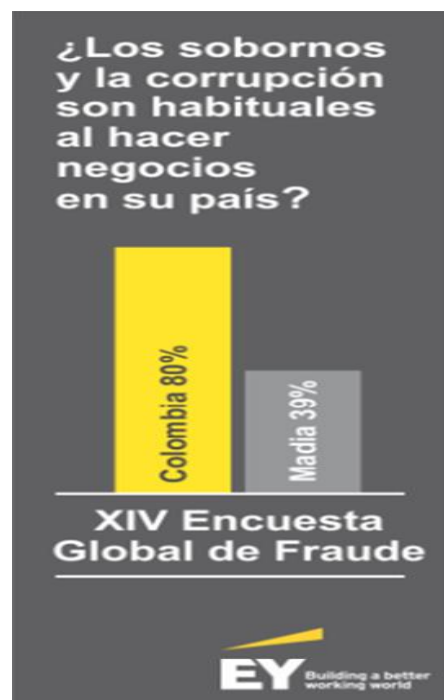
Teniendo en cuenta lo anterior la motivación laboral, se considera como aquel proceso que mantiene activo, orienta, dinamiza el comportamiento de los individuos hacia la realización de un objetivo esperado. Por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que, con un adecuado manejo de la motivación, los directivos pueden utilizar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos.

El Fraude Financiero

En la siguiente encuesta por parte de ey-global-fraud-survey-2016 se realiza el siguiente análisis

Figura 1. Encuesta Global de

Fraude



De acuerdo al siguiente estudio se encuestaron aproximadamente 3000 ejecutivos de 62 países dentro de los cuales encuentra Colombia con cincuenta participantes de distintos sectores, en donde se evidencia la preocupación por conocer con que personas se están haciendo negocios.

Para aumentar índices de transparencia y cumplimiento a través del compromiso de las Empresas, se ha logrado que la cooperación de Empresas internacionales se encuentre a disposición para la lucha en contra de la corrupción, el soborno y el fraude aumente.

El 42% de los consultados aceptó que justificaría una conducta antiética lo lleva al cumplimiento de objetivos financieros y el 16% de los integrantes de equipos de finanzas, de rango menor al CFO, contestó que justificarían un pago para conseguir o mantener un negocio que le reconociera la desmotivación salarial en la empresa.

En Colombia, los resultados de la encuesta revelan que a pesar de los esfuerzos, la percepción de corrupción y fraude no baja, de hecho es mayor con respecto a la encuesta de 2014, donde el 80% de los empresarios colombianos piensa que la corrupción y el soborno son prácticas presentes en el país.

De igual manera, la encuesta también identifica que los responsables de casos de corrupción no están respondiendo por sus actos; es decir de alguna manera queda impune o simplemente no los aceptan por ejemplo, en Colombia el 48%, en Brasil el 70% y en África y Europa oriental el 56% de los consultados tienen la concepción de que así los gobiernos quieran enjuiciar a estas personas, no son efectivos a la hora de imponer el castigo (condenas). Pero esto no es solo por el actuar del gobierno, la transparencia y el cumplimiento debe pasar por todos.

En Colombia, los resultados de la encuesta reflejan que el 30% de los ejecutivos consultados estaría dispuesto a cometer actos no éticos para justificar un negocio, como falsificar los resultados financieros o hacer pagos indebidos. Este resultado en Colombia está por encima del resto de los países de Sur América, lo cual refleja la necesidad de implementar programas proactivos y efectivos a través de controles basándose en el código de ética en los negocios y cumplimiento corporativo que sean promovidos y adoptados desde la alta gerencia.

Al respecto David Stulb, líder global de FIDS de EY, indica: “Lo que vemos claramente es que algunos empleados, con diversas motivaciones están preparados para malversar la información confidencial de sus compañías. El balance entre la privacidad de la información y la seguridad de la misma promueve complicaciones adicionales. Hacer frente a estas ciberamenazas y el uso indebido de información privilegiada por personas internas debería ser una prioridad elevada para la administración y las juntas directivas.

En referencia a la anterior información el departamento de control interno debe generar mecanismos que permita disminuir el posible riesgo de fraude al que se encuentran expuestas las empresas con el fin de entender el impacto de este delito se hace necesario recordar la parte de la motivación en los empleados de acuerdo al aspecto psicológico, con el fin de promover las posibles alternativas con las cuales la empresa podrá evitar oportunamente el fraude en la empresa.

Fraude, una manera muy antigua de conseguir beneficios mediante la utilización de la inteligencia, viveza y creatividad de personas, hacia un tercero, abuso de confianza, dolo, falsedad, etc.

El Fraude financiero es un fenómeno económico, social y organizacional que se refieren a la alteración, modificación o manipulación de información contable o financiera de una empresa con el propósito de reflejar una situación económica equivocada o engañosa.

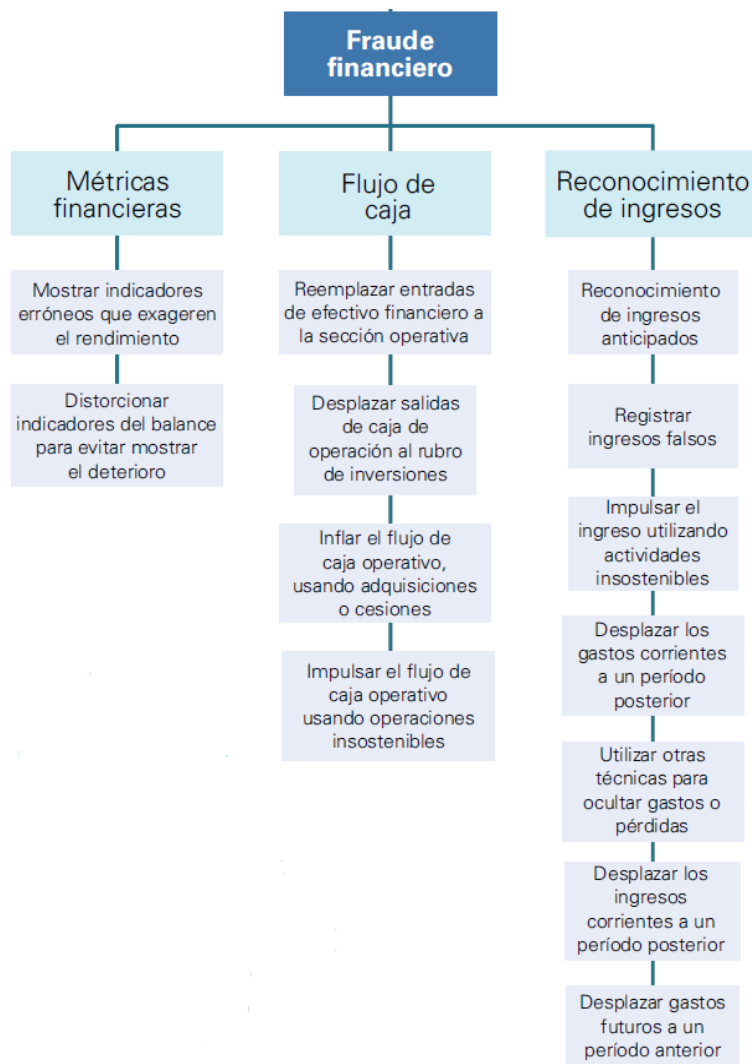
Dentro de esta modalidad de delitos se pueden encontrar los siguientes:

- Alteración de registros
- Defraudación tributaria
- Inclusión y/o exclusión de transacciones inexistentes y/o existentes de transacciones.
- Lavado de dinero

- Pérdidas o ganancias ficticias.
- Sobre o sub valoración de cuentas.
- Sobre valoración de acciones en el mercado.
- Ocultamiento de activos, pasivos, ingresos, gastos.

Hablar de Fraude Financiero es indudablemente hablar del Lavado de Activos y Falsificación o Alteración de Estados Financieros, que son las modalidades delictivas de más recurrencia en el país.

Figura 2. Esquema Fraude Financiero



Falsificación o Alteración de Estados Financieros:

Este término se utiliza para narrar el proceso mediante el cual algunos contadores y asesores utilizan sus conocimientos sobre las normas contables para "embellecer" las cifras reflejadas en la contabilidad de la empresa, sin dejar de cumplir los principios de contabilidad. De esta manera, según se apliquen los criterios u otros aspectos de la contabilidad, los resultados pueden variar y ser más favorables para la compañía.

Comúnmente se conoce como “maquillaje de los estados financieros” por el adulterio de los apuntes contables y toda la información referentes a pasivos, activos o utilidades en gran parte es maquillado por empresas fraudulentas para su presentación en bancos y respectivos acreedores. Su función principal es demostrar una mayor solvencia económica y financiera así como una mayor liquidez para obtener financiamientos bancarios.

Alterar los estados financieros para lograr un resultado deseado, como mejorar los índices de liquidez para lograr la aprobación de un crédito bancario, o para pagar menos impuestos o acceder a ciertos beneficios tributarios, implica desfigurar la realidad económica, contable y financiera de la empresa, puesto que no se están tomando fielmente los valores de los libros de contabilidad como lo ordena nuestros principios de contabilidad generalmente aceptados y otras normas y se puede convertir en un delito penal, castigados por las leyes colombianas que implicaría pena de prisión.

Cualquier tercero que resulte afectado por prácticas de este tipo puede denunciar penalmente a quienes suscribieron, elaboraron o debieron auditar los estados financieros, algo que podría hacer un banco, una administración tributaria, un proveedor particular, o hasta un socio, en fin, cualquier persona que crea haberse visto afectada por la información falsa de los estados

financieros que le fueron presentados y sobre los cuales se tomaron decisiones que derivaron en el perjuicio que se alega.

Perfil de Falsificador o Maquillador de Estados Financieros:

Son personas que pertenecen al alto nivel corporativo, que tienen total acceso a la información financiera de la empresa y que cuentan con total confianza dentro de la organización.

Dentro de los cargos los cuales se prestan para realizar este tipo de delito penal se encuentran administradores, contadores y revisores fiscales.

Los perpetradores de este delito no tienen más que el objetivo de presentar una información financiera errónea a muchos de los usuarios de los estados financieros, a fin de mostrar solvencia económica para obtener financiamientos o disminuir sus utilidades a fin de reducir el valor de los impuestos a pagar.

Importancia de la Detección de delitos Económicos

Por su parte, los fraudes internos, a pesar de no ser a gran escala y no estar tan especializados, son una de las modalidades fraudulentas que diariamente las empresas tienen que afrontar, ya que al ser perpetradas por los mismos empleados de las Empresas, sus consecuencias pueden ir desde la afectación del rendimiento y la productividad de toda la organización hasta el decrecimiento patrimonial y por tal las empresas colocan todos sus esfuerzos en los sistemas de control y prevención.

Alerta de delitos Financieros en el sector de la Construcción

Las señales de alerta son aquellas actividades definidas previamente por las Empresas y apoyadas por las autoridades que permiten establecer o identificar claramente situaciones o

perfiles de empleados y/o clientes, así como elementos de juicio para establecer la no correspondencia con las actividades normales de su objeto social.

Las señales no son necesariamente afirmaciones de un fraude. Más bien son indicios de que hay que plantear preguntas y que se debe encontrar respuestas razonables.

Señales de Fraude Financiero

- Algunas de estas señales de alerta son:
- Alta rotación de personal.
- Baja Motivación de los empleados.
- Los papeles de trabajo que respaldan los asientos de ajuste no están fácilmente disponibles.
- Las conciliaciones bancarias no se efectúan con prontitud.
- Tendencia al deterioro en las utilidades cuando los proyectos o la organización están funcionando bien.
- Numerosos ajustes de auditoría por montos significativos.
- Bajas contables de faltantes en inventarios sin ninguna tentativa de determinar las causas.
- Expectativas de desempeño no realistas.
- Rumores de conflicto de interés.
- Uso de facturas duplicadas como soporte de pagos a proveedores.
- Utilizar una sola fuente para contratos de compra
- Cuentas que muestran frecuentes transacciones de dinero, para reparaciones que generalmente no maneja grandes sumas de dinero en efectivo.

- Cambios frecuentes en Representante Legal, Contadores, Revisores Fiscales Y Auditores en la empresa; esta situación refleja la posibilidad de irregularidades al interior de la empresa y en los resultados financieros.

De acuerdo a la operatividad de la compañía y del alto número de personal con que cuenta se hace necesario apoyarse

Fallas Que Facilitan Los Delitos Económicos:

Al contrario de la Malversación de Activos, que tiene como característica general un efecto negativo sobre los estados financieros, como quiera que se concreta en la sustracción o el uso indebido de los bienes de la empresa, el lavado de activo y la falsificación de estados financieros (en la mayoría de casos) buscan el objetivo opuesto, es decir, incorporar bienes producto de los ilícitos en los estados financieros legítimos e incorporar datos erróneos a fin de mostrar mayor solvencia en los estados financieros, respectivamente. No obstante, para la prevención y detección de unos y otros los controles resultan determinantes.

Según IFAC: Federación Internacional de Contadores. “Algunas de las fallas que pueden facilitar el fraude financiero y ocupacional, según estudio de la IFAC”, son:

- ✓ Ausencia de un ambiente fuerte de control, especialmente con la integridad y compromiso de los directivos y principales ejecutivos.
- ✓ Ausencia de medidas adecuadas o de departamentos de cumplimiento de funciones de administración de riesgo.
- ✓ Ausencia de un departamento independiente de auditoría interna.
- ✓ Señales de inconformidad hacia los controles internos destinados a prevenir los fraudes.
- ✓ Informes anteriores de auditoría o inspecciones que mencionen problemas de cumplimiento, deficiencias en los controles y preocupaciones sobre la competencia del administrador.

- ✓ Ingresos importantes provenientes de jurisdicciones de alto riesgo, como paraísos con secreto bancario, transferencia de fondos desde y hacia esos lugares.
- ✓ Ingresos significativos provenientes de negocios de alto riesgo.
- ✓ Omisión de información de antecedentes de nuevos funcionarios
- ✓ Ausencia o debilidad en las políticas de ética.

CONCLUSIONES

En la investigación se logró identificar que la motivación sin saberlo, es uno de los factores que no solamente trae inconvenientes a nivel de Jefes de personal, sino que también se constituye en un riesgo alto para que los empleados estén obligados a cometer fraude.

Las compañías que operan en Colombia enfrentan el reto de consolidar sus negocios y potenciar su prestigio. La confianza que proyecten a sus clientes, inversionistas y socios estratégicos será fundamental para lograr estos objetivos. En este contexto el principal riesgo que vienen afrontando es ser víctimas de delitos, que minan su patrimonio e imagen corporativa y especialmente la incidencia de quebrantos atribuibles a la Alta Dirección; por tal, el sector empresarial ha mejorado los sistemas de prevención y control, los cuales cada día se van convirtiendo en una herramienta fundamental e indispensable para controlar, prevenir, detectar y tomar medidas correctivas; además estos están en constante mejora puesto que los riesgos cada vez son más inminentes, los delincuentes son más astutos y el desarrollo de tecnologías es más sofisticado.

Completando los Sistemas de Prevención y Control existente en cada una de las Empresas con la Auditoría Forense se tendrá mayor eficacia donde se permitirá que un experto emita una opinión profesional imparcial que debe basarse únicamente en las pruebas obtenidas y unificadas de acuerdo con las normas internacionales.

Por otro lado, la motivación se presenta como un nuevo rol para el contador público, donde una vez más se da la oportunidad al profesional de seguir ampliando sus conocimientos y adquiriendo nuevas experiencias, en donde se pueda identificar los posibles riesgos de fraude.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chiavenato, I (2002). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill Interameircana, S.A. Bogotá. Colombia.

Agustín Reyes Ponce, (2011). Administración de Personal Relaciones humanas. Limusa. México.

Koontz Harold, Weihrich Heinz, Cannice Mark, (2012) Administración una perspectiva Global y Empresarial, MC GRAW Hill, México.

AVELLA, Pedro. Estructura del Proceso Penal Acusatorio. Colombia: Fiscalía General IFAC: Federación Internacional de Contadores.

de la CANO, Donaliza. La Auditoria Forense Financiera. Colombia: Ecoe Ediciones, 2010.

CASTRO, René y CANO, Miguel. Artículo Forense. En Revista Legis: Contabilidad y Auditoría. N° 13.

EL TIEMPO. La caída del imperio de los Nule. (En Línea).

<http://www.eltiempo.com/Multimedia/infografia/nule/>. Citado en 2013.