

Crece Fraude Ocupacional en las Empresas

De acuerdo al Reporte de Fraude Ocupacional 2010 de la *Association of Certified Fraud Examiners*, cualquier organización pierde al menos el 5% de sus ingresos anuales por prácticas asociadas al llamado “fraude ocupacional”. Bajo esta designación debe entenderse el enriquecimiento ilegal de empleados y ejecutivos que en el desempeño de sus funciones abusan de sus posiciones para defraudar a las entidades en que laboran.

Para entender las dimensiones de las cifras, basta apuntar que la pérdida media generada por fraudes ocupacionales es de \$160,000 dólares en promedio por empresa, y el tiempo estimado para ser detectados alcanzó los 18 meses.

Organizaciones de reducida dimensión, como las Pymes, al carecer de mecanismos de control anti-fraude, son sin duda las más vulnerables. Otro dato revelador es que los desfalcos cometidos por ejecutivos de alto nivel en las organizaciones, son tres veces más costosos que los cometidos por administradores, y nueve veces más graves que los cometidos por empleados; además, entre más alto es el nivel del empleado, mayor tiempo transcurre para ser detectado. Los signos que permiten identificar la comisión de fraudes, en el nivel individual, está dado por situaciones en las que una persona vive por encima de sus posibilidades, así como por personas que enfrentan constantemente dificultades financieras.

Un dato especialmente relevante es que la mayor parte de fraudes se cometen en el departamento de contabilidad, operaciones, ventas, dirección ejecutiva, servicio al cliente y compras, sin embargo, puedo atestiguar con plena certeza que cada vez más la revelación y uso inapropiado de secretos industriales representa una de las formas más lesivas de actividad ilícita en relación a los activos de una corporación.

A diferencia de otras formas de defraudación que requieren de operaciones internas en las que participan diversos individuos, en el caso de los secretos empresariales suele tratarse de acciones definidas por un solo individuo, que se agotan rápidamente y que de manera simple escapan a los controles y auditorías internas. Imaginemos la cantidad de información sensible de una compañía que puede almacenarse en cualquier dispositivo electrónico de los que han proliferado, o el daño que pueden causar correos electrónicos para trasladar información sensible a fuentes no autorizadas.

A este factor debemos añadir tres elementos que en nuestro medio auspician la venta de información confidencial como forma recurrente del fraude ocupacional. La primera es la baja percepción del valor de estos activos entre, inclusive, personal de alto nivel, y el bajo compromiso de respeto que existe; un segundo componente está claramente dado por la degradación acelerada de valores éticos en la población en general, y como reflejo de ello en las relaciones de trabajo; y finalmente, el tercer factor que alienta estas conductas lo propicia la brutal sensación de impunidad que en nuestro país campea en todos los sectores. Este es, sin duda y para poner un dedo en ese renglón, uno de los aspectos que estaría generando una evidente falta de competitividad entre nuestras empresas y gobiernos.

mjalife@jcva.com.mx