S

e lee en el resumen que antecede al artículo *Preventing Employee Frauds In Small Businesses With Low-Cost Methods*, escrito por Treadwell, Gregory W., publicado en el  *Journal of Business and Accounting*; San Diego Tomo 14, N.º 1, (Fall 2021): 3-15: “*Large businesses employ layers of managers, have an abundance of internal controls, and provide employee oversight. In contrast, many small business managers are unwilling or unable to spend existing funds to develop internal controls or provide employee oversight. For these and other reasons, desperate or disgruntled employees often target small businesses. Therefore, the purpose of this study was to reduce small business fraud by identifying what assets motivated employees choose to misappropriate. Then, to determine how motivated employees steal employer assets and to identify what these perpetrators purchase with the stolen items once converted to cash. This emerging information can then help managers of small businesses identify and implement low-cost methods that can help prevent small business employee fraud. Low-cost fraud reduction methods that small companies often adopt include purchasing employee theft insurance, adopting a code of conduct, implementing acceptable hiring practices, and hiring office workers with fraud training. Management may also choose to establish a fraud reporting system and train managers to question why documents are missing or manipulated. Finally, management should learn to listen and look for fraud and use exit interviews to identify ongoing fraudulent activities.*” Dice nuestra sabiduría popular que “*la ocasión hace al ladrón*”. Así como son pequeñas y débiles, las microempresas contratan trabajadores de bajo costo. En una economía como la nuestra, los salarios más bajos corresponden a las personas con menor nivel académico. En muchos casos estos trabajadores tienen familias grandes, que no pueden mantenerse con un salario mínimo mensual. Las esposas trabajan, como lo hacen los niños y los adolescentes. Aún así apenas reúnen para sobrevivir. Cuando el Estado, las organizaciones civiles y los contadores presionan a tales empresas para que practiquen los mismos conceptos y procedimientos que se usan en las empresas grandes, las ponen ante objetivos inalcanzables y las convierten en infractoras. En verdad incurren en juicios errados. Por lo anterior el artículo tiene mucho sentido cuando plantea que para las pequeñas empresas hay que buscar mecanismos de bajo costo que eviten el fraude por parte de sus empleados. No es cuestión de castigos ni de despidos. Tampoco se trata de sobrecargar a los funcionarios con muchas reglas, aunque se llamen códigos y programas de ética. En primer lugar, los superiores deben ser correctos, con todo el mundo. Si se tratan bien y justamente a los empleados es muy probable que estos se abstengan de hacer daños. Lo mejor es que hagan conocer sus necesidades y se acuerde un plan de desarrollo que les permita obtener lo que necesitan. Sabemos que desde lo más profundo del alma las familias incorporan los trabajos a su círculo íntimo. Esto sobrepasa al agradecimiento que muchos funcionarios tienen con sus empresas.

*Hernando Bermúdez Gómez*