S

egún el resumen que antecede el ensayo escrito por *Treadwell, Gregory W*, 2021, titulado *Preventing Employee Frauds In Small Businesses With Low-Cost Methods,* publicado por el *Journal of Business and Accounting* 14(1):3-15: “*Las grandes empresas emplean niveles de gerentes, tienen una gran cantidad de controles internos y supervisan a los empleados. Por el contrario, muchos gerentes de pequeñas empresas no quieren o no pueden gastar los fondos existentes para desarrollar controles internos o supervisar a los empleados. Por estas y otras razones, los empleados desesperados o descontentos suelen atacar a las pequeñas empresas. Por lo tanto, el propósito de este estudio fue reducir el fraude en las pequeñas empresas mediante la identificación de los activos que los empleados motivados eligen apropiarse indebidamente. Luego, determinar cómo los empleados motivados roban los activos del empleador e identificar qué compran estos autores con los artículos robados una vez convertidos en efectivo. Esta información emergente puede ayudar a los gerentes de pequeñas empresas a identificar e implementar métodos de bajo costo que puedan ayudar a prevenir el fraude de los empleados de pequeñas empresas. Los métodos de reducción del fraude de bajo costo que suelen adoptar las pequeñas empresas incluyen la compra de un seguro contra robos para los empleados, la adopción de un código de conducta, la implementación de prácticas de contratación aceptables y la contratación de trabajadores de oficina con capacitación sobre el fraude. La gerencia también puede optar por establecer un sistema de denuncia de fraudes y capacitar a los gerentes para que se pregunten por qué faltan documentos o están manipulados. Por último, la gerencia debe aprender a escuchar y detectar el fraude y utilizar las entrevistas de fin de servicio para identificar las actividades fraudulentas en curso*.” Evidentemente puede haber igualdad en los principios, conceptos, reglas de un sistema de control interno cualquiera, pero las capacidades de cada empresa determinan sus características particulares. Por eso muchas veces las explicaciones que oímos en clases, cursos, seminarios, diplomados, especializaciones, resultan impertinentes porque no pueden llevarse a cabo en muchas micro y pequeñas empresas. Para ser capaz de concebir sistemas adecuados es necesario conocer claramente las finalidades del sistema y el modo de ser y proceder de la empresa que queremos intervenir. A veces volvemos mitológicos algunos procedimientos, por ejemplo, la segregación de funciones, aunque éstos sean inaplicables. En las empresas privadas la estructura puede tener un gran papel, mientras en las públicas los funcionarios aprenden a aprovecharse de ellas para obtener beneficios. Por lo mismo el principio de conocimiento del cliente tiene mucho que ver con cada empresa. Es sospechoso que se presenten cotizaciones inmediatas o en muy pocos días, porque esto indica que no se habrán realizado las investigaciones previas para conocer debidamente a un posible cliente y evitar una indebida asociación. Que el ejercicio de una disciplina se base fundamentalmente en el juicio profesional, significa que sobran las plantillas.

*Hernando Bermúdez Gómez*