A

l estudiar los factores que promueven el fraude, se alude a incentivos y presiones, que son capaces de influir en las conductas de las personas.

Una gran dificultad consiste en que muchos empresarios piensan que deben prometer beneficios a todos los que cumplan exigentes metas, de manera que se produzca un esfuerzo excepcional. Lamentablemente no faltan los que resuelven hacer trampa para lograr los premios. Entre estas se encuentra la manipulación de la contabilidad, que usualmente es tomada como base para establecer si se ha obtenido o no un incentivo.

En otras palabras, los incentivos y las presiones son armas de doble filo, que pueden producir beneficios, pero también pueden traer consigo fraudes.

En estos días, el Gobierno, mediante el Decreto ejecutivo 1746 de 2017 estableció: “(…) *El Incentivo por Desempeño Nacional, a partir de la vigencia del presente decreto, se denomina Prima de Gestión Tributaria, Aduanera y Cambiaria, que constituye un reconocimiento a la gestión colectiva en el ejercicio de las funciones de los empleados de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. ―La Prima de Gestión Tributaria, Aduanera y Cambiaria equivale máximo a cuatro (4) veces el salario mensual devengado compuesto por la asignación básica y los siguientes factores siempre y cuando el funcionario los perciba: el incremento por antigüedad, la remuneración por designación de jefatura, la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, el incentivo por desempeño grupal, el auxilio de transporte y el subsidio de alimentación. La prima no constituye factor para liquidar elementos salariales o prestacionales. Se pagará en dos contados, en los periodos y condiciones señalados en el presente decreto.* (…)”

Todos estamos de acuerdo con que es necesario aumentar el número de contribuyentes y los pagos a título de impuestos. Desde esta perspectiva resulta razonable establecer un estímulo por la buena gestión del personal de la DIAN, entidad muy compleja, tanto por el gran número de empleados, como por la diversidad de tareas que realiza en forma cotidiana. Ahora bien: ¿qué medidas de control interno se han tomado para identificar el riesgo de acciones fraudulentas con el fin a hacerse a la llamada prima de gestión?

En nuestro concepto el Estado no ha sabido tener una política de personal sana, pues no respeta la carrera, privilegiando la vinculación por criterios de amistad o ideología. Con cada jefe llega un grupo directivo que se coloca prácticamente como opositor de los empleados que han visto pasar jefe tras jefe. Son opositores porque en lugar de colaborar llegan a ejercer el poder, colocando a los demás en estado de subordinación. Hay mucho descontento, pero también muchas bocas cerradas.

*Hernando Bermúdez Gómez*