

REPORTE A LAS NACIONES

SOBRE EL ABUSO Y EL FRAUDE OCUPACIONAL

ESTUDIO GLOBAL SOBRE FRAUDE, 2012



*Unidos, reducimos el fraude
en el mundo*

Carta del Presidente y Director General



Hace más de 15 años el fundador y Presidente del Consejo de la ACFE, el Dr. Joseph T. Wells, CFE, CPC, conceptualizó un proyecto de investigación pionero para estudiar los costos del fraude en las organizaciones, así como sus metodologías y sus responsables. El resultado fue la publicación en 1996 del primer *Reporte a la Nación sobre el Abuso y el Fraude Ocupacional* de la ACFE. Desde entonces hemos publicado seis informes adicionales, cada uno de los cuales ha ampliado nuestro conocimiento y comprensión del tremendo impacto financiero que el abuso y el fraude ocupacional tienen para las empresas y organizaciones. Estamos orgullosos de afirmar que la información contenida en el Reporte original y sus sucesores se ha convertido en el cuerpo de investigación sobre el fraude ocupacional de mayor autoridad y más ampliamente citado.

Los datos presentados en nuestro Reporte 2012 se basan en 1,388 casos de fraude ocupacional reportados por Examinadores de Fraude Certificados (CFE) que los investigaron. Estos delitos ocurrieron en casi 100 países de seis continentes, lo que ofrece a los lectores una visión de la naturaleza global del fraude ocupacional. Como en años anteriores, lo que es quizás más llamativo de los datos que hemos recogido es la consistencia de los patrones de fraude en todo el mundo y a lo largo del tiempo. Creemos que esta coherencia reafirma el valor de nuestros esfuerzos de investigación y la fiabilidad de nuestros hallazgos como resultados verdaderamente representativos de las características de los estafadores profesionales y de sus esquemas delictivos.

En nombre de la ACFE, y en honor a su fundador, el Dr. Wells, me complace presentar el *Reporte a la Nación sobre el Abuso y el Fraude Ocupacional* 2012. Es mi deseo que los profesionales, las organizaciones privadas y gubernamentales, los académicos, los medios de comunicación y el público en general de todo el mundo encuentre valiosa la información contenida en este Reporte para apoyar sus esfuerzos de prevención y detección del fraude ocupacional, o simplemente para comprender mejor el impacto económico global que tiene este fenómeno.

James D. Ratley, CFE
Presidente y Director General
Asociación de Examinadores de Fraude Certificados

Carta del Presidente y Director General



El aumento a nivel mundial del abuso y el fraude ocupacional, así como la mayor sofisticación en sus métodos de comisión, obliga a los profesionales a tomar medidas para prevenir y detectar su incidencia. Como he señalado en otras ocasiones, no existe mejor respuesta a esta problemática que la promoción de una comunidad con bases técnicas y éticas sólidas, comprometida con el desarrollo profesional continuo.

Bajo esta convicción, ACFE – Capítulo México ha preparado la versión al español del *Reporte a las Naciones 2012*, documento fundamental que, entre otros beneficios, proporciona una amplia perspectiva de los principios básicos del fraude, identifica sus métodos de incidencia más comunes y destaca las principales prácticas que las organizaciones consideran efectivas para combatirlo.

Esperamos que este enfoque resulte de utilidad a la comunidad anti-fraude de habla hispana al momento de considerar los riesgos específicos que enfrenta su organización, y al decidir sobre los medios más adecuados para mitigarlos.

Juan Manuel Portal M., CPC, CIA, CFE
Presidente

Asociación de Examinadores de Fraude Certificados – Capítulo México

Contenido

Resumen ejecutivo

Introducción

El costo del fraude ocupacional.....	8
• Distribución de pérdidas	
¿Cómo se comete el fraude ocupacional?.....	10
• La apropiación ilegal de activos	
• Duración de los esquemas de fraude	
Detección de esquemas de fraude.....	14
• Detección inicial de fraudes ocupacionales	
• Pérdida media por método de detección	
• Fuente de Avisos	
• Impacto de las líneas de denuncia	
• Método de detección por tamaño de la organización	
• Método de detección por tipo de esquema	
• Método de detección por región	
Organizaciones víctima.....	20
• Ubicación geográfica de las organizaciones	
• Tipos de organizaciones	
• Tamaño de las organizaciones	
• Métodos de fraude en las pequeñas empresas	
• Sector de las Organizaciones	
• Controles anti-fraude en las organizaciones víctima	
• Eficacia de los controles	
• Importancia de los controles en la detección o mitigación del fraude	
• Debilidades de control que contribuyeron al fraude	
Defraudadores.....	39
• Nivel de autoridad del defraudador	
• El impacto de la colusión	
• Género del defraudador	
• Edad del defraudador	
• Puesto del defraudador	
• Antigüedad del defraudador en la organización víctima	
• Área laboral del defraudador	
• Área laboral del defraudador según la región	
• Tipo de esquema según el área laboral del defraudador	
• Historia laboral y antecedentes penales del defraudador	
• Banderas rojas en la conducta de los defraudadores	
• Banderas rojas de la conducta según el nivel de autoridad	
• Banderas rojas de la conducta según el área laboral del defraudador	
Resultados de los casos.....	61
• Procesos penales	
• Demandas civiles	
• Recuperación de las pérdidas	
Metodología.....	65
Apéndice: Países incluidos en las regiones geográficas.....	68
Lista de verificación (checklist) para prevenir fraudes.....	70
Índice de hallazgos.....	72
Acerca de la ACFE.....	74

Resumen ejecutivo

Resumen de resultados

- **Los participantes de la encuesta estiman que la organización típica pierde un 5% de sus ingresos anuales ante el fraude.** Aplicado al Producto Bruto Mundial de 2011, esta cifra se traduce en una pérdida potencial proyectada superior a los 3.5 billones (millones de millones) de dólares (USD 3.5 trillones).

- **La pérdida media causada por los casos de fraude ocupacional en nuestro estudio fue de USD 140,000.** Más de una quinta parte de estos casos provocaron pérdidas de al menos USD 1 millón.

- **Los fraudes reportados duraron en promedio 18 meses antes de ser detectados.**

- Al igual que en Reportes anteriores, **los esquemas de apropiación indebida de activos fueron por mucho el tipo más común de fraude ocupacional, constituyendo el 87% de los casos reportados;** también fueron la forma menos costosa de fraude, con una pérdida media de USD 120,000. **Los esquemas de fraude en estados financieros constituyeron sólo el 8% de los casos en nuestro estudio, pero causaron la mayor pérdida media (USD 1 millón).** Los esquemas de corrupción quedaron en el medio, ya que constituyen poco más de un tercio de todos los casos reportados y generaron una pérdida media de USD 250,000.

- **Hay mayores probabilidades de detectar un fraude ocupacional a través de un aviso (tip) que por cualquier otro método.** La mayoría de los avisos alertando sobre fraudes proviene de los empleados de la organización víctima.

- **La corrupción y los esquemas de facturación fraudulenta presentan los mayores riesgos para las organizaciones del mundo.** Para todas las regiones geográficas, estos dos tipos de esquemas constituyeron más del 50% de los fraudes reportados en el estudio.

- **El fraude ocupacional es una amenaza importante para las pequeñas empresas.** Las organizaciones más pequeñas de nuestro estudio sufrieron las mayores pérdidas medias. Estas organizaciones suelen utilizar un menor número de controles anti-fraude que sus contrapartes más grandes, lo que aumenta su vulnerabilidad ante el fraude.

- Al igual que en Reportes anteriores, **las industrias que con mayor frecuencia son víctimas del fraude ocupacional son las de servicios bancarios y financieros, el sector gubernamental y la administración pública, así como los sectores de la manufactura.**



Más de una quinta parte de los fraudes en nuestro estudio causaron pérdidas por al menos 1 millón de dólares

- **La presencia de controles anti-fraude se correlaciona de manera evidente con una disminución significativa en el costo y la duración de los esquemas de fraude ocupacional.** Las organizaciones víctima que implementaron cualquiera de los 16 controles anti-fraude habituales sufrieron pérdidas considerablemente más bajas y reportaron menores tiempos de detección del fraude, en contraste con las organizaciones que carecen de estos controles.

- **Los defraudadores con mayores niveles de autoridad tienden a causar pérdidas mucho más grandes.** La pérdida media de los fraudes cometidos por el propietario/ejecutivos fue de USD 573,000, la pérdida media generada por el nivel gerencial fue de USD 180,000 y la pérdida media causada por los empleados fue de USD 60,000.

- **Cuanto más tiempo ha trabajado un defraudador para una organización, mayores tienden a ser las pérdidas por fraude que provoca.** Los defraudadores con más de diez años de antigüedad en la organización víctima causaron una pérdida media de USD 229,000. En comparación, la pérdida media causada por los defraudadores que cometieron el fraude en su primer año de trabajo fue de sólo USD 25,000.

- **La gran mayoría (77%) de todos los fraudes en nuestro estudio fueron cometidos por personas que trabajan en uno de estas seis áreas laborales: contabilidad, operaciones, ventas, alta dirección, servicio al cliente y compras.** Esta distribución es muy similar a la que hallamos en nuestro estudio de 2010.

- **La mayoría de los defraudadores ocupacionales son infractores por primera vez, con historiales de empleo limpios.** Aproximadamente 87% de los defraudadores ocupacionales nunca había sido acusado o condenado por un delito relacionado con el fraude, y el 84% nunca había sido sancionado o despedido por una conducta relacionada con fraude.

- **En 81% de los casos, el defraudador mostró uno o más indicadores conductuales que a menudo se asocian con un comportamiento fraudulento.** Vivir más allá de los propios medios (36% de los casos), dificultades financieras (27%), relación inusualmente cercana con proveedores o clientes (19%) y problemas de control excesivos (18%) fueron las señales de advertencia más comúnmente observadas.

- **Casi la mitad de las organizaciones víctima no recuperan nada de las pérdidas sufridas por fraude.** Al momento de nuestra encuesta, el 49% de las víctimas no había recuperado ninguna de las ganancias ilícitas obtenidas por el defraudador. Este hallazgo es consistente con nuestras investigaciones anteriores, que indican que 40-50% de las organizaciones víctima no recuperan ninguna de sus pérdidas relacionadas con el fraude.

Conclusiones y Recomendaciones

- La naturaleza y amenaza del fraude ocupacional son verdaderamente universales. Aunque nuestra investigación observó algunas diferencias regionales en los métodos utilizados para cometer fraude, así como enfoques distintos de las organizaciones para prevenirlo y detectarlo, muchas tendencias y características son similares sin importar el lugar en donde se produjo el fraude.

- Proporcionar medios para informar sobre actividades sospechosas es una parte fundamental de un programa de lucha contra el fraude. Se deben implementar mecanismos para reportar fraudes, tales como líneas de denuncia, con objeto de recibir avisos tanto de fuentes internas y externas, y dichos mecanismos deben permitir el anonimato y la confidencialidad. La dirección debería exhortar activamente a los empleados a reportar cualquier actividad sospechosa, así como publicar y hacer hincapié en una política anti-represalias.

- No se debe considerar a las auditorías externas como el método principal de detección de fraudes en una organización. Estas auditorías fueron el control mayormente implementado en nuestro estudio. Sin embargo, sólo detectaron el 3% de los fraudes del Reporte y se posicionaron mal como medio para limitar las pérdidas por fraude. Si bien las auditorías externas sirven a un propósito importante y pueden tener un enérgico efecto preventivo sobre posibles fraudes, su utilidad como medio para descubrir el fraude es limitada.

- La capacitación anti-fraude focalizada a los empleados y a los niveles gerenciales es un componente crítico de un buen programa para prevenir y detectar el fraude. Los avisos de los empleados no sólo son la forma más común de detectar el fraude ocupacional, nuestra investigación muestra también que las organizaciones que tienen programas de capacitación anti-fraude para empleados,

gerentes y ejecutivos experimentan pérdidas menores y fraudes más cortos que las organizaciones sin estos programas. Como mínimo, el personal debe ser capacitado sobre las acciones que constituyen fraude, la manera en que éste perjudica a todos en la organización y el modo de informar sobre actividades cuestionables.

- Nuestro análisis siguen mostrando que las pequeñas empresas son especialmente vulnerables al fraude. Estas organizaciones suelen tener menos recursos que sus contrapartes más grandes, lo que a menudo se traduce en limitados y menos eficaces controles anti-fraude. Además, debido a que tienen menos recursos, las pérdidas sufridas por las pequeñas empresas suelen ser de mayor impacto que las que provocaría en organizaciones más grandes. Los niveles gerenciales y los propietarios de pequeñas empresas deben centrar sus esfuerzos de lucha contra el fraude en los mecanismos de control más rentables en términos de costo-beneficio, tales como líneas de denuncia, capacitación a los empleados y el establecimiento de un ambiente ético adecuado dentro de la organización. Además, una evaluación de los esquemas de fraude que representan las mayores amenazas para el negocio puede ayudar a identificar aquellas áreas que ameritan una inversión adicional en cuanto a la implementación de controles anti-fraude focalizados.

- La mayoría de los defraudadores muestran rasgos de comportamiento que pueden servir como señales de advertencia. Por lo general, los controles internos tradicionales no identifican estas banderas rojas conductuales (como el hecho de vivir más allá de los propios medios o exhibir una necesidad de control excesiva). Los gerentes, empleados y auditores requieren capacitación respecto de estos patrones de conducta comunes y deben poder identificarlos (en particular cuando se presentan junto con otras anomalías) para ayudar a identificar patrones indicativos de actividades fraudulentas.

- El costo del fraude ocupacional (tanto a nivel financiero como de reputación para una organización) puede ser sumamente perjudicial. Con casi la mitad de las organizaciones víctimas incapaces de recuperar sus pérdidas, las medidas proactivas para prevenir el fraude son esenciales. La dirección debe evaluar continuamente los riesgos específicos de fraude de la organización y revisar sus programas de prevención de fraude a la luz de esos riesgos. Una lista de verificación como la que se presenta en la página 70 puede ayudar a las organizaciones a prevenir eficazmente el fraude antes de que ocurra.

Introducción

El término “fraude” ha llegado a abarcar muchas formas de conducta indebida. A pesar de que la definición legal de fraude es muy específica, para la mayoría -los profesionales anti-fraude, los reguladores, los medios de comunicación y el público en general- el uso común es mucho más amplio y por lo general significa cualquier intento de engañar a otra persona para obtener un beneficio. El fraude en la atención médica, el robo de identidad, los informes de gastos inflados, el fraude hipotecario, el robo de inventario por parte de los empleados, la manipulación de los estados financieros, el uso ilegal de información bursátil privilegiada, los esquemas Ponzi... la gama de posibles esquemas de fraude es muy grande, pero en el fondo todos estos actos implican una violación de la confianza. Es esta violación, tal vez incluso más que la pérdida financiera resultante, lo que hace a estos delitos tan perjudiciales.

Para que las empresas puedan operar y el comercio pueda fluir, las empresas confían a sus empleados recursos y responsabilidades. Así que cuando un empleado defrauda a su empleador, las consecuencias a menudo son especialmente funestas. Este informe se centra en los esquemas de *fraude ocupacional* en donde los empleados abusan de la confianza depositada en ellos para obtener un beneficio personal. La definición formal de fraude ocupacional es:

El uso de la propia ocupación para obtener un enriquecimiento personal a través del mal uso o el uso indebido de los recursos o activos de la organización empleadora

Si bien esta categoría no es sino una faceta del universo general del fraude, el fraude ocupacional comprende una amplia gama de conductas indebidas del empleado y es una amenaza que enfrentan todas las organizaciones de todo el mundo.

Para apoyar la misión de la ACFE de educar a los profesionales anti-fraude y al público en general acerca de la amenaza omnipresente de fraude ocupacional, hemos llevado a cabo una amplia investigación sobre los costos y tendencias relacionados con los esquemas de fraude ocupacional. Los resultados de nuestros esfuerzos de investigación iniciales fueron dados a conocer en 1996 en el primer *Reporte a la Nación sobre el Abuso y el Fraude Ocupacional*, con Reportes posteriores publicados en 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 y la versión actual en 2012. Los objetivos declarados de estos Reportes han sido:

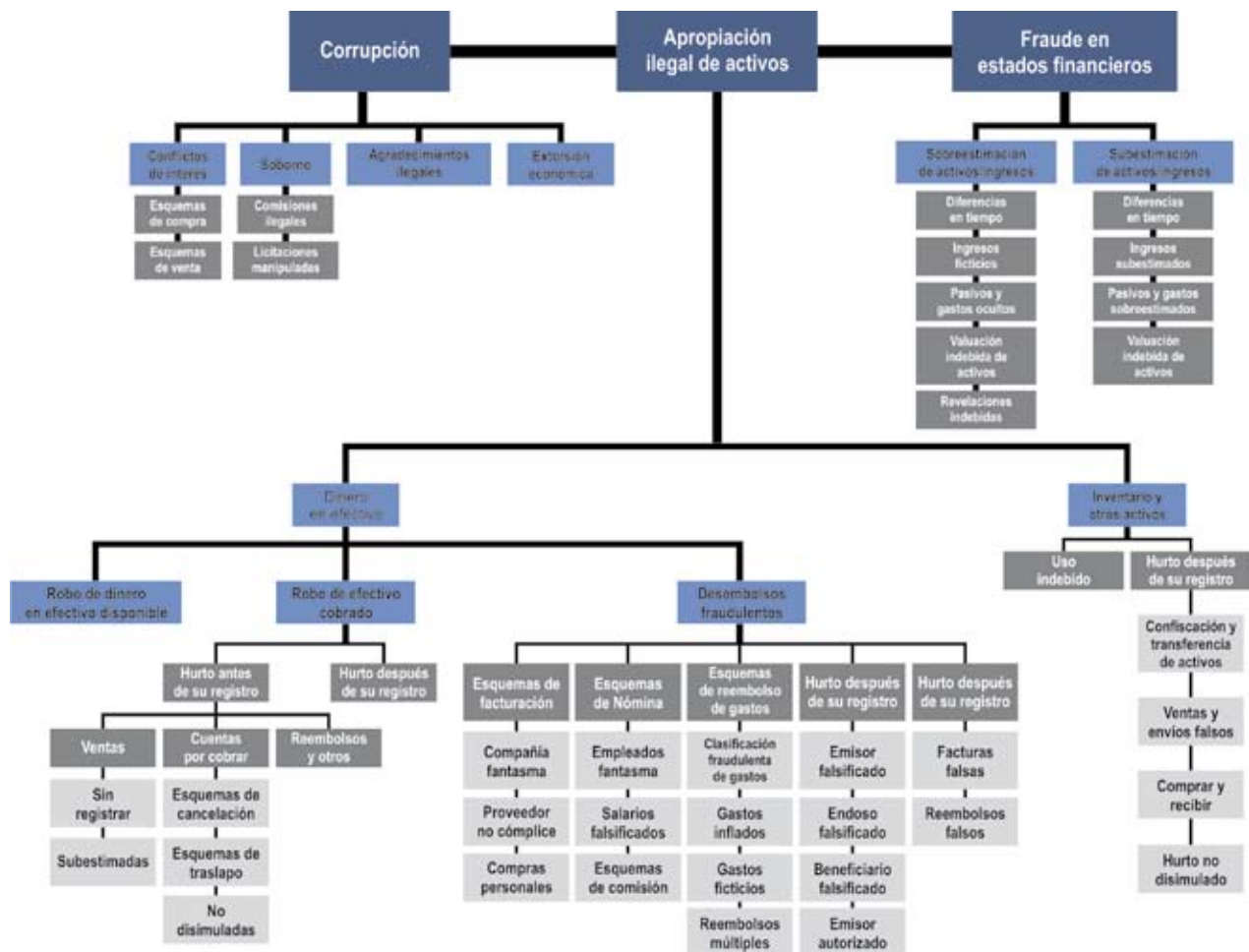
- Condensar las opiniones de los expertos sobre el porcentaje de los ingresos que perdió la organización ante todas las formas de abuso y fraude ocupacional.
- Clasificar las formas en que el abuso y el fraude ocupacional se producen.

- Examinar las características de los empleados que cometen abuso y fraude ocupacional.
- Determinar qué tipo de organizaciones son víctimas del abuso y el fraude ocupacional.

Cada versión del Reporte se ha basado en información detallada sobre casos de fraude investigados por Examinadores de Fraude Certificados (CFE's). Con cada nueva edición se ha ampliado y modificado el análisis contenido en los Reportes anteriores para reflejar los problemas actuales y mejorar la calidad de los datos que se reportan. Esta evolución nos ha permitido extraer información cada vez más significativa de las experiencias de los CFE's y los fraudes que encuentran.

El *Reporte a las Naciones sobre el Abuso y el Fraude Ocupacional* 2012 ofrece un análisis de 1,388 casos de fraude investigados en todo el mundo y continúa nuestra tradición de arrojar luz sobre la evolución de las características de los defraudadores, los esquemas que se cometen y las organizaciones víctima. A lo largo del Reporte, se incluyen cuadros comparativos que muestran los datos de varios años, lo que pone de manifiesto la consistencia de nuestros resultados a través del tiempo. Esta uniformidad es una de las observaciones más notables de nuestra investigación en curso, y creemos que indica que muchos de nuestros resultados verdaderamente reflejan las tendencias globales del abuso y el fraude ocupacional.

Sistema de clasificación del abuso y el fraude ocupacional



El costo del fraude ocupacional

Determinar el costo total del fraude ocupacional puede ser útil para comprender la profundidad del problema. Los medios noticiosos dan visibilidad a los casos de fraude más grandes, y la mayoría de las personas ha escuchado historias sobre empleados que roban a sus empleadores. Aun así, puede ser fácil creer que estas anécdotas son anomalías, en lugar de ejemplos comunes de los riesgos que enfrentan todas las empresas. Desafortunadamente, es difícil obtener una medida general del impacto financiero del fraude, si no es que imposible. Dado que el fraude implica un esfuerzo de ocultamiento, muchos casos de fraude no se detectan y, en aquellos casos identificados, el monto total de las pérdidas no siempre es determinado o reportado. En consecuencia, intentar cuantificar el alcance de las pérdidas totales por fraude ocupacional da como resultado, como mucho, una estimación.

Como parte de nuestra investigación, le pedimos a cada CFE participante que proporcionara su mejor cálculo sobre el porcentaje de ingresos anuales que la organización típica pierde por fraude. La media de las respuestas indica que las organizaciones pierden cada año cerca del 5% de sus ingresos por fraude ocupacional. Para ilustrar la magnitud de esta estimación, aplicamos ese porcentaje al Producto Mundial Bruto de 2011 estimado en USD 70.28 billones (millones de millones) ⁽¹⁾, lo que resulta en una pérdida global proyectada de más de USD 3.5 miles de millones. Es imprescindible tener en cuenta que esta estimación se basa en la opinión de expertos anti-fraude más que en datos concretos y observaciones de hechos, y no debe interpretarse como un cálculo literal del costo mundial del fraude para las organizaciones. A pesar de esta advertencia, la aproximación dada por más de mil CFE's de todo el mundo, con un promedio de experiencia profesional de 11 años (personas con una visión de primera mano sobre la lucha contra el fraude), bien puede ser la medida más confiable disponible sobre el costo del fraude ocupacional y, ciertamente, pone de relieve la amplia e innegable amenaza que representa este delito.



Dado que el fraude implica un esfuerzo de ocultamiento, muchos casos de fraude no se detectan y, en aquellos casos identificados, el monto total de las pérdidas no siempre es determinado o reportado. En consecuencia, intentar cuantificar el alcance de las pérdidas totales por fraude ocupacional da como resultado, como mucho, una estimación.

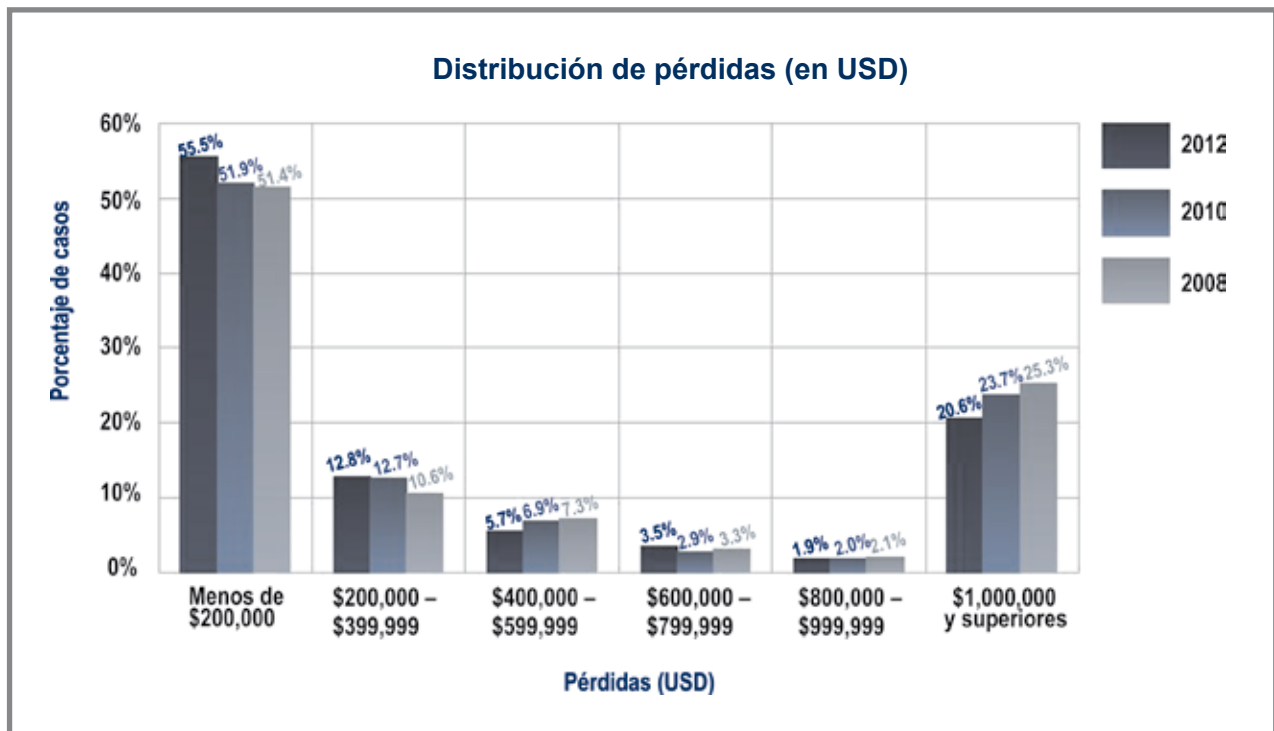


La organización típica pierde 5% de sus ingresos anuales por fraude ocupacional.

¹ Agencia de Inteligencia Central de EE.UU. - The World Factbook (<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/xx.html>).

Distribución de pérdidas

De los 1,388 casos de fraude reportados, 1,379 incluían información sobre la cantidad total de dinero perdido por fraude.⁽²⁾ La pérdida media para todos los casos fue de USD 140,000, y más de una quinta parte de los casos correspondieron a pérdidas de al menos 1 mdd. La distribución global de las pérdidas es notablemente similar a la observada en nuestros estudios de 2010 y 2008.



² Aunque nuestro estudio incluye casos de fraude ocurridos en casi 100 naciones, todas las cifras de este Reporte se expresan en dólares estadounidenses.

¿Cómo se comete el fraude ocupacional?

Nuestra investigación ha reforzado la idea de que los esquemas de fraude ocupacional se dividen en tres categorías principales:

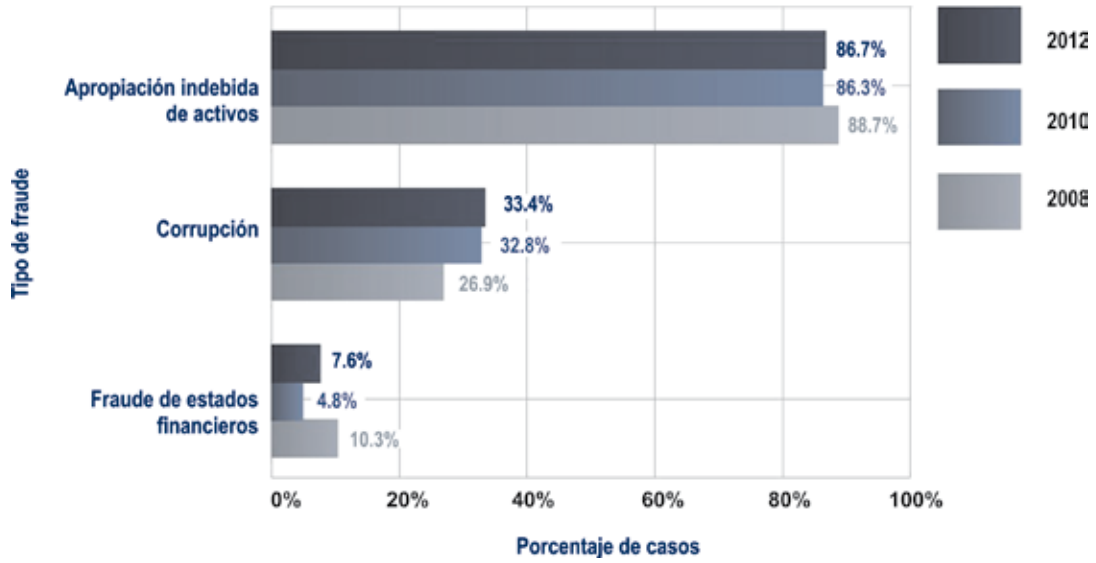
- Esquemas de *malversación o apropiación indebida de activos*, en los que un empleado roba o hace mal uso de los recursos de la organización (por ejemplo, robar dinero de la compañía, presentar facturas fraudulentas, o reportar gastos inflados)
- Esquemas de *corrupción*, en los que un empleado ejerce indebidamente su influencia en una transacción comercial, de modo que viola su deber para con el empleador a fin de obtener un beneficio directo o indirecto (por ejemplo, esquemas relacionados con el soborno o el conflicto de interés)
- Esquemas de *fraude en estados financieros*, en los que un empleado registra intencionalmente un error u omisión en la información relevante de los estados financieros de la organización (por ejemplo, registro de ingresos ficticios, subestimación de gastos reportados, o reporte de activos inflados)

Los gráficos siguientes ilustran la frecuencia y costos de estas tres categorías. Al igual que en años anteriores, la apropiación indebida de activos fue por mucho el tipo más frecuente de esquema fraudulento reportado, representando más del 86% de los casos. Sin embargo, estos esquemas también causaron la menor pérdida media: USD 120,000. Por el contrario, el fraude en estados financieros representó menos del 8% de los casos estudiados, pero causó la mayor pérdida media: 1 mdd. Los esquemas de corrupción ocupan una posición intermedia en términos tanto de frecuencia (aproximadamente un tercio de los casos reportados), como de las pérdidas medias que provocan: USD 250,000.

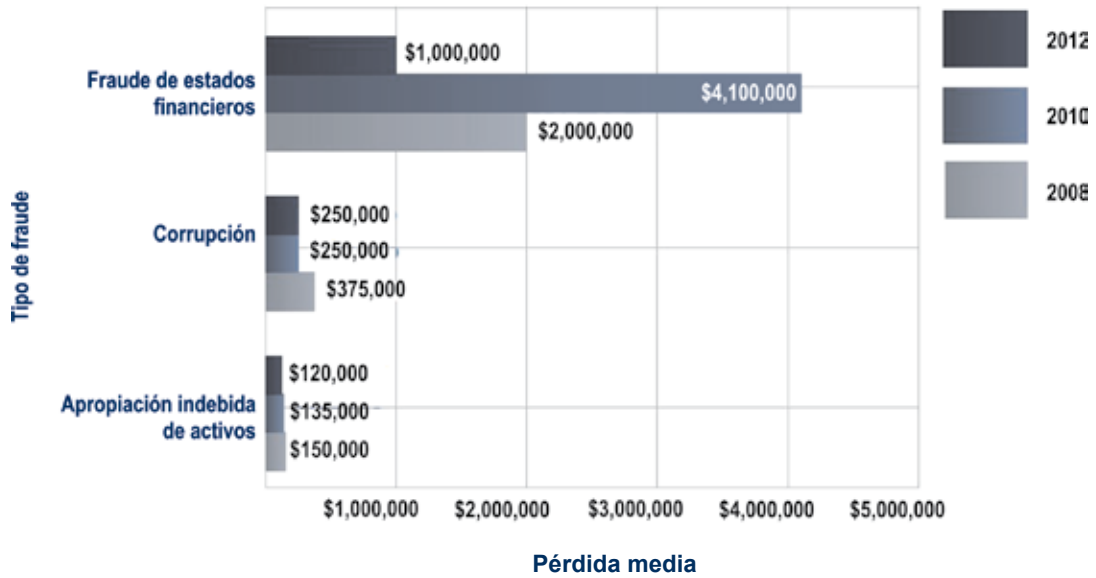


El fraude en estados financieros es el más costoso de los fraudes ocupacionales, provocando una pérdida media de 1 mdd.

Fraudes ocupacionales por categorías - Frecuencia



Fraudes ocupacionales por categorías - Pérdida media



Sub-categorías de la apropiación indebida de activos

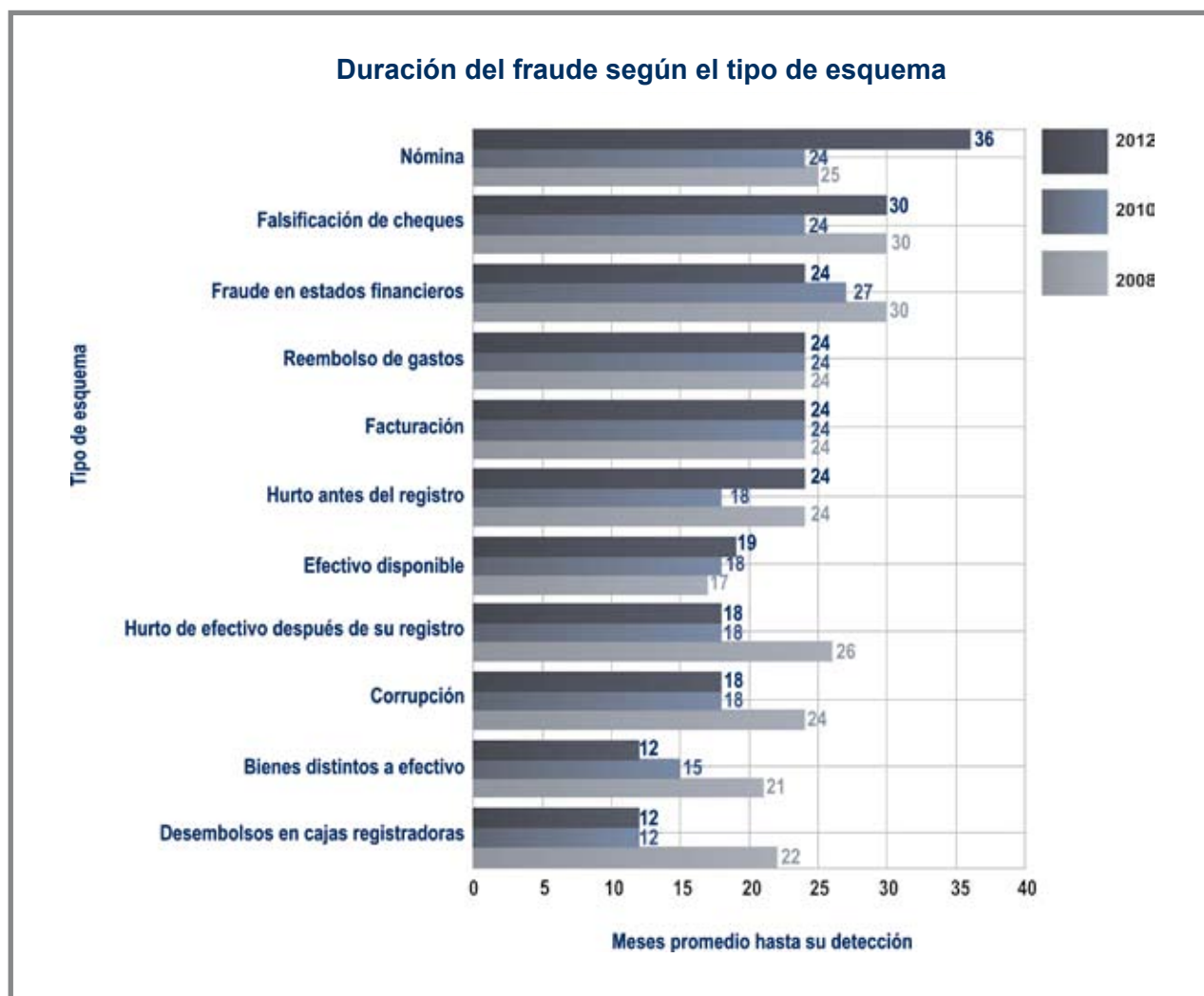
Como se señaló en la página 10, la gran mayoría de los fraudes ocupacionales implica algún tipo de apropiación indebida de activos. Dentro de esta categoría, sin embargo, hay muchos modos por los cuales los empleados malversan activos y recursos de la organización. Nuestros estudios previos han identificado nueve distintas sub-categorías de la apropiación indebida de activos, ocho relacionadas con el robo de dinero en efectivo y una que abarca la apropiación indebida de bienes no monetarios. La siguiente tabla identifica y explica cada una de estas categorías y registra su frecuencia y costos respectivos, según los datos recabados en nuestro estudio de 2012.

Sub-categorías de la Apropiación Ilegal de Activos					
Categoría	Descripción	Ejemplos	Número de casos	Porcentaje de todos los casos	Pérdida media
ESQUEMAS QUE INCLUYEN EL ROBO DE DINERO EN EFECTIVO COBRADO					
Hurto antes de registro	Cualquier esquema en donde el dinero en efectivo es robado de una organización antes de que éste sea registrado en los libros y registros de dicha organización	·Un empleado toma el pago de un cliente pero no registra la venta; en cambio, se queda con el dinero	203	14.6%	\$58,000
Hurto de efectivo después de su registro	Cualquier esquema en donde el dinero en efectivo es robado de una organización después de que éste es registrado en los libros y registros de dicha organización	·Un empleado roba cheques y dinero en efectivo de las depósitos diarios, antes de que éstos puedan ser depositados en el banco	152	11.0%	\$54,000
ESQUEMAS QUE INCLUYEN EL DESEMBOLSO FRAUDULENTO DE DINERO EN EFECTIVO					
Facturación	Cualquier esquema por el cual una persona hace que su empleador le emita un pago, al presentar facturas por bienes o servicios ficticios, facturas infladas o facturas por compras personales	·Un empleado crea una compañía fantasma y factura a su empleador por servicios no prestados ·Un empleado compra bienes personales y presenta a su empleador una factura para recibir un reembolso indebido	346	24.9%	\$100,000
Reembolso de gastos	Cualquier esquema por el cual un empleado presenta una orden de reembolso por gastos ficticios o inflados	·Un empleado presenta un reporte de gastos fraudulento, en donde solicita el reembolso de un viaje personal, comidas inexistentes, etc.	201	14.5%	\$26,000
Falsificación de cheques	Cualquier esquema por el cual una persona roba fondos a su empleador al interceptar, falsificar o alterar un cheque que pertenece a las cuentas bancarias de la organización	·Un empleado roba cheques en blanco de la compañía y los emite a su favor, o a favor de un cómplice ·Un empleado roba un cheque dirigido a un proveedor y lo deposita en su propia cuenta bancaria	165	11.9%	\$143,000
Nómina	Cualquier esquema por el cual un empleado presenta una solicitud falsa de pago, por la cual recibe un pago de su empleador	·Un empleado solicita el pago de horas extra, las cuales en realidad no trabajó ·Un empleado incorpora empleados fantasma a la nómina	129	9.3%	\$48,000
Desembolsos en cajas registradoras	Cualquier esquema por el cual un empleado realiza registros falsos en la caja registradora para ocultar la sustracción fraudulenta de dinero en efectivo	·Un empleado registra de modo fraudulento una venta en su caja registradora con objeto de robar el dinero en efectivo depositado en la caja	50	3.6%	\$25,000
OTROS ESQUEMAS DE APROPIACIÓN ILEGAL DE ACTIVOS					
Apropiación ilegal de dinero en efectivo disponible	Cualquier esquema por el cual el defraudador se apropia ilegalmente de dinero en efectivo que se mantiene disponible en las instalaciones de la organización víctima	·Un empleado roba dinero en efectivo depositado en la caja fuerte de la organización	164	11.8%	\$20,000
Apropiación ilegal de bienes distintos a dinero en efectivo	Cualquier esquema por el cual un empleado roba o hace un uso indebido de los bienes distintos al dinero en efectivo de la organización víctima	·Un empleado roba inventario del almacén ·Un empleado roba o hace mal uso de la información financiera confidencial de los clientes	239	17.2%	\$58,000

Nota: Dado que los esquemas de apropiación indebida de activos son tan comunes, y tan diverso sus métodos, durante el resto de este Reporte clasificaremos a los esquemas de fraude en 11 categorías: corrupción, fraude en estados financieros y las nueve sub-categorías de la apropiación indebida de activos, con objeto de dar una imagen clara sobre la variedad de formas en que los empleados estafan a sus organizaciones empleadoras.

Duración de esquemas de fraude

Obviamente, si los fraudes se detectan lo más cercanamente posible al momento de su comisión se generan grandes beneficios, incluyendo la posibilidad de limitar los daños financieros y reputacionales. Analizar la duración de los fraudes ocupacionales nos puede dar una idea de las áreas de oportunidad que tienen las organizaciones para ser más eficaces en la detección de fraudes. El promedio de duración (la cantidad de tiempo que transcurre desde que el fraude ocurre por primera vez hasta que es descubierto) fue para todos los casos en nuestro estudio de 18 meses. Sin embargo, la duración de los casos en cada categoría de fraude osciló entre los 12 meses (para los esquemas de desembolsos en las cajas registradoras y los esquemas con bienes distintos a dinero en efectivo) a 36 meses (para los esquemas de nómina).



Detección de esquemas de fraude

La detección inicial de un esquema fraudulento es a menudo el momento más importante en el proceso de investigación –se deben tomar decisiones con rapidez para obtener pruebas, mitigar las pérdidas y ejecutar la mejor estrategia de investigación disponible–. El método por el cual se descubre un fraude puede abrir o cerrar opciones para una organización. Por ejemplo, el resultado de un caso varía si la dirección se entera del fraude por una denuncia anónima, o si lo hace a través de una agencia de aplicación de la ley.

Aún más, analizar los medios por los que las organizaciones detectan fraudes nos permite conocer la eficacia de los controles y de otras medidas anti-fraude. Pedimos a los encuestados dar información sobre cómo fueron descubiertos los fraudes que investigaron, lo que posibilita identificar patrones y otros datos interesantes acerca de los métodos de detección.

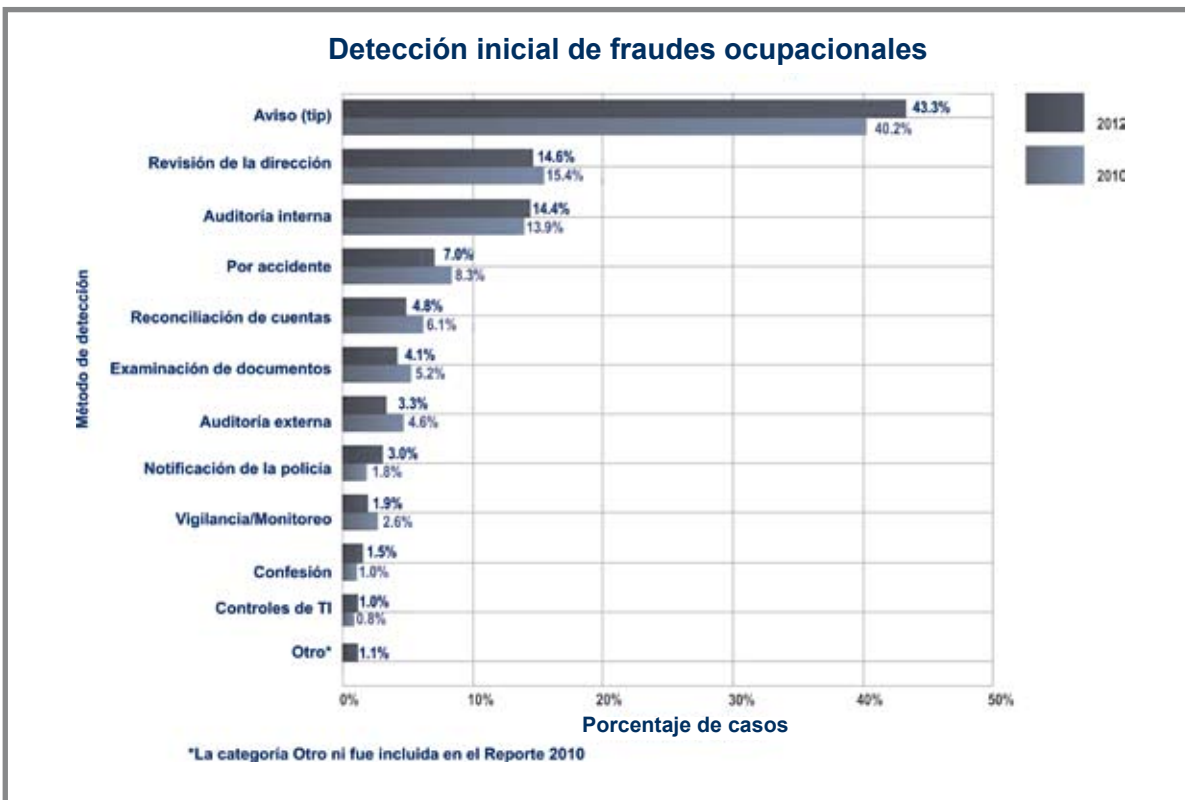


▶ Es mucho más probable detectar fraudes mediante avisos (tips) que por cualquier otro método.

Detección inicial de fraudes ocupacionales

Quizá la tendencia que más prevalece en la información sobre detección es la importancia de los avisos (tips), los cuales han sido el método más común de detección inicial desde que comenzamos

a dar seguimiento a estos datos en 2002. Al igual que en nuestro Reporte de 2010, las revisiones de la dirección y la auditoría interna fueron el segundo y tercer método más comunes de detección, respectivamente.

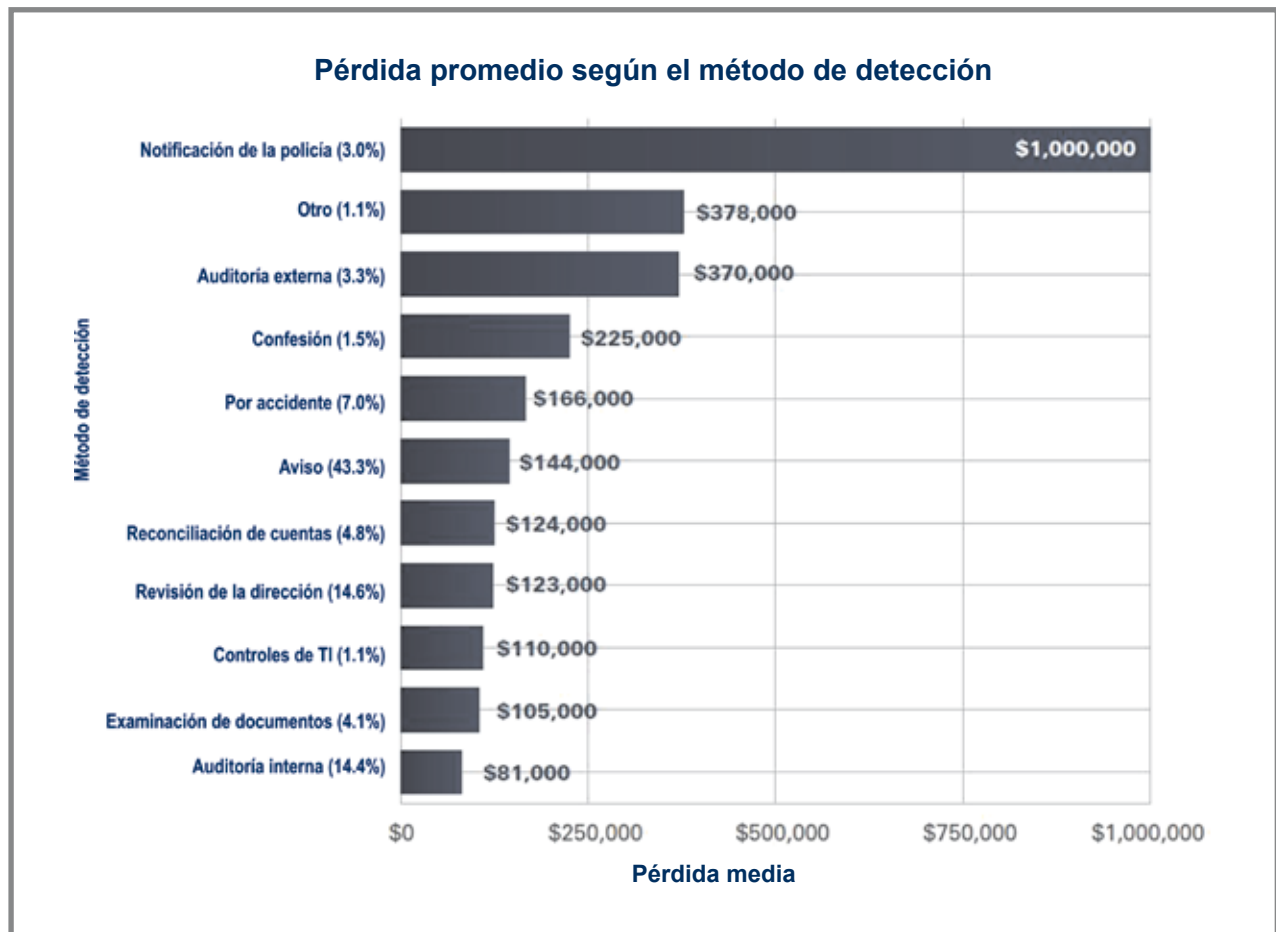


Pérdidas medias según el método de detección

Los fraudes detectados como resultado de una notificación por parte de la policía tuvieron por mucho los más altos costos para las empresas, con una pérdida media de 1 mdd. Hay varios factores que podrían explicar las altas pérdidas registradas de esta categoría, incluyendo el que las autoridades de aplicación de la ley dirigen sus investigaciones a casos con grandes cantidades en controversia.

En general, los tipos de detección asociados a las mayores pérdidas medias —notificación de la policía (1 mdd), auditoría externa (USD 370,000), confesión (USD 225,000) y por accidente (USD 166,000)— corresponden a los métodos menos proactivos. En otras palabras, descubrir fraudes a través de estos métodos generalmente no es el resultado de un control interno o medida específica contra el fraude.

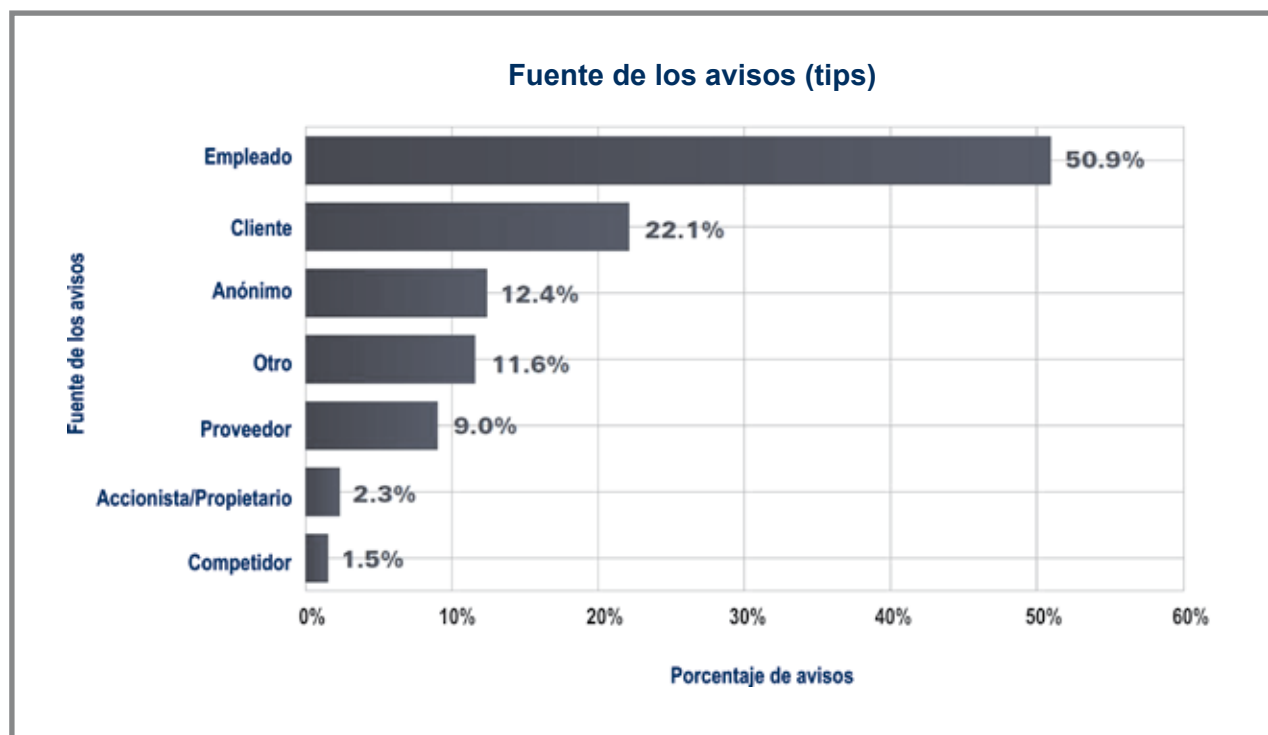
Por el contrario, resultaron sustancialmente menores las pérdidas medias generadas por fraudes detectados a través de la auditoría interna (USD 81,000), la examinación de documentos (USD 105,000), los controles de TI (USD 110,000), las revisiones de la dirección (USD 123,000) y la conciliación de cuentas (USD 124,000). Este último grupo de métodos de detección refleja las medidas proactivas con que cuenta una organización para detener el fraude.



Fuentes de los avisos

Identificar las fuentes más comunes de los avisos es fundamental para elaborar un sistema que aliente a las personas a dar información. Mientras que poco más de la mitad de todos los avisos provino de los empleados, nuestra investigación revela que también otras partes alertan a las organizaciones sobre un gran número de fraudes. Las organizaciones deben considerar estos datos al decidir cómo comunicar a los denunciantes potenciales las políticas para entregar información.

Hay varias razones por las que una persona podría desear el anonimato al dar un aviso, y los datos muestran que un número importante de avisos (12%) procedían de una fuente anónima. Herramientas tales como las líneas de denuncia o los portales en línea, que permiten a las personas reportar conductas indebidas sin temor a represalias o a ser identificados, pueden facilitar este proceso.

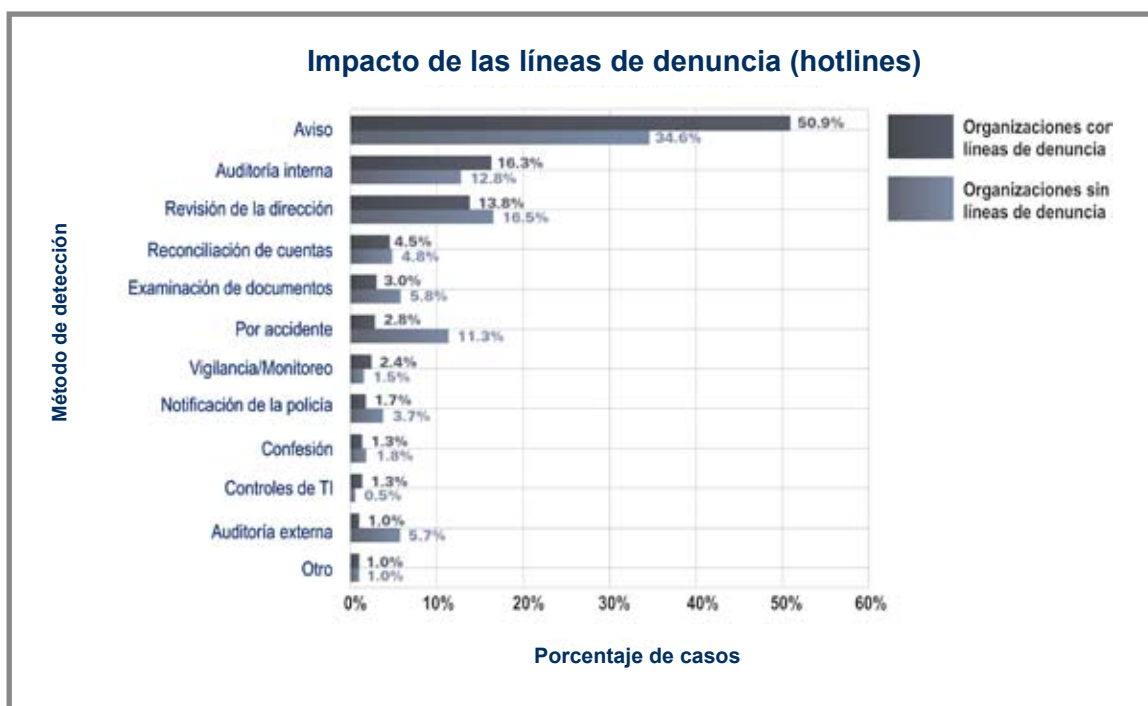


Impacto de las líneas de denuncia

La presencia o ausencia de líneas de denuncia (hotlines) ⁽³⁾ impacta en el modo como los fraudes son descubiertos. No es sorprendente que las organizaciones que tienen implementado algún tipo de línea de denuncia muestren probabilidades mucho más altas de detectar fraudes mediante avisos (51%) que las organizaciones sin líneas de denuncia (35%).

Otra gran disparidad entre estas dos clases de organizaciones se observa en los fraudes detectados por accidente. Más del 11% de los fraudes ocurridos en organizaciones sin líneas de denuncia fueron identificados por accidente, mientras que menos de 3% de los casos fueron detectados por accidente en organizaciones con líneas de denuncia. De igual modo, la auditoría externa detectó 6% de los casos de fraude en organizaciones sin líneas de denuncia, pero sólo el 1% en organizaciones con líneas de denuncia implementadas.

³ Para mayor simplicidad, todos los mecanismos diseñados para reportar información serán llamados "líneas de denuncia"



Detección inicial de fraudes en las pequeñas empresas

En comparación con organizaciones más grandes, las pequeñas empresas (aquellas con menos de 100 empleados) difieren en su estructura organizativa y en su disponibilidad de recursos. Nuestros datos sugieren que las organizaciones pequeñas suelen tener mucho menos controles anti-fraude que las grandes organizaciones (ver página 34). Por otra parte, las organizaciones pequeñas de nuestro estudio fueron víctimas de fraude con mayor frecuencia que las organizaciones más grandes, y sufrieron una pérdida media desproporcionadamente más alta: USD 147,000 (ver páginas 26-27).

Los distintos niveles de control podrían explicar algunas de las discrepancias que hay entre los métodos de detección de las pequeñas organizaciones y sus contrapartes más grandes, como se ilustra en la tabla de la página siguiente. Debe considerarse que las empresas más pequeñas tienen menores probabilidades de detectar fraudes a través de avisos o de auditorías internas, y suelen descubrirlos por casualidad, a través de auditorías externas o por notificaciones de la policía.

Método de detección según el tamaño de la organización víctima



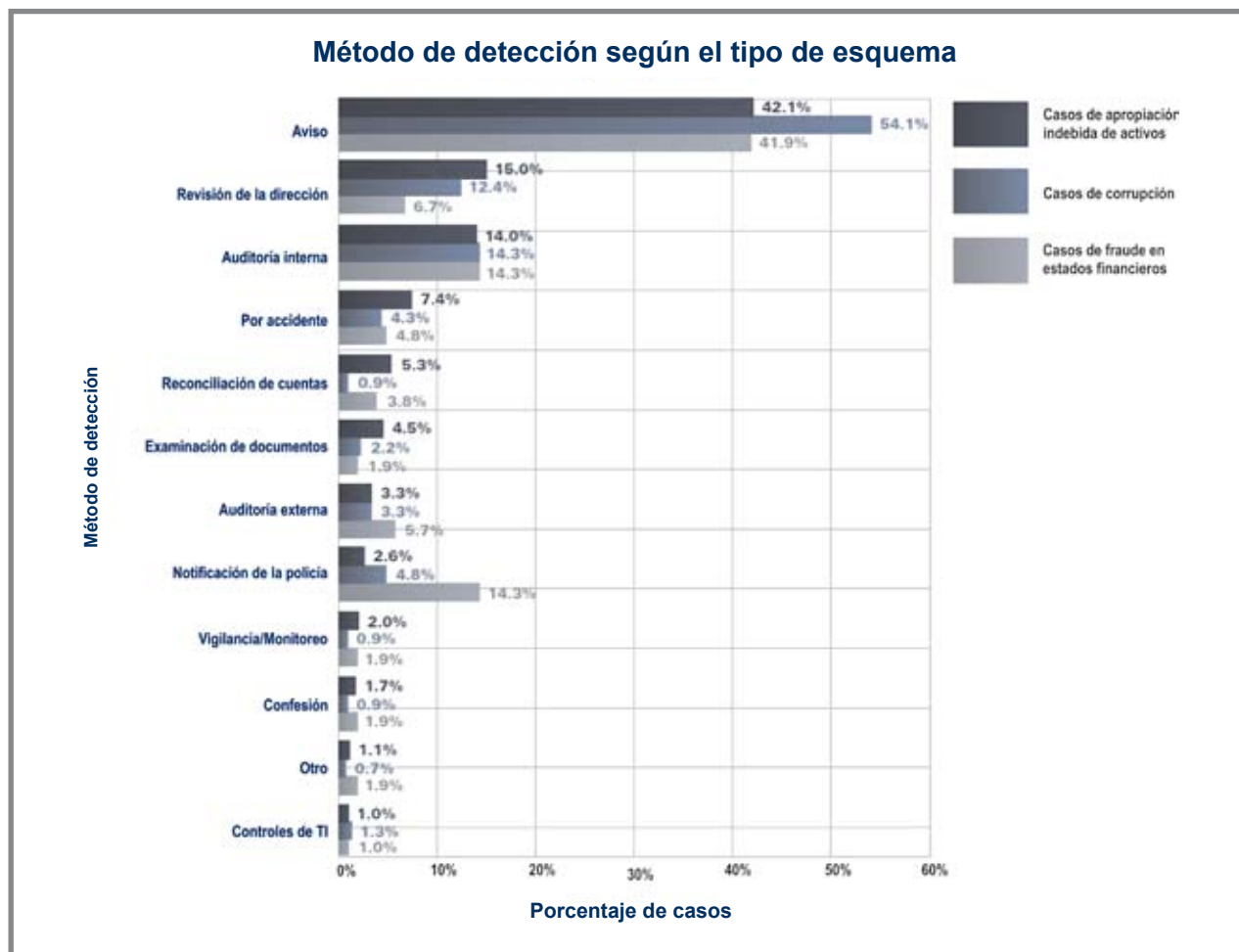
Método de detección según el tipo de esquema

En la tabla de la página siguiente, comparamos el método de detección según el tipo de esquema reportado -apropiación indebida de activos, corrupción o fraude en estados financieros-. Cada organización tiene riesgos de fraude específicos de acuerdo con su sector, ubicación, tamaño y otros factores. Por ejemplo, las compañías que cotizan en bolsa tienen riesgos especiales con respecto al fraude en estados financieros, y las empresas multinacionales a menudo han visto incrementados sus riesgos de corrupción. Resulta de utilidad para los niveles directivos de estas organizaciones observar el modo en que los distintos esquemas son más comúnmente detectados.

Los avisos fueron el método de detección más común para todos los esquemas, pero fueron significativamente mayores en casos de corrupción (54%), frente al 42% para apropiación ilegal de activos y para fraude en estados financieros.

En nuestro estudio, los casos de fraude en estados financieros fueron descubiertos inicialmente por agencias de aplicación de la ley en un 14% de las ocasiones, casi tres veces más a menudo que en los casos de corrupción y más de cinco veces más que en los esquemas de apropiación ilegal de activos.

Una similitud interesante es la coherencia de la auditoría interna como responsable de la detección en los diferentes esquemas. Para cada categoría, 14% de los casos fueron detectados por la auditoría interna.



Método de detección según la región

La siguiente tabla muestra cómo los fraudes fueron detectados según la región en la que se cometieron ⁽⁴⁾. Los resultados son consistentes con nuestro Reporte de 2010, en cuanto a que los avisos son por un amplio margen el método de detección más común en cada región. Las revisiones de la dirección y la auditoría interna alcanzaron el segundo o el tercer lugar en cada región. Igualmente consistente con el Reporte 2010 es que África cuenta con el mayor porcentaje de casos detectados por un aviso (53%, frente al 50% en 2010). La auditoría interna fue uno de los métodos de detección más diversos para todas las regiones, dejando al descubierto tan sólo un 10% de casos en África y hasta un 23% en Europa.

Método de detección por región								
	Todos los casos	Estados Unidos	Asia	Europa	África	Canadá	América Latina y el Caribe	Oceanía
Aviso	43.3%	43.1%	43.6%	42.9%	52.7%	38.6%	43.2%	42.9%
Revisión de la dirección	14.6%	14.0%	14.2%	15.8%	15.2%	17.5%	10.8%	20.0%
Auditoría interna	14.4%	11.7%	19.6%	23.3%	9.8%	14.0%	13.5%	14.3%
Por accidente	7.0%	7.8%	4.4%	3.8%	4.5%	10.5%	10.8%	8.6%
Reconciliación de cuentas	4.8%	5.1%	3.4%	2.3%	6.3%	5.3%	8.1%	8.6%
Examinación de documentos	4.1%	5.1%	2.0%	4.5%	3.6%	3.5%	5.4%	0.0%
Auditoría externa	3.3%	3.5%	3.9%	3.8%	0.9%	1.8%	0.0%	2.9%
Notificación de la policía	3.0%	3.8%	2.9%	3.0%	0.9%	0.0%	2.7%	0.0%
Vigilancia/Monitoreo	1.9%	2.2%	1.5%	0.0%	2.7%	5.3%	0.0%	0.0%
Confesión	1.5%	1.9%	1.0%	0.8%	0.9%	0.0%	2.7%	2.9%
Otro	1.1%	1.3%	1.0%	0.0%	0.9%	1.8%	0.0%	0.0%
Controles de TI	1.1%	0.6%	2.5%	0.0%	1.8%	1.8%	2.7%	0.0%

⁴ Véase el Apéndice para conocer la lista de países incluidos en cada región.

Organizaciones víctima

Localización geográfica de las organizaciones

En este estudio recibimos 1,388 casos provenientes de 96 países, lo que nos brinda una perspectiva global de los esquemas del fraude ocupacional. Analizamos los casos con base en la región geográfica en la que ocurrió el fraude ⁽⁵⁾. El siguiente gráfico refleja la distribución de casos por región y su correspondiente pérdida media estimada.

Ampliando el análisis, los gráficos en las páginas 21-24 muestran los fraudes más comunes cometidos en cada región. Al comparar nuestros resultados actuales con los hallazgos de 2010, profundizamos nuestro conocimiento sobre los riesgos de fraude que enfrentan las organizaciones en cada región específica.

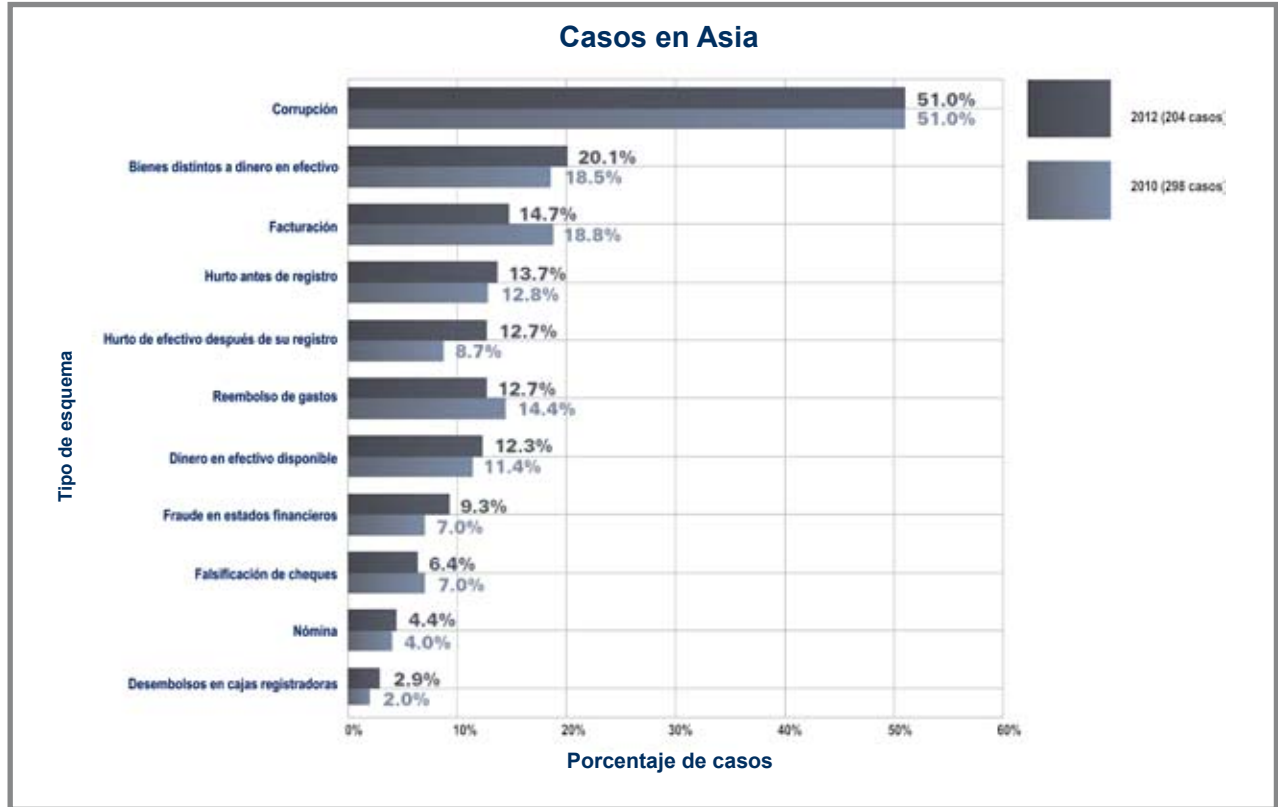
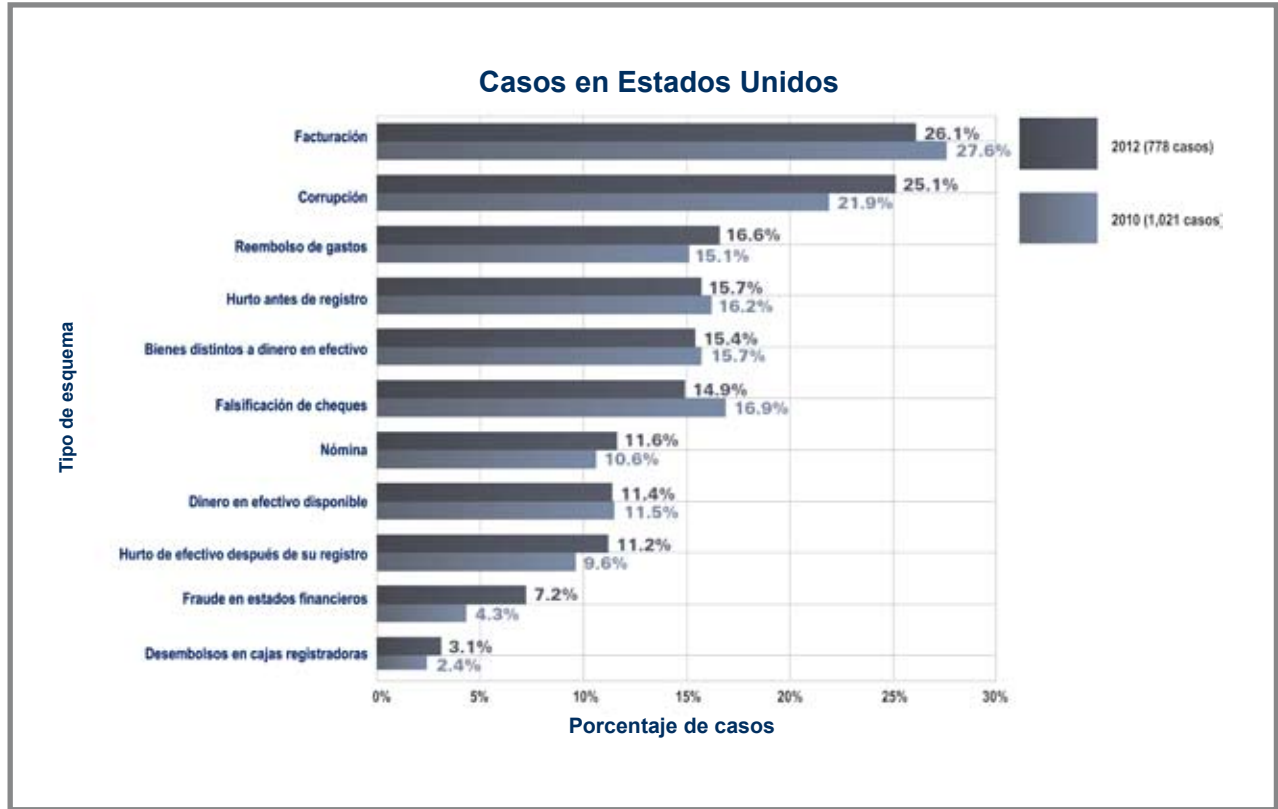


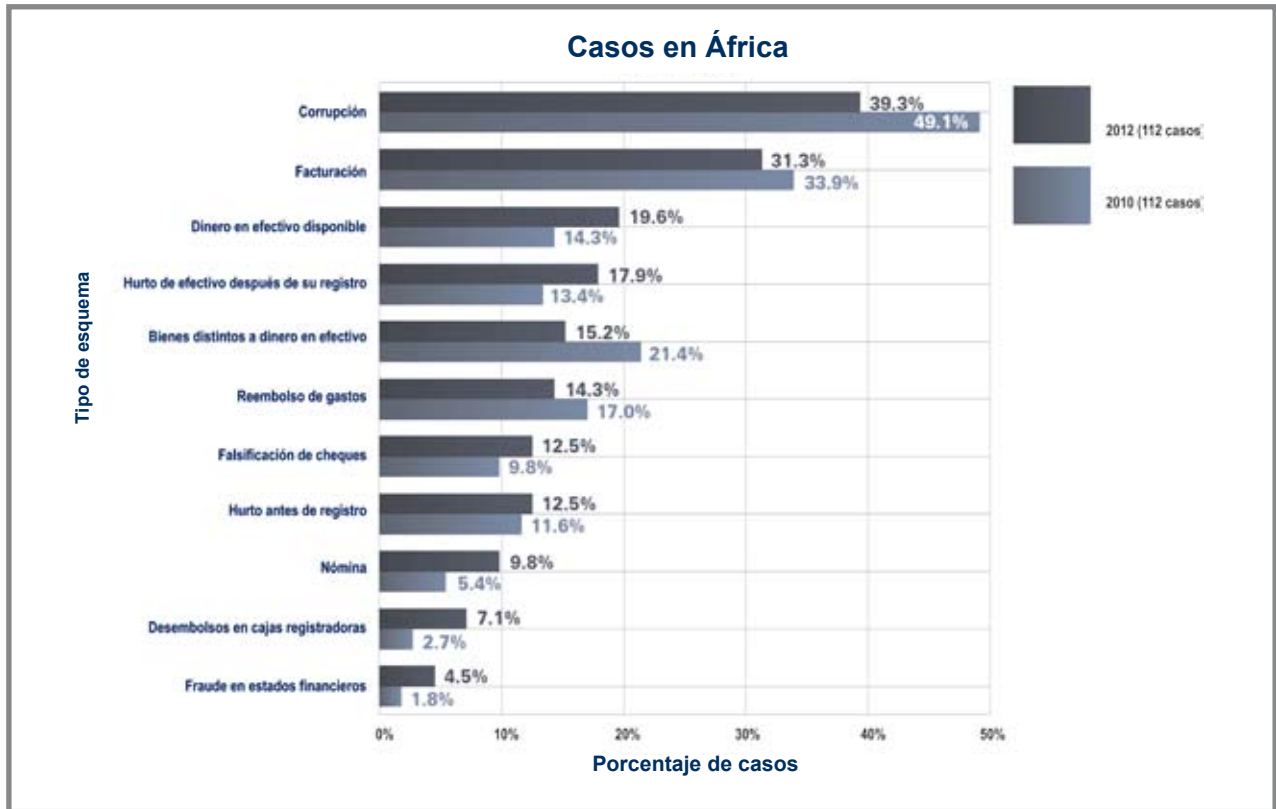
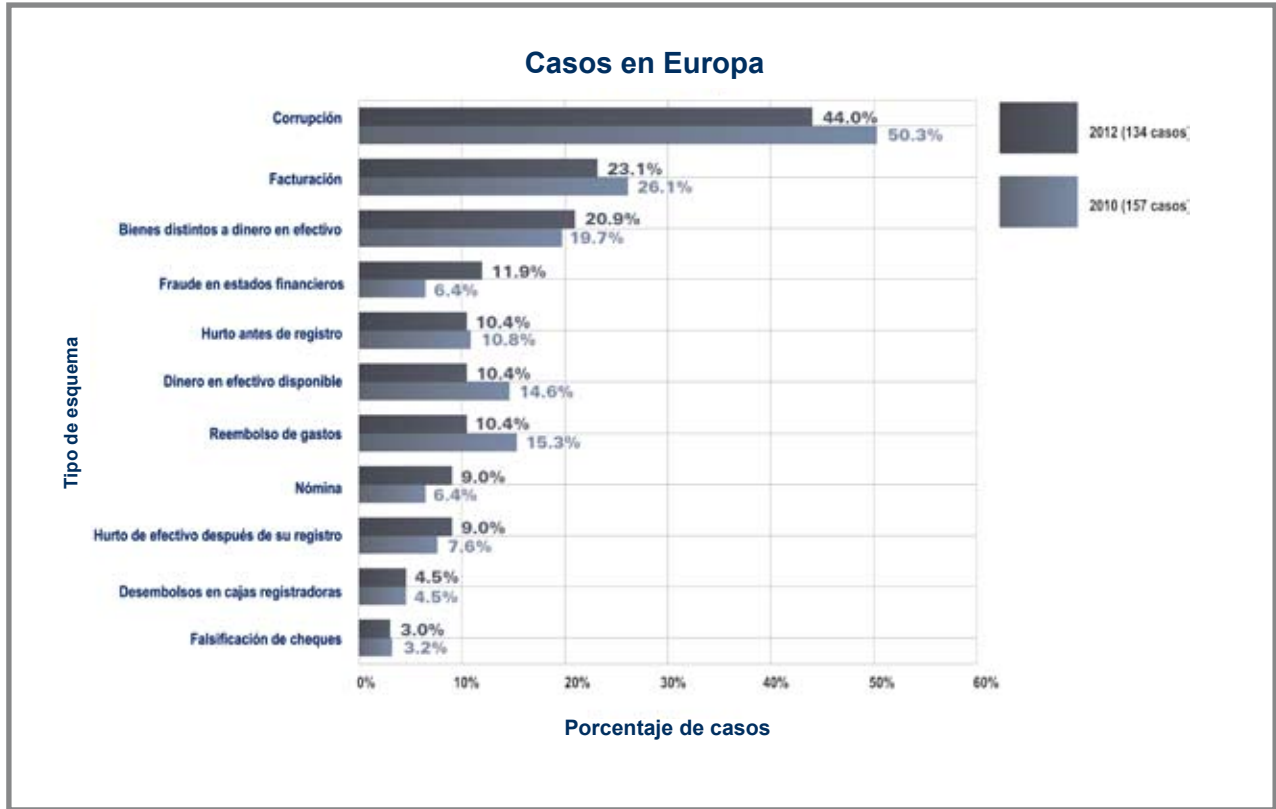
Nuestro estudio incluyó casos provenientes de 96 países, lo que brinda una perspectiva verdaderamente global sobre el fraude ocupacional.

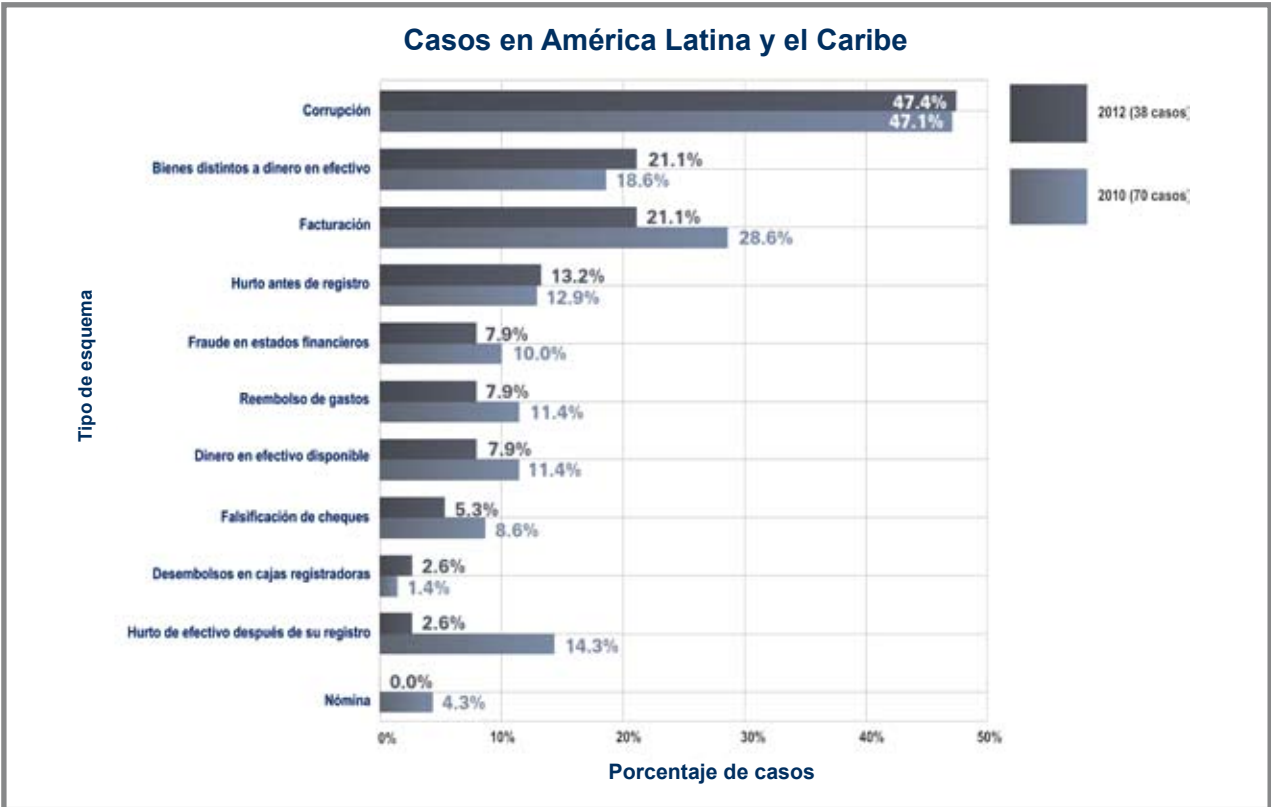
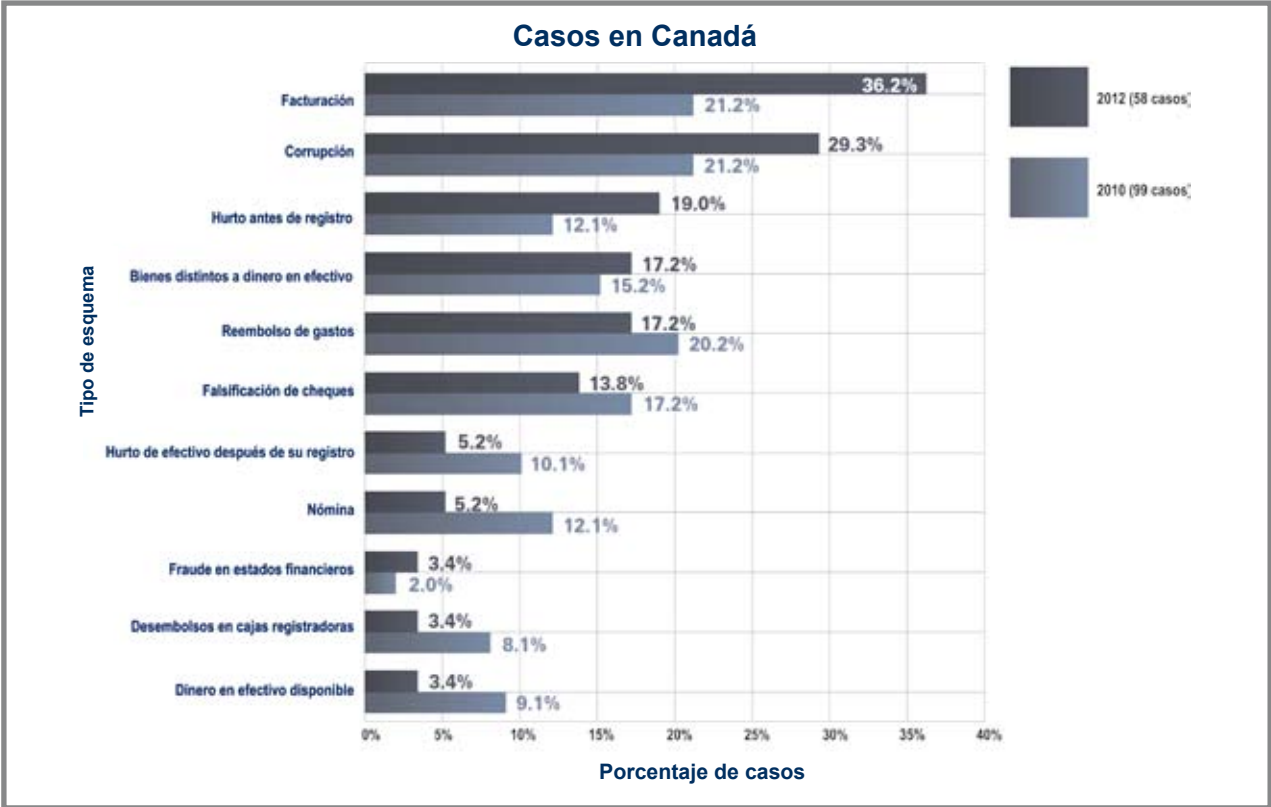
Ubicación geográfica de la organización víctima			
Región*	Número de casos	Porcentaje de casos	Pérdida media (en USD)
Estados Unidos	778	57.2%	\$120,000
Asia	204	15.0%	\$195,000
Europa	134	9.9%	\$250,000
África	112	8.2%	\$134,000
Canadá	58	4.3%	\$87,000
América Latina y el Caribe	38	2.8%	\$325,000
Oceanía	35	2.6%	\$300,000

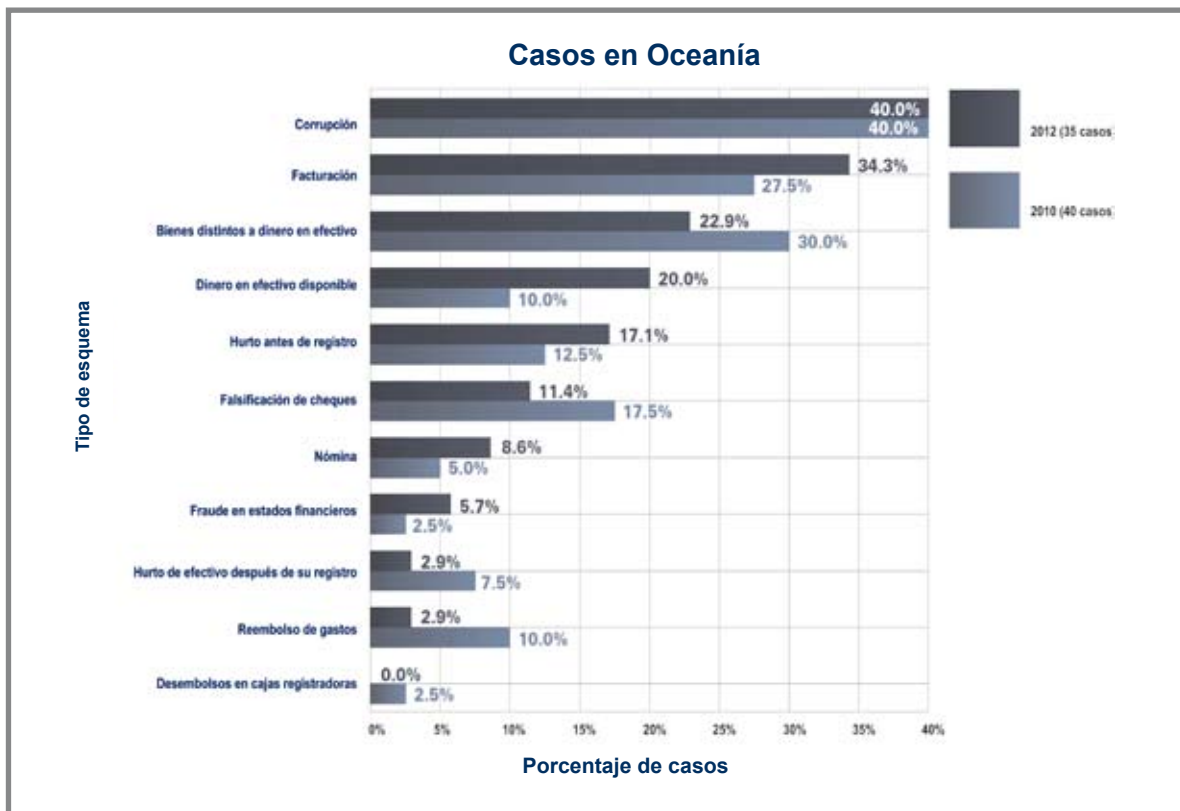
*Ver el Apéndice para conocer los países incluidos en las regiones.

⁵ Para organizaciones víctima localizadas en más de un país, pedimos a los participantes de la encuesta elegir la ubicación en donde se encontraba el defraudador principal. El desglose regional de este Reporte debe ser leído en ese contexto. Además, debido a la gran cantidad de casos reportados por Estados Unidos, clasificamos a América del Norte en Estados Unidos y Canadá, y agrupamos al resto de los países según su región continental.









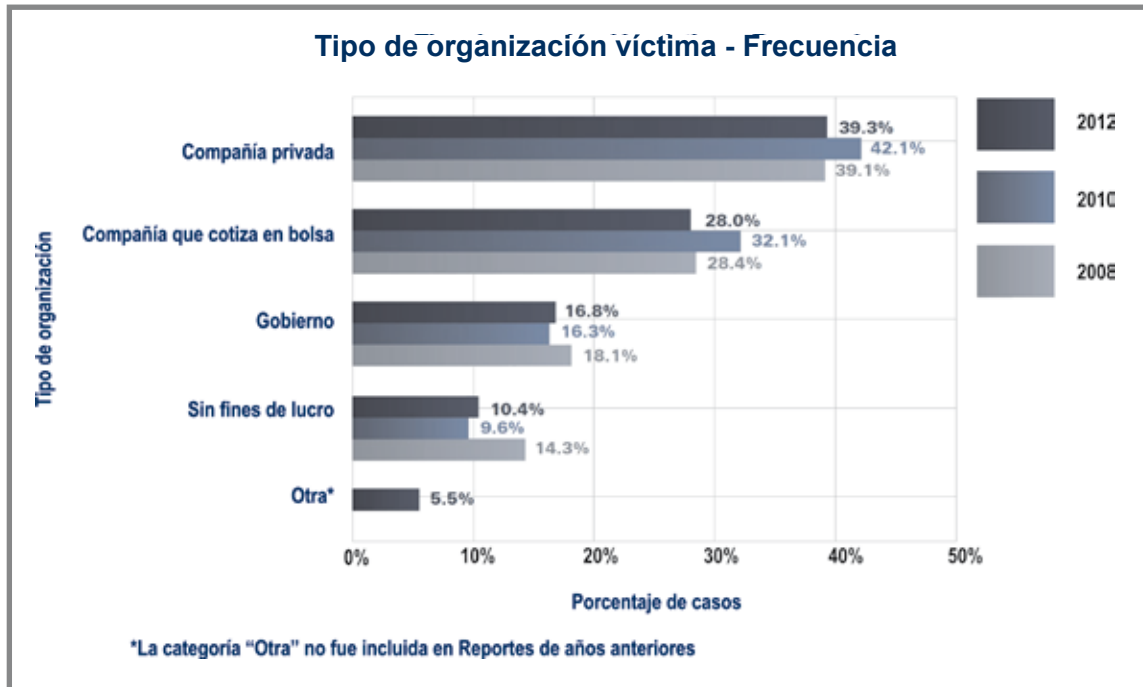
Casos de corrupción según la región

En la medida en que una organización expande sus operaciones a nuevas áreas geográficas, muchos líderes corporativos hallan un factor de preocupación en la corrupción. En consecuencia, quisimos profundizar en el desglose de los casos de corrupción denunciados por región. Los resultados de ese análisis se presentan a continuación. Si bien las variaciones regionales en la frecuencia y los costos de los casos de corrupción resultan interesantes, es importante tener en cuenta que estos datos no reflejan necesariamente los niveles generales de corrupción de cada región. En cambio, los lectores deben ver esta información como representativa de los casos específicos de corrupción investigados por los CFE's de nuestro estudio.

Casos de corrupción según la región			
Región*	Número de casos	Porcentaje de casos	Pérdida media (en USD)
Asia	104	51.0%	\$250,000
América Latina y el Caribe	18	47.4%	\$300,000
Europa	59	44.0%	\$250,000
Oceanía	14	40.0%	\$300,000
África	44	39.3%	\$350,000
Canadá	17	29.3%	\$200,000
Estados Unidos	195	25.1%	\$239,000

Tipos de organizaciones

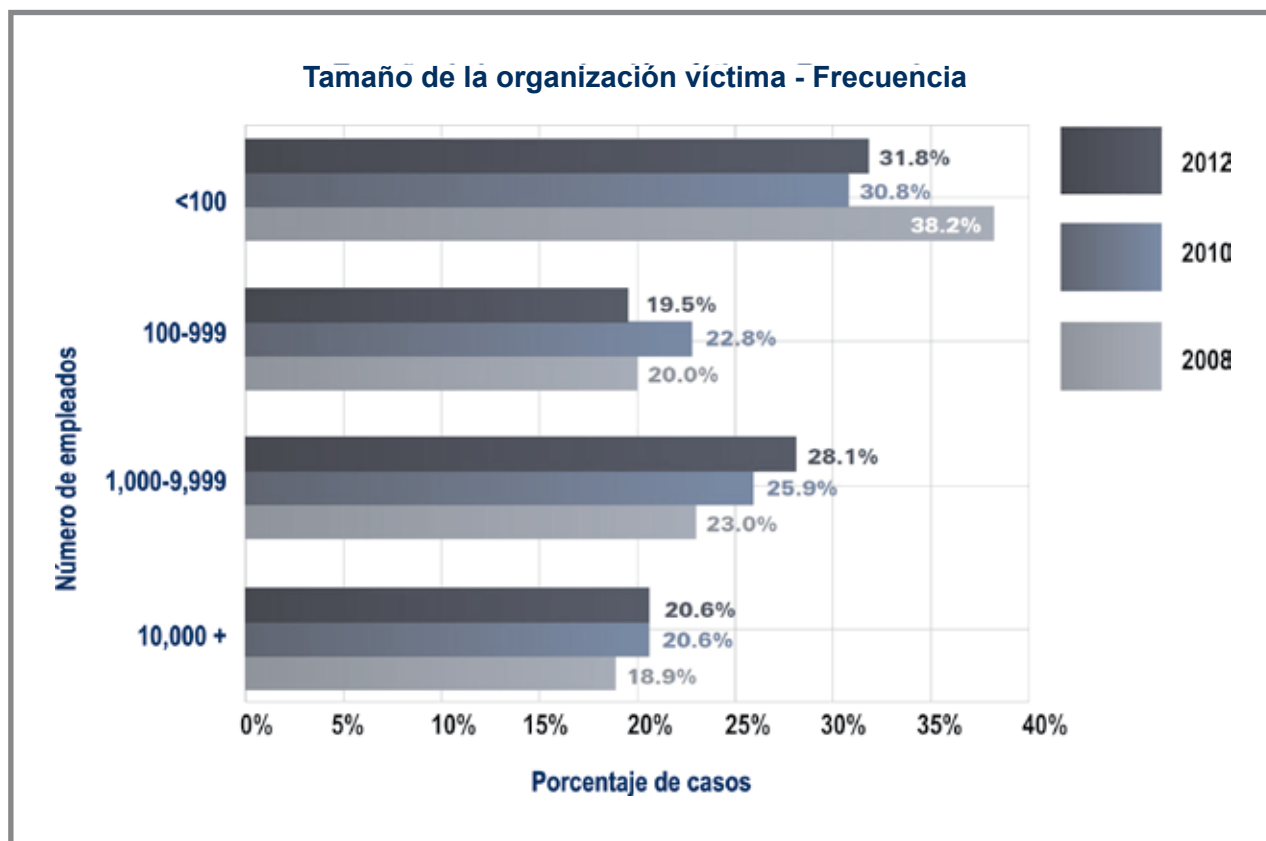
Casi 40% de las organizaciones víctima de nuestro estudio son de propiedad privada, y 28% cotizan en bolsa, lo que significa que más de dos tercios de las víctimas de nuestro estudio son entidades con fines de lucro. Esta distribución es consistente con Reportes anteriores. Las organizaciones sin fines de lucro conformaron la porción más pequeña de nuestra base de datos, representando poco más de 10% de los casos reportados. Las organizaciones privadas y las que cotizan en bolsa también siguen sufriendo las pérdidas más altas reportadas.



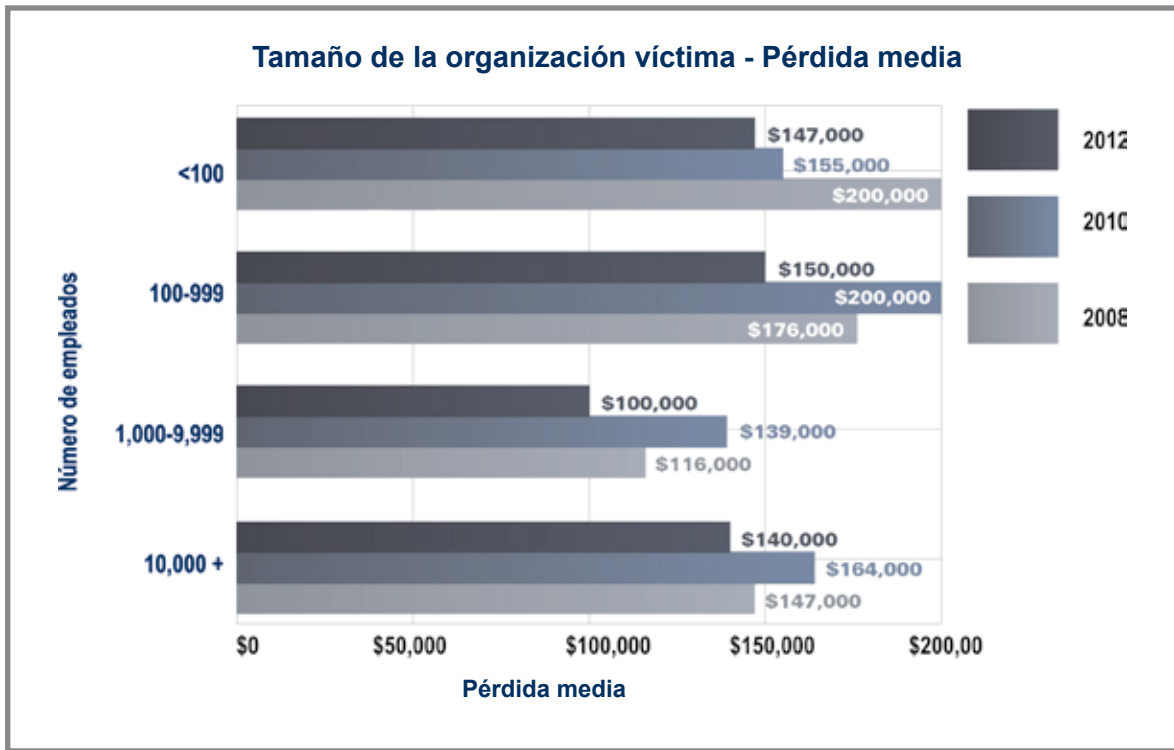
Tamaño de las organizaciones

Las organizaciones pequeñas (con menos de 100 empleados) siguen siendo las víctimas más comunes en nuestro estudio, aunque la variación total según el tamaño de la organización es relativamente pequeña. Además, las pequeñas empresas conforman la gran mayoría de las organizaciones comerciales en muchos países ⁽⁶⁾, por lo que la distribución de casos reflejada en el siguiente cuadro se inclina hacia organizaciones más grandes si se le compara con la distribución del tamaño de la organización entre todas las empresas.

Esta disparidad probablemente se debe, al menos en parte, a la mayor propensión de las grandes organizaciones a emplear o contratar a CFE's para investigar formalmente los casos de fraude, más que a una proporción real de instancias de fraude en las organizaciones según su tamaño (es decir, muchas organizaciones pequeñas pueden experimentar fraudes que no son investigados por un CFE, lo que impide su inclusión en nuestro estudio). Sin embargo, nuestra observación de que las dos categorías de organizaciones más pequeñas (aquellas con menos de 100 empleados y las que tienen de 100 a 999 empleados) siempre han experimentado mayores pérdidas medias en comparación con sus contrapartes más grandes, refleja la importancia del impacto del fraude en las organizaciones más pequeñas.



⁶ Más del 97% de las empresas privadas en los EE.UU. tiene menos de 100 empleados (U.S. Small Business Administration, www.bls.gov/bdm/table_g.txt). Más del 99% de las empresas en Europa tiene menos de 250 empleados (Comisión Europea, ec.europa.eu/enterprise/politicas/sme/index_es.htm). El 98% de las empresas en Canadá tiene menos de 100 empleados (Industry Canada, [www.ic.gc.ca/eic/site/sbrp-rppe.nsf/vwapj/KSBS-PSRPE_July-Juillet2011_eng.pdf/\\$FILE/KSBS-PSRPE_July-Juillet2011_eng.pdf](http://www.ic.gc.ca/eic/site/sbrp-rppe.nsf/vwapj/KSBS-PSRPE_July-Juillet2011_eng.pdf/$FILE/KSBS-PSRPE_July-Juillet2011_eng.pdf)). En Australia, más del 99% de las empresas tiene menos de 200 empleados (Oficina de Estadísticas de Australia, Censo de empresas australianas, incluyendo entradas y salidas, junio de 2007 a junio de 2011). Las pequeñas y medianas empresas, o PYMES, representan más del 97% de todos los negocios en América Latina y el Caribe ([www.aecm.be/servlet/Repository/presentation-antonio-leone-latin-american-and-caribbean-economic-system-\(sela\).pdf?IDR=314](http://www.aecm.be/servlet/Repository/presentation-antonio-leone-latin-american-and-caribbean-economic-system-(sela).pdf?IDR=314)). Más del 99% de las empresas en China son PYMES (Oficina Nacional de Estadísticas de China, www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2011/indexeh.htm). Aproximadamente el 95% de la manufactura de Nigeria y el 93% de todas las compañías industriales en Marruecos provienen de las PYMES (OCDE, www.oecd.org/dataoecd/57/59/34908457.pdf).



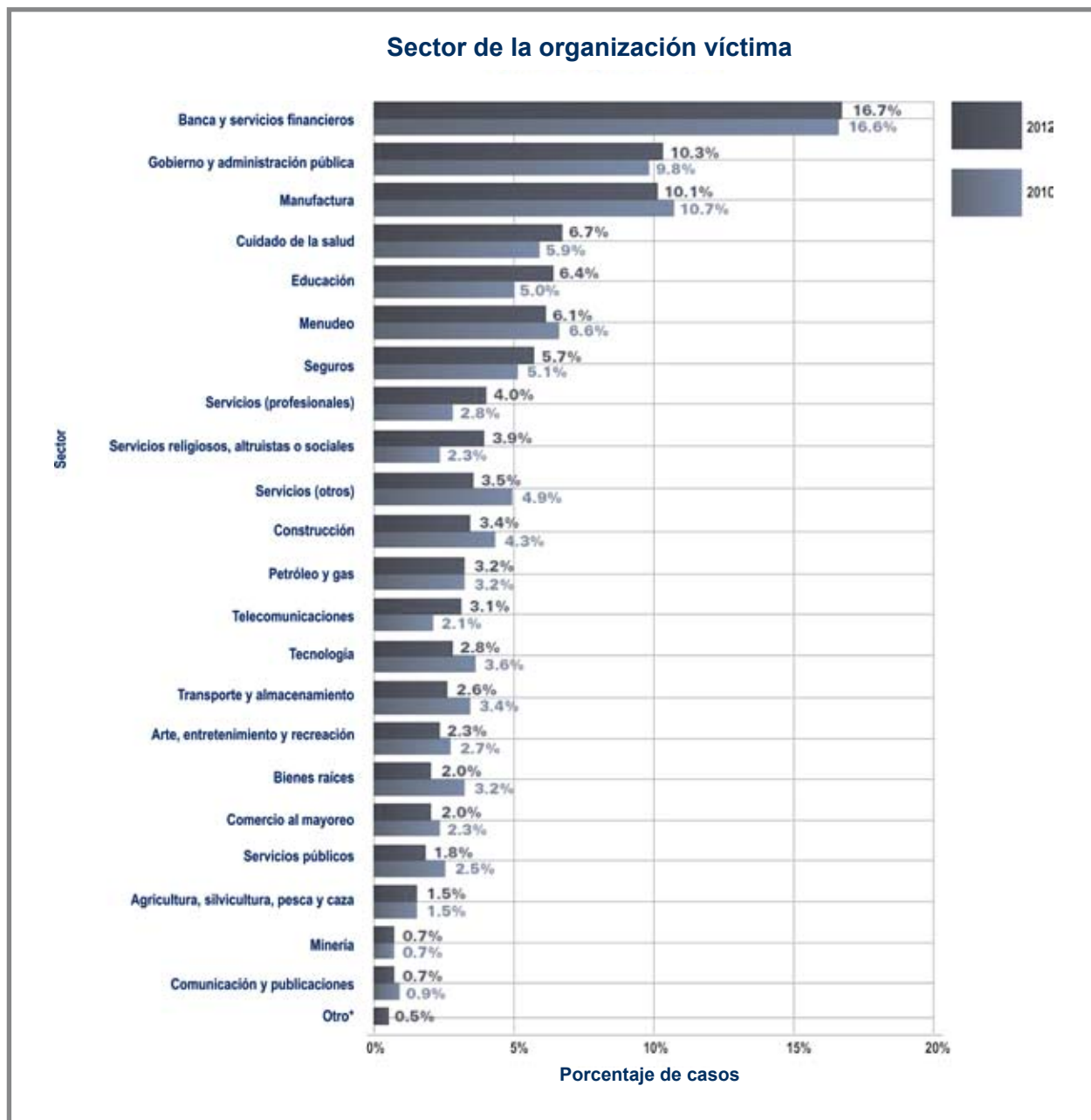
Métodos de fraude en las pequeñas empresas

Nuestra investigación refuerza la idea de que los riesgos de fraude que enfrentan las organizaciones pequeñas, suelen diferir de los que enfrentan las grandes organizaciones. Por ejemplo, la corrupción fue el fraude más frecuente cometido en organizaciones más grandes, ya que ocurrió en cerca del 35% de los casos reportados en empresas con más de 100 empleados, frente al 28% de casos en pequeñas empresas. En contraste, los esquemas de facturación fueron el fraude más comúnmente cometido en organizaciones más pequeñas. Además, la falsificación de cheques fue tres veces más común en organizaciones más pequeñas, mientras que el fraude en nómina y el hurto de bienes antes de su registro ocurrió casi el doble de veces más que en sus contrapartes más grandes.



Sector de las organizaciones víctima

Para comprender mejor en dónde y con qué frecuencia se producen los fraudes, clasificamos los casos reportados por sector. La banca y servicios financieros, el gobierno y la administración pública, y la manufactura representaron un total combinado del 37% de los casos reportados. En general, la distribución de los casos se mantiene bastante constante para los diversos sectores en todos nuestros Reportes. No obstante, el lector debe considerar que este dato probablemente refleja los sectores e industrias en los que los CFE's suelen ser contratados, más que en la probabilidad relativa de la comisión de fraudes en cualquiera de los sectores mostrados.



El siguiente cuadro clasifica a los sectores de las organizaciones víctima según las pérdidas medias registradas. Aunque la banca y los servicios financieros, el gobierno y la administración pública y la industria de la manufactura tuvieron el mayor número de casos de fraude, no resultaron tan severamente afectados como otras industrias. Por ejemplo, sólo se reportaron nueve casos de fraude en el sector minero, pero esos casos dieron lugar a la mayor pérdida media. Se observan hallazgos similares en el sector inmobiliario, el de construcción y el del petróleo y gas.

Sector de la organización víctima (Orden por pérdida media)			
Sector	Número de casos	Porcentaje de casos	Pérdida media (en USD)
Minería	9	0.7%	\$500,000
Bienes raíces	28	2.0%	\$375,000
Construcción	47	3.4%	\$300,000
Petróleo y gas	44	3.2%	\$250,000
Banca y servicios financieros	229	16.7%	\$232,000
Manufactura	139	10.1%	\$200,000
Cuidado de la salud	92	6.7%	\$200,000
Transporte y almacenamiento	36	2.6%	\$180,000
Servicios (otros)	48	3.5%	\$150,000
Comunicación y publicaciones	9	0.7%	\$150,000
Otro	7	0.5%	\$150,000
Telecomunicaciones	43	3.1%	\$135,000
Servicios (profesionales)	55	4.0%	\$115,000
Agricultura, silvicultura, pesca y caza	20	1.5%	\$104,000
Gobierno y administración pública	141	10.3%	\$100,000
Menudeo	83	6.1%	\$100,000
Tecnología	38	2.8%	\$100,000
Seguros	78	5.7%	\$95,000
Servicios religiosos, altruistas o sociales	54	3.9%	\$85,000
Arte, entretenimiento y recreación	32	2.3%	\$71,000
Comercio al mayoreo	27	2.0%	\$50,000
Servicios públicos	24	1.8%	\$38,000
Educación	88	6.4%	\$36,000

Para analizar con mayor detalle cómo afecta el fraude a las organizaciones en diferentes sectores, también desglosamos los casos de cada industria según el tipo de esquema cometido y su frecuencia respectiva. Los gráficos siguientes ilustran este análisis para aquellos sectores con más de 40 casos reportados.

Banca y servicios financieros 229 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	83	36.2%
Efectivo disponible	48	21.0%
Hurto de efectivo después de su registro	29	12.7%
Facturación	29	12.7%
Bienes distintos a efectivo	24	10.5%
Fraude en estados financieros	22	9.6%
Hurto antes del registro	21	9.2%
Falsificación de cheques	21	9.2%
Reembolso de gastos	13	5.7%
Desembolsos en cajas registradoras	9	3.9%
Nómina	3	1.3%

Gobierno y administración pública 141 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	50	35.5%
Facturación	33	23.4%
Bienes distintos a efectivo	27	19.1%
Hurto antes del registro	25	17.7%
Reembolso de gastos	19	13.5%
Nómina	18	12.8%
Falsificación de cheques	15	10.6%
Efectivo disponible	12	8.5%
Hurto de efectivo después de su registro	10	7.1%
Fraude en estados financieros	9	6.4%
Desembolsos en cajas registradoras	4	2.8%

Manufactura 139 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	47	33.8%
Facturación	44	31.7%
Bienes distintos a efectivo	39	28.1%
Reembolso de gastos	25	18.0%
Falsificación de cheques	16	11.5%
Nómina	16	11.5%
Fraude en estados financieros	16	11.5%
Efectivo disponible	14	10.1%
Hurto antes del registro	11	7.9%
Hurto de efectivo después de su registro	9	6.5%
Desembolsos en cajas registradoras	5	3.6%

Cuidado de la salud 92 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Facturación	33	35.9%
Corrupción	28	30.4%
Reembolso de gastos	19	20.7%
Hurto antes del registro	18	19.6%
Falsificación de cheques	17	18.5%
Bienes distintos a efectivo	17	18.5%
Hurto de efectivo después de su registro	16	17.4%
Nómina	14	15.2%
Efectivo disponible	14	15.2%
Fraude en estados financieros	9	9.8%
Desembolsos en cajas registradoras	6	6.5%

Educación 88 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Facturación	28	31.8%
Reembolso de gastos	23	26.1%
Corrupción	21	23.9%
Hurto antes del registro	19	21.6%
Nómina	13	14.8%
Falsificación de cheques	11	12.5%
Efectivo disponible	11	12.5%
Hurto de efectivo después de su registro	8	9.1%
Bienes distintos a efectivo	7	8.0%
Desembolsos en cajas registradoras	5	5.7%
Fraude en estados financieros	4	4.5%

Menudeo 83 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Bienes distintos a efectivo	23	27.7%
Corrupción	19	22.9%
Hurto antes del registro	15	18.1%
Hurto de efectivo después de su registro	15	18.1%
Efectivo disponible	14	16.9%
Facturación	11	13.3%
Desembolsos en cajas registradoras	11	13.3%
Nómina	7	8.4%
Reembolso de gastos	7	8.4%
Falsificación de cheques	5	6.0%
Fraude en estados financieros	4	4.8%

Seguros 78 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Facturación	24	30.8%
Corrupción	21	26.9%
Falsificación de cheques	13	16.7%
Hurto antes del registro	12	15.4%
Reembolso de gastos	7	9.0%
Bienes distintos a efectivo	6	7.7%
Hurto de efectivo después de su registro	5	6.4%
Nómina	3	3.8%
Efectivo disponible	3	3.8%
Fraude en estados financieros	2	2.6%
Desembolsos en cajas registradoras	0	0.0%

Servicios (profesionales) 66 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Facturación	15	27.3%
Corrupción	15	27.3%
Falsificación de cheques	10	18.2%
Reembolso de gastos	10	18.2%
Hurto antes del registro	9	16.4%
Hurto de efectivo después de su registro	9	16.4%
Nómina	9	16.4%
Bienes distintos a efectivo	6	10.9%
Efectivo disponible	5	9.1%
Fraude en estados financieros	2	3.6%
Desembolsos en cajas registradoras	0	0.0%

Servicios religiosos, altruistas y sociales 54 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Facturación	28	51.9%
Falsificación de cheques	18	33.3%
Reembolso de gastos	17	31.5%
Hurto antes del registro	12	22.2%
Corrupción	12	22.2%
Hurto de efectivo después de su registro	11	20.4%
Nómina	8	14.8%
Efectivo disponible	7	13.0%
Bienes distintos a efectivo	6	11.1%
Desembolsos en cajas registradoras	3	5.6%
Fraude en estados financieros	3	5.6%

Servicios (otros) 48 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	16	33.3%
Hurto antes del registro	13	27.1%
Reembolso de gastos	11	22.9%
Efectivo disponible	10	20.8%
Facturación	8	16.7%
Hurto de efectivo después de su registro	7	14.6%
Bienes distintos a efectivo	7	14.6%
Fraude en estados financieros	6	12.5%
Falsificación de cheques	4	8.3%
Nómina	4	8.3%
Desembolsos en cajas registradoras	2	4.2%

Construcción 47 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Facturación	17	36.2%
Corrupción	16	34.0%
Falsificación de cheques	10	21.3%
Bienes distintos a efectivo	10	21.3%
Nómina	9	19.1%
Hurto de efectivo después de su registro	8	17.0%
Reembolso de gastos	6	12.8%
Hurto antes del registro	5	10.6%
Efectivo disponible	5	10.6%
Fraude en estados financieros	4	8.5%
Desembolsos en cajas registradoras	0	0.0%

Petróleo y Gas 44 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	22	50.0%
Bienes distintos a efectivo	10	22.7%
Facturación	9	20.5%
Falsificación de cheques	5	11.4%
Hurto antes del registro	4	9.1%
Fraude en estados financieros	4	9.1%
Hurto de efectivo después de su registro	3	6.8%
Reembolso de gastos	3	6.8%
Nómina	2	4.5%
Desembolsos en cajas registradoras	1	2.3%
Efectivo disponible	1	2.3%

Telecomunicaciones 43 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Bienes distintos a efectivo	14	32.6%
Corrupción	13	30.2%
Facturación	11	25.6%
Reembolso de gastos	5	11.6%
Hurto antes del registro	3	7.0%
Hurto de efectivo después de su registro	3	7.0%
Nómina	2	4.7%
Efectivo disponible	2	4.7%
Fraude en estados financieros	2	4.7%
Desembolsos en cajas registradoras	1	2.3%
Falsificación de cheques	0	0.0%

Casos de corrupción según el sector

Algunos sectores a menudo se consideran particularmente susceptibles al soborno y otras formas de corrupción. En consecuencia, nos pareció que sería informativo proporcionar una comparación entre sectores respecto de la corrupción cometida.

De los casos de fraude ocurridos en los sectores de la minería, los servicios públicos, y el petróleo y gas, el 50% o más se relacionó con la corrupción. El sector minero tuvo una incidencia particularmente elevada de estos esquemas, con siete de sus nueve casos relacionados con corrupción. Aunque el limitado número de casos reportados en ciertos sectores podría afectar la confiabilidad de nuestros datos, los resultados del *Índice de Fuentes de Soborno 2011* publicado por Transparencia Internacional dan mayor credibilidad a nuestros hallazgos. Cuatro de los cinco principales sectores de nuestro estudio (petróleo y gas, empresas de servicios públicos, sector inmobiliario y minería) también cayeron en las cinco principales industrias percibidas como las más propensas a pagar sobornos en ese estudio. (7)

Casos de corrupción por sector			
Sector	Número total de casos	Número de casos de corrupción	Porcentaje de casos relacionados con corrupción
Minería	9	7	77.8%
Servicios públicos	24	14	58.3%
Petróleo y gas	44	22	50.0%
Tecnología	38	18	47.4%
Bienes raíces	28	12	42.9%
Agricultura, silvicultura, pesca y caza	20	8	40.0%
Comercio al mayoreo	27	10	37.0%
Banca y servicios financieros	229	83	36.2%
Transporte y almacenamiento	36	13	36.1%
Gobierno y administración pública	141	50	35.5%
Construcción	47	16	34.0%
Manufactura	139	47	33.8%
Servicios (otros)	48	16	33.3%
Cuidado de la salud	92	28	30.4%
Telecomunicaciones	43	13	30.2%
Servicios (profesionales)	55	15	27.3%
Seguros	78	21	26.9%
Arte, entretenimiento y recreación	32	8	25.0%
Educación	88	21	23.9%
Menudeo	83	19	22.9%
Servicios religiosos, altruistas o sociales	54	12	22.2%
Comunicación y publicaciones	9	1	11.1%

Controles anti-fraude en las organizaciones víctima

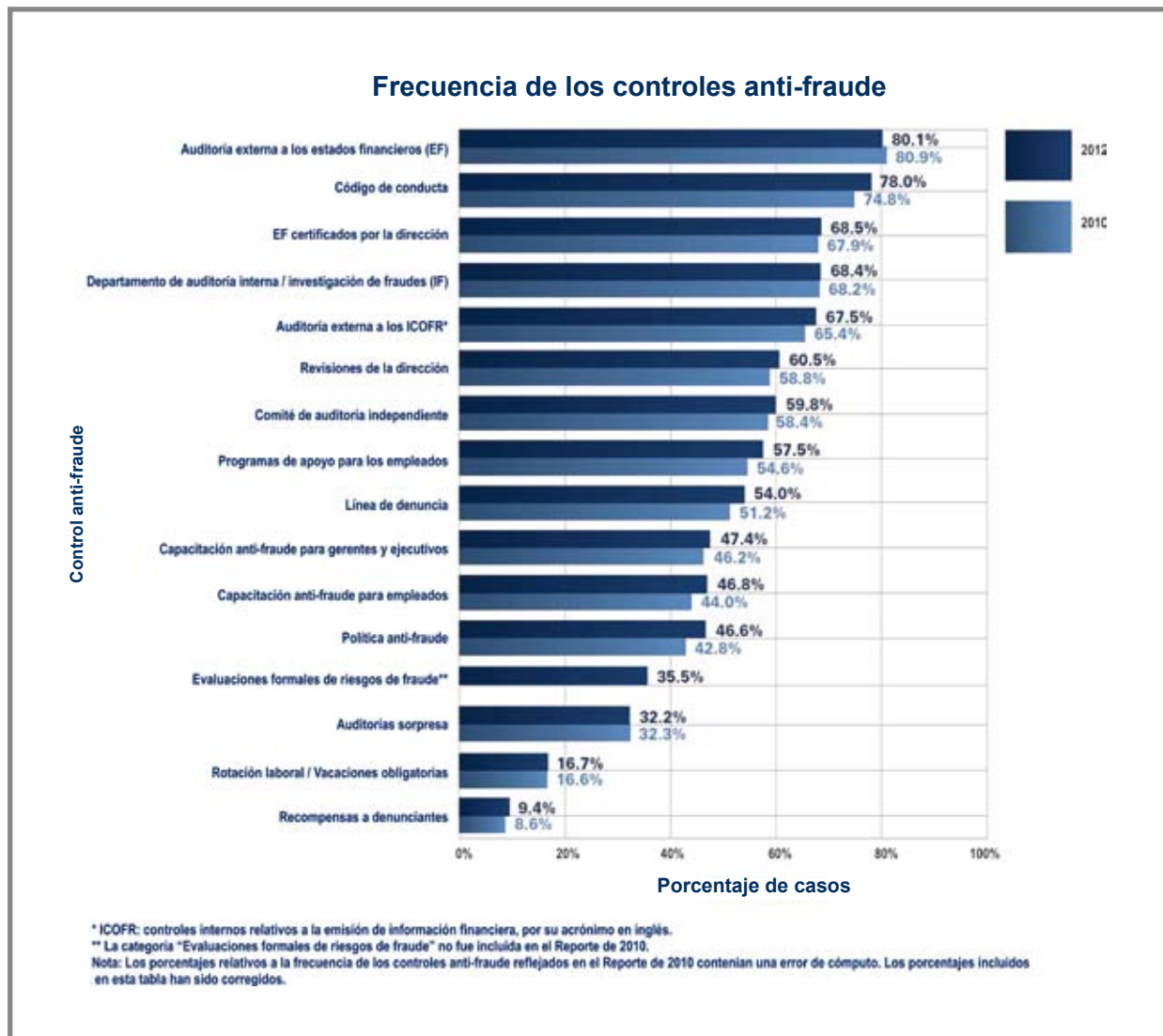
Como parte de nuestra investigación, analizamos la frecuencia y el impacto de los controles internos que habitualmente adoptan las organizaciones para prevenir y detectar el fraude. Preguntamos a cada CFE cuál de los 16 controles antifraude habituales estaba implementado en la organización víctima al momento de comisión del fraude.

Como se muestra en la tabla de la página 33, las auditorías externas a los estados financieros fueron el control más común, utilizado por más del 80% de las organizaciones víctima (tanto en nuestro Reporte actual como en el de 2010). Adicionalmente, más de dos tercios de las víctimas contaban con auditorías independientes a sus controles internos relativos a la emisión de información financiera. Muchas organizaciones están obligadas por ley o por convenios con los prestamistas a someterse a una o ambas de estas formas de auditoría, lo que probablemente contribuye a la alta incidencia de estos controles. Sin embargo, es interesante contrastar esta frecuencia con nuestros hallazgos, anteriormente discutidos, que revelan que sólo el 3% de los fraudes reportados fueron detectados por una auditoría externa (ver página 14).

⁷ Transparencia Internacional, Índice de Fuentes de Soborno 2011. (bpi.transparency.org/results)

Otros controles habituales son: código formal de conducta (78% de las organizaciones víctima), certificación por parte de la dirección de los estados financieros (69%) y un departamento de auditoría interna o de investigación de fraudes (68%). Estos controles también se encontraban entre los más frecuentes en nuestro estudio de 2010.

A pesar de que los avisos son siempre el método más común para detectar fraude (ver página 14), casi la mitad de las organizaciones víctima analizadas no tenían implementado un mecanismo para recibir denuncias al momento del fraude. Nuestros datos también indican que se reportaron mayores fraudes mediante avisos en organizaciones con líneas de denuncia implementadas que en aquellas sin mecanismos de denuncia (ver página 17). Además, menos del 10% de las organizaciones víctima ofrecen recompensas a los denunciadores que dan avisos. Estas bajas tasas indican que muchas organizaciones aún no se dan cuenta de la importancia de apoyar y alentar a los avisos como medios eficaces de detección de fraudes.



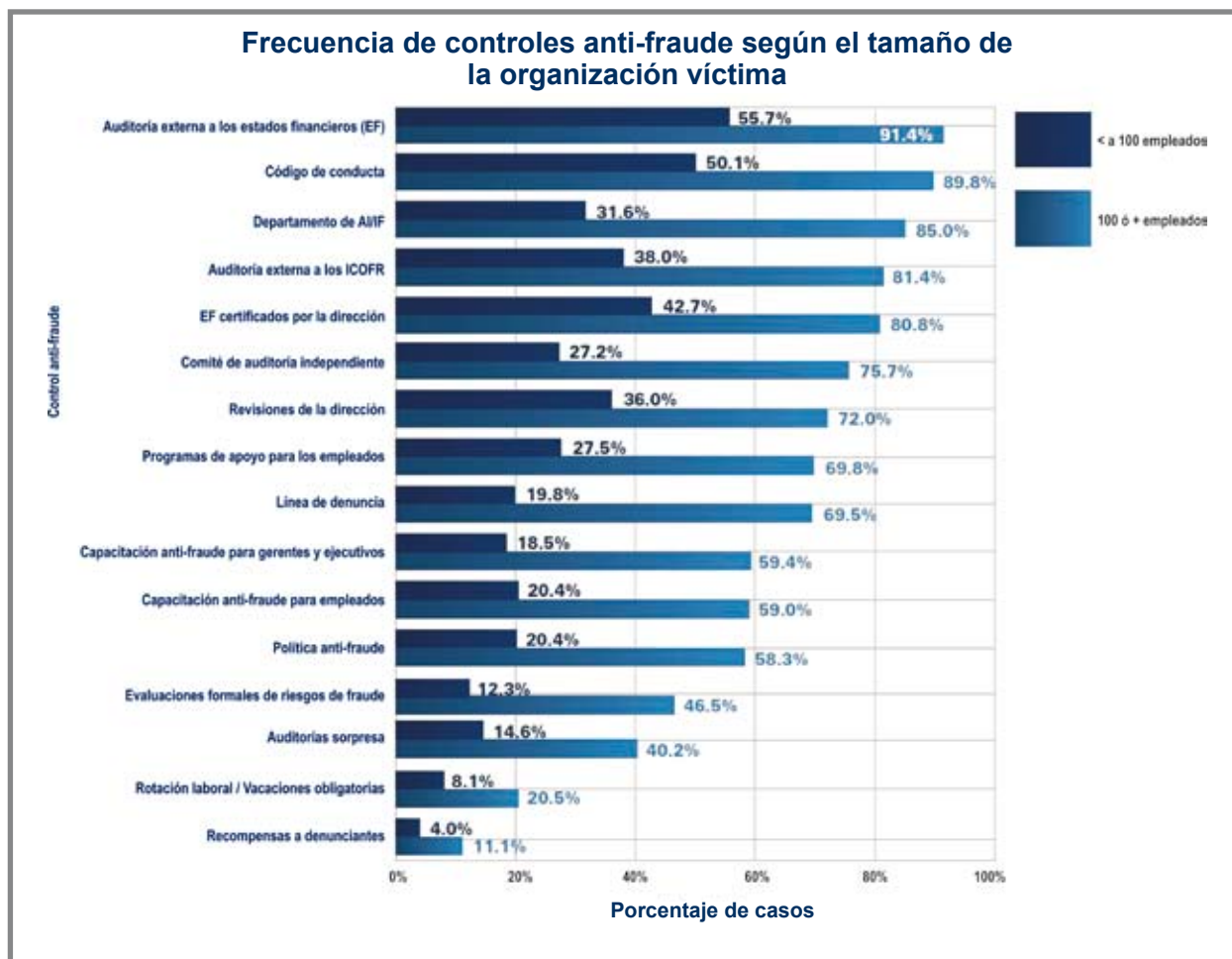
⁸ Las siguientes siglas aplican a las tablas de las páginas 33-37:

- Auditoría externa de los E/F = Auditorías independientes a los estados financieros de la organización
- Departamento de Auditoría Interna / IF = Departamento de Auditoría Interna o de Investigación de Fraudes
- Auditoría Externa de ICOFR = Auditoría independiente a los controles internos relativos a la emisión de información financiera
- EF certificados por la dirección = Estados financieros de la organización certificados por la dirección

Controles anti-fraude en las pequeñas empresas

Debido a sus recursos limitados, las pequeñas empresas pueden ser especialmente vulnerables ante las pérdidas provocadas por fraude. Desafortunadamente, en la mayoría de las organizaciones pequeñas la limitación de recursos suele traducirse en menores inversiones en controles anti-fraude, lo que las hace aún más susceptibles.

Para ayudar a ilustrar este problema, se desglosó la frecuencia de los controles antifraude entre las pequeñas empresas (aquellas con menos de 100 empleados) y sus contrapartes más grandes. Como se muestra en la siguiente tabla, hay una notable disparidad en la implementación de controles entre estos dos grupos. Es cierto que varios de los controles analizados, tales como un departamento de auditoría interna o de investigación de fraudes, requieren de una cantidad significativa de recursos que probablemente no generan un adecuado costo/beneficio para las pequeñas empresas. Sin embargo, otras medidas contra el fraude, como un código de conducta, programas de capacitación y revisiones formales de la dirección a los controles y procesos, pueden ser aplicadas en muchas organizaciones pequeñas a un costo marginal, y pueden aumentar la capacidad para prevenir y detectar fraudes.



Controles anti-fraude según la región

Se analizó la frecuencia de implementación de cada uno de los 16 controles anti-fraude, según la región geográfica de la organización víctima. Diversas e interesantes variaciones regionales se observan en los enfoques de prevención y detección de fraudes. Una tendencia a señalar es que, para varios controles, la tasa de implementación en organizaciones ubicadas en regiones con países en desarrollo fue mucho mayor que la tasa de implementación en regiones compuestas principalmente por países desarrollados. Por ejemplo, los índices de implementación de auditorías independientes, auditorías sorpresa, políticas anti-fraude y recompensas para los denunciantes fueron superiores en África que en otras regiones, y la rotación laboral y vacaciones obligatorias fueron más comunes entre organizaciones víctima de América Latina y el Caribe. Esta tendencia es similar a lo que señalamos en nuestro Informe de 2010, e indica que numerosas organizaciones en regiones y países en desarrollo, muchos de los cuales enfrentan una batalla cuesta arriba contra prácticas corruptas, están tomando medidas proactivas y específicas para detectar y disuadir el fraude.

Estados Unidos		
Control	Número de casos	Porcentaje de casos
Código de conducta	527	75.4%
Auditoría externa a los EF	515	72.6%
Departamento de Auditoría interna/IF	473	62.6%
Auditoría externa a los ICOFR	449	64.1%
Programas de apoyo para los empleados	427	67.1%
Línea de denuncia	403	54.4%
EF certificados por la dirección	397	61.7%
Revisiones de la dirección	394	57.2%
Comité de auditoría independiente	373	53.7%
Capacitación anti-fraude para gerentes y ejecutivos	337	49.7%
Capacitación anti-fraude para empleados	328	48.4%
Política anti-fraude	323	46.7%
Evaluaciones formales de riesgos de fraude	241	35.2%
Auditorías sorpresa	190	27.1%
Rotación laboral / Vacaciones obligatorias	93	13.6%
Recompensas a denunciantes	56	8.6%

Asia		
Control	Número de casos	Porcentaje de casos
Auditoría externa a los EF	173	91.5%
Departamento de Auditoría interna/IF	164	81.6%
Código de conducta	156	83.4%
EF certificados por la dirección	144	81.8%
Comité de auditoría independiente	143	75.7%
Auditoría externa a los ICOFR	134	74.0%
Revisiones de la dirección	120	66.3%
Línea de denuncia	112	58.0%
Capacitación anti-fraude para gerentes y ejecutivos	95	51.4%
Política anti-fraude	88	48.9%
Capacitación anti-fraude para empleados	85	46.7%
Auditorías sorpresa	80	44.2%
Evaluaciones formales de riesgos de fraude	73	39.9%
Programas de apoyo para los empleados	60	35.5%
Rotación laboral / Vacaciones obligatorias	45	25.3%
Recompensas a denunciantes	22	12.1%

Europa		
Control	Número de casos	Porcentaje de casos
Auditoría externa a los EF	114	87.7%
Código de conducta	98	77.2%
Departamento de Auditoría interna/IF	96	73.3%
Auditoría externa a los ICOFR	88	72.7%
Revisiones de la dirección	80	65.6%
Comité de auditoría independiente	78	61.9%
EF certificados por la dirección	76	69.7%
Línea de denuncia	60	46.2%
Capacitación anti-fraude para empleados	54	44.6%
Capacitación anti-fraude para gerentes y ejecutivos	53	42.7%
Política anti-fraude	51	41.1%
Evaluaciones formales de riesgos de fraude	48	37.5%
Programas de apoyo para los empleados	47	41.2%
Auditorías sorpresa	46	35.7%
Rotación laboral / Vacaciones obligatorias	21	17.6%
Recompensas a denunciantes	6	4.9%

África		
Control	Número de casos	Porcentaje de casos
Auditoría externa a los EF	96	94.1%
Departamento de Auditoría interna/IF	87	78.4%
Código de conducta	84	80.8%
EF certificados por la dirección	82	83.7%
Auditoría externa a los ICOFR	74	75.5%
Línea de denuncia	62	57.4%
Revisiones de la dirección	61	61.0%
Comité de auditoría independiente	60	59.4%
Política anti-fraude	55	51.9%
Auditorías sorpresa	49	49.0%
Capacitación anti-fraude para empleados	46	43.8%
Programas de apoyo para los empleados	41	43.6%
Evaluaciones formales de riesgos de fraude	39	37.9%
Capacitación anti-fraude para gerentes y ejecutivos	33	32.0%
Rotación laboral / Vacaciones obligatorias	21	21.0%
Recompensas a denunciantes	19	19.8%

Canadá		
Control	Número de casos	Porcentaje de casos
Auditoría externa a los EF	43	84.3%
Código de conducta	41	82.0%
Programas de apoyo para los empleados	38	77.6%
Departamento de Auditoría interna/IF	37	66.1%
Auditoría externa a los ICOFR	36	73.5%
Revisiones de la dirección	34	65.4%
Comité de auditoría independiente	31	60.8%
EF certificados por la dirección	28	65.1%
Capacitación anti-fraude para empleados	27	50.9%
Línea de denuncia	26	47.3%
Capacitación anti-fraude para gerentes y ejecutivos	24	48.0%
Política anti-fraude	23	44.2%
Evaluaciones formales de riesgos de fraude	16	30.2%
Auditorías sorpresa	14	29.2%
Rotación laboral / Vacaciones obligatorias	4	8.3%
Recompensas a denunciantes	2	4.0%

América Latina y el Caribe		
Control	Número de casos	Porcentaje de casos
Auditoría externa a los EF	29	80.6%
Departamento de Auditoría interna/IF	28	73.7%
Código de conducta	28	87.5%
Revisiones de la dirección	24	75.0%
Auditoría externa a los ICOFR	23	65.7%
Línea de denuncia	22	61.1%
Comité de auditoría independiente	21	67.7%
EF certificados por la dirección	20	60.6%
Capacitación anti-fraude para gerentes y ejecutivos	18	54.5%
Política anti-fraude	15	42.9%
Capacitación anti-fraude para empleados	14	42.4%
Programas de apoyo para los empleados	14	48.3%
Rotación laboral / Vacaciones obligatorias	12	33.3%
Auditorías sorpresa	8	23.5%
Evaluaciones formales de riesgos de fraude	7	19.4%
Recompensas a denunciantes	3	9.4%

Oceanía		
Control	Número de casos	Porcentaje de casos
Auditoría externa a los EF	29	87.9%
EF certificados por la dirección	26	81.3%
Código de conducta	26	76.5%
Comité de auditoría independiente	24	75.0%
Departamento de Auditoría interna/IF	22	62.9%
Revisiones de la dirección	20	64.5%
Programas de apoyo para los empleados	17	58.6%
Auditoría externa a los ICOFR	16	53.3%
Línea de denuncia	15	48.4%
Política anti-fraude	12	37.5%
Evaluaciones formales de riesgos de fraude	8	25.0%
Capacitación anti-fraude para empleados	8	25.8%
Capacitación anti-fraude para gerentes y ejecutivos	8	25.0%
Auditorías sorpresa	7	23.3%
Rotación laboral / Vacaciones obligatorias	3	9.4%
Recompensas a denunciantes	0	0.0%

Eficacia de los controles

Al igual que en años anteriores, comparamos la pérdida media sufrida por las organizaciones que tenían un control anti-fraude implementado contra la pérdida media en organizaciones que carecían de ese control. Si bien todos los controles se asociaron con pérdidas medias reducidas, la presencia de revisiones formales de la dirección, de programas de apoyo a los empleados y de líneas de denuncia, se correlacionaron con las más bajas pérdidas financieras. Las organizaciones que carecían de estos controles experimentaron pérdidas medias 45% más grandes que las organizaciones con esos controles implementados. En el otro extremo, las auditorías externas a los estados financieros -el control más comúnmente implementado entre las organizaciones víctima de nuestro estudio- mostraron el menor impacto sobre las pérdidas medias sufridas, con una reducción asociada de menos del 3%.

Pérdida media según la presencia de controles anti-fraude				
Control	Porcentaje de casos con implementación	Control implementado	Control no implementado	Porcentaje de reducción
Revisiones de la dirección	60.5%	\$100,000	\$185,000	45.9%
Programas de apoyo para los empleados	57.5%	\$100,000	\$180,000	44.4%
Línea de denuncia	54.0%	\$100,000	\$180,000	44.4%
Capacitación anti-fraude para gerentes y ejecutivos	47.4%	\$100,000	\$158,000	36.7%
Auditoría externa a los ICOFR	67.5%	\$120,000	\$187,000	35.8%
Capacitación anti-fraude para empleados	46.8%	\$100,000	\$155,000	35.5%
Política anti-fraude	46.6%	\$100,000	\$150,000	33.3%
Evaluaciones formales de riesgos de fraude	35.5%	\$100,000	\$150,000	33.3%
Departamento de Auditoría interna/IF	68.4%	\$120,000	\$180,000	33.3%
Rotación laboral / Vacaciones obligatorias	16.7%	\$100,000	\$150,000	33.3%
Auditorías sorpresa	32.2%	\$100,000	\$150,000	33.3%
Recompensas a denunciantes	9.4%	\$100,000	\$145,000	31.0%
Código de conducta	78.0%	\$120,000	\$164,000	26.8%
Comité de auditoría independiente	59.8%	\$125,000	\$150,000	16.7%
EF certificados por la dirección	68.5%	\$138,000	\$164,000	15.9%
Auditoría externa a los EF	80.1%	\$140,000	\$145,000	3.4%

También analizamos la relación entre la presencia de cada control y la duración del fraude. Los controles que más redujeron la duración del fraude son los que también aumentan en mayor medida la percepción de que los fraudes serán detectados. En concreto, las organizaciones con políticas sobre rotación laboral y vacaciones obligatorias, recompensas para denunciantes y auditorías sorpresa, detectaron los fraudes más de dos veces más rápido que las organizaciones sin estos controles. Al igual que en nuestros resultados sobre las pérdidas medias, las auditorías externas a los estados financieros se correlacionaron con la menor reducción en la duración de los fraudes.

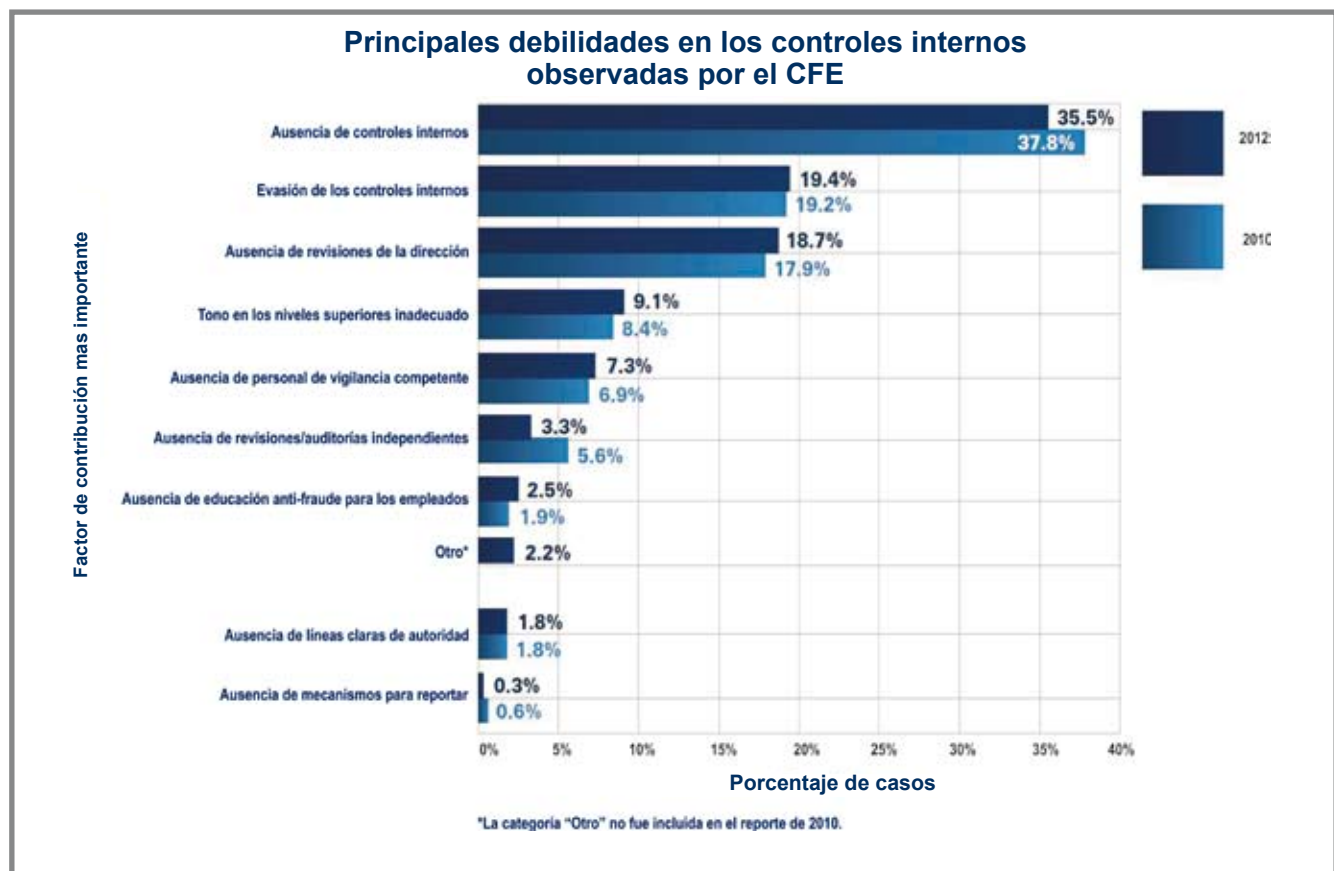
Duración del fraude según la presencia de controles anti-fraude				
Control	Porcentaje de casos con implementación	Control implementado	Control no implementado	Porcentaje de reducción
Rotación laboral / Vacaciones obligatorias	16.7%	9 meses	24 meses	62.5%
Recompensas a denunciantes	9.4%	9 meses	22 meses	59.1%
Auditorías sorpresa	32.2%	10 meses	24 meses	58.3%
Código de conducta	78.0%	14 meses	30 meses	53.3%
Política anti-fraude	46.6%	12 meses	24 meses	50.0%
Auditoría externa a los ICOFR	67.5%	12 meses	24 meses	50.0%
Evaluaciones formales de riesgos de fraude	35.5%	12 meses	24 meses	50.0%
Capacitación anti-fraude para empleados	46.8%	12 meses	24 meses	50.0%
Capacitación anti-fraude para gerentes y ejecutivos	47.4%	12 meses	24 meses	50.0%
Línea de denuncia	54.0%	12 meses	24 meses	50.0%
EF certificados por la dirección	60.5%	12 meses	24 meses	50.0%
Comité de auditoría independiente	59.8%	13 meses	24 meses	45.8%
Departamento de Auditoría interna/IF	68.4%	13 meses	24 meses	45.8%
Revisiones de la dirección	68.5%	14 meses	24 meses	41.7%
Programas de apoyo para los empleados	57.5%	16 meses	21 meses	23.8%
Auditoría externa a los EF	80.1%	17 meses	24 meses	29.2%

Adicionalmente, preguntamos a nuestros participantes si la organización víctima contaba con algún Examinador de Fraude Certificado (CFE) como parte del personal al momento del fraude. Aproximadamente 45% de las organizaciones tenía al menos un CFE contratado. Estas organizaciones experimentaron fraudes 44% menos costoso, según las pérdidas medias, y los fraudes duraron la mitad del tiempo que en las organizaciones sin CFE's contratados.

Debilidades de control que contribuyeron al fraude

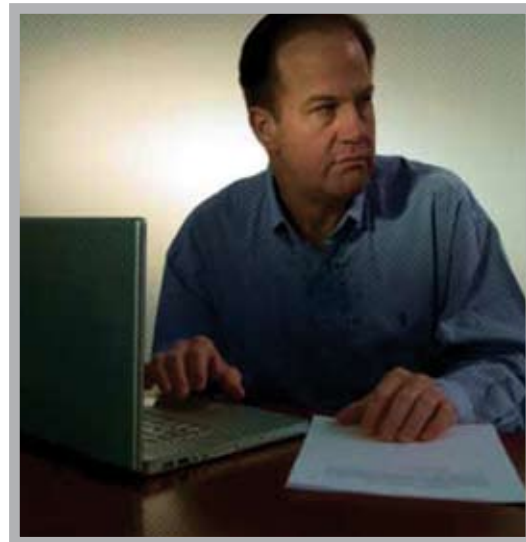
Resulta importante identificar los factores que brindaron la oportunidad para la comisión del fraude, a fin de prevenir que instancias similares vuelvan a ocurrir en el futuro. Para ello, preguntamos a los participantes cuál consideran como la principal debilidad de control que contribuyó a la comisión del fraude. Una falta absoluta de controles fue el factor más frecuentemente citado y constituyó la debilidad principal en más del 35% de los casos. Este número salta a más del 45% para los casos ocurridos en pequeñas empresas. En 19% de los casos, el defraudador evadió los controles existentes para llevar a cabo su plan; un número similar de respondientes afirmó que la ausencia de revisiones de la dirección fue la debilidad de control clave que contribuyó al fraude.

Interesantemente, un tono inadecuado en los niveles superiores contribuyó con 9% a todos los fraudes reportados, pero fue citado como el factor principal en 18% de los casos con pérdidas de 1 mdd o superiores. Esto refuerza la importancia de un tono ético apropiado por parte de la dirección para proteger a la organización contra los fraudes más cuantiosos –aquellos que tienen el potencial de derrumbar las finanzas y la reputación de la organización–.



Defraudadores

Pedimos a nuestros participantes información demográfica sobre los defraudadores, incluyendo su nivel de autoridad, edad, género, antigüedad en la empresa víctima, nivel de educación, departamento laboral, antecedentes penales e historial de empleo, así como banderas rojas de la conducta mostradas antes de la detección del fraude.⁹ Utilizamos esa información para identificar características comunes de los defraudadores, las cuales pueden ser útiles para evaluar los niveles relativos de riesgo dentro de diversas áreas de una organización, y para poner de relieve los rasgos y comportamientos que podrían ser consistentes con actividades fraudulentas. Como señalamos anteriormente, uno de los hallazgos más interesantes es la consistencia de nuestros resultados de un año a otro, lo que indica que muchos hallazgos relativos a los defraudadores pueden reflejar tendencias generales presentes en todos los defraudadores profesionales.

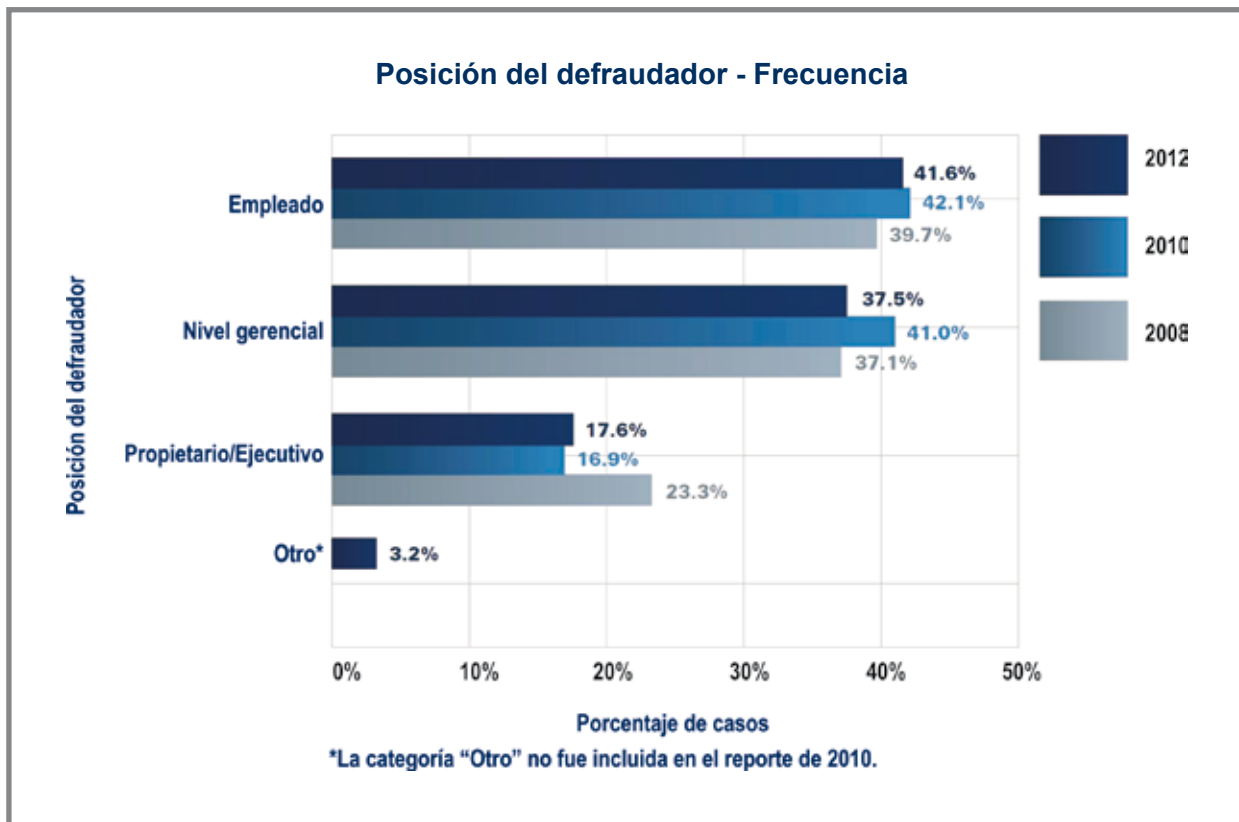


Nivel de autoridad del defraudador

La siguiente tabla muestra la distribución de los defraudadores según tres grandes niveles de autoridad: empleado, gerente y propietario/ejecutivo. Aproximadamente 42% de los defraudadores eran empleados, 38% gerentes y 18% propietarios/ejecutivos. Esta distribución es muy similar a los resultados de los dos Reportes anteriores.

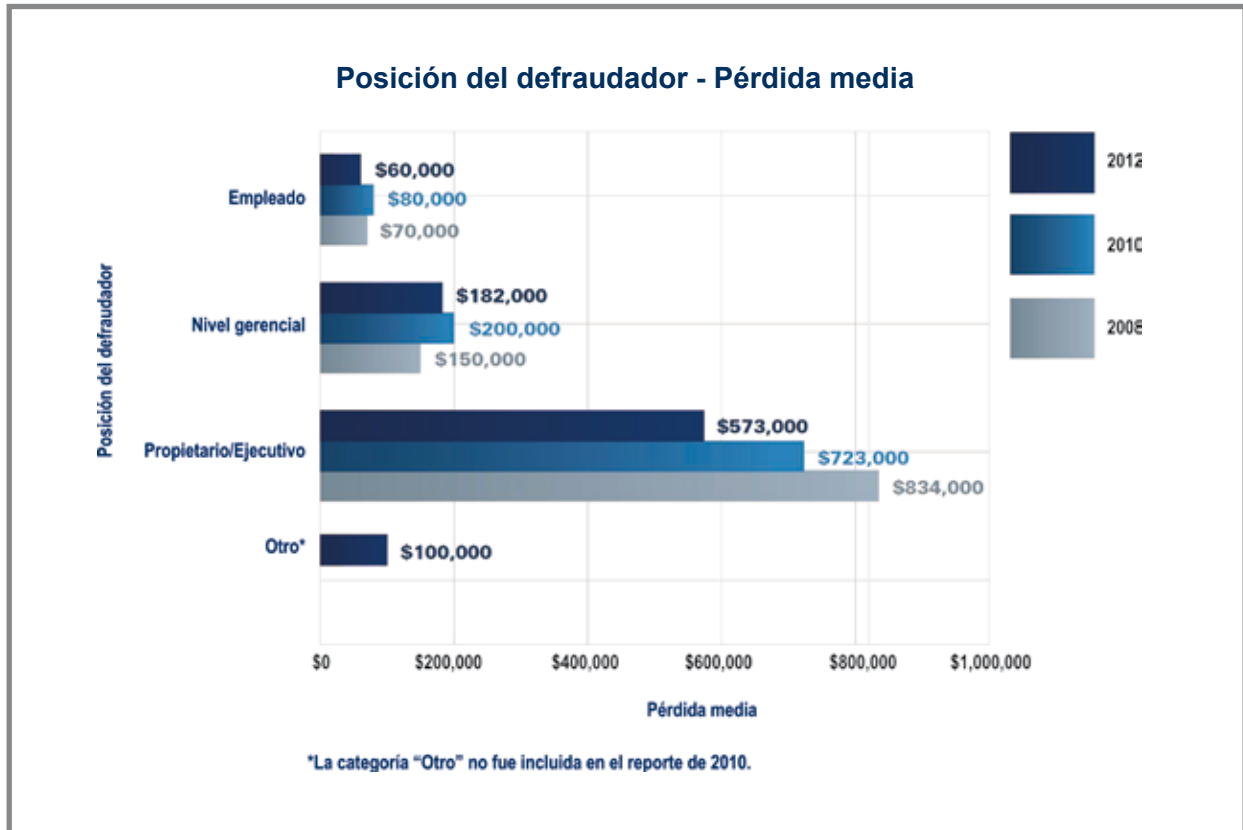


Más de tres cuartas partes de los fraudes en nuestro estudio fueron cometidos en seis departamentos: contabilidad, operaciones, ventas, alta dirección/dirección ejecutiva, servicio al cliente y compras.



⁹ Cuando varios defraudadores participaron en el delito, las respuestas corresponden al defraudador principal del caso identificado por el CFE.

Hay una fuerte correlación entre el nivel de autoridad del defraudador y las pérdidas resultantes. Los propietarios/ejecutivos causaron pérdidas aproximadamente tres veces superiores a las generadas por gerentes, y éstos últimos a su vez provocaron pérdidas cerca de tres veces superiores a las causadas por empleados. Este resultado era esperado ya que, en términos generales, un mayor nivel de autoridad implica también mayor facilidad para acceder a los activos de una organización y mejores medios para evadir los controles antifraude.

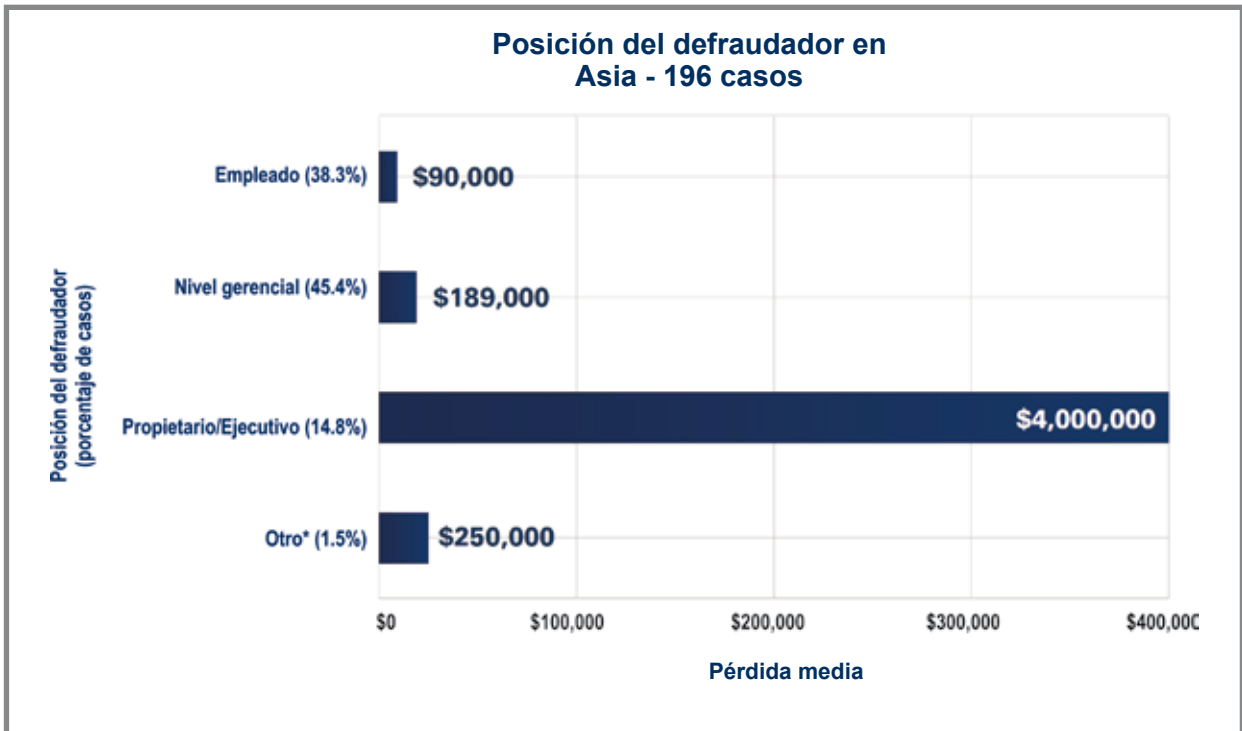
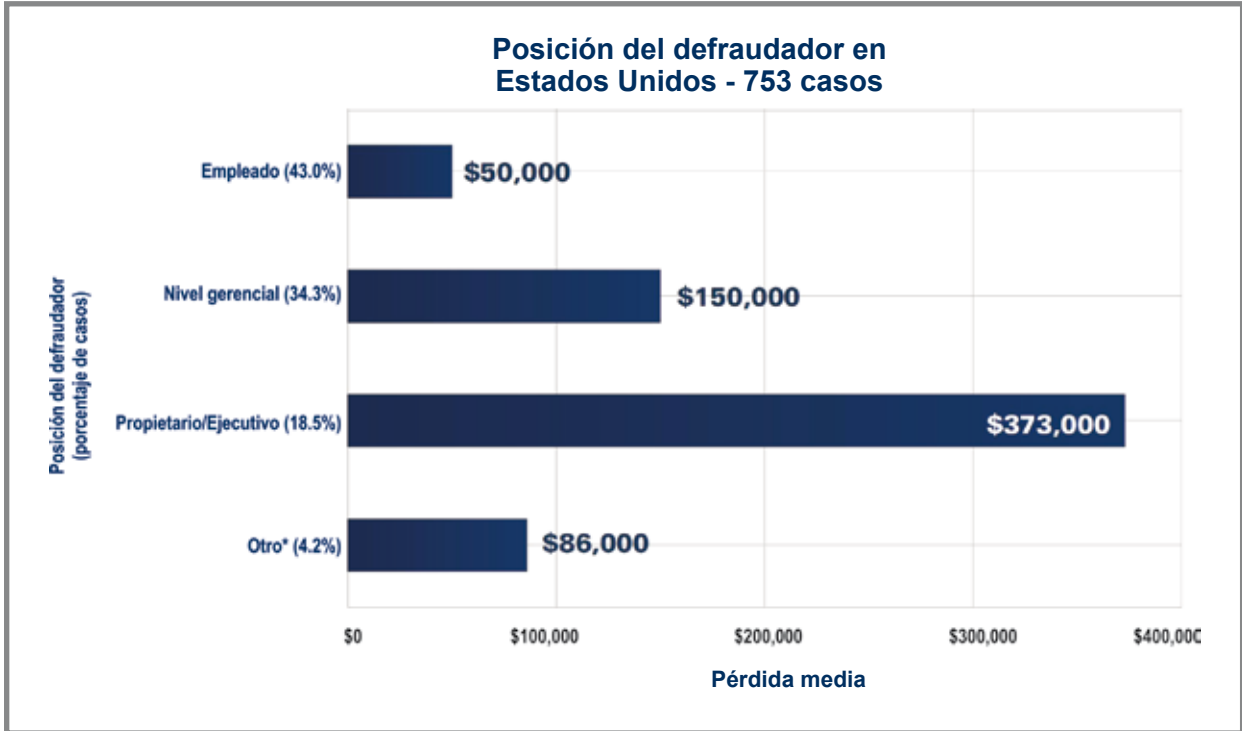


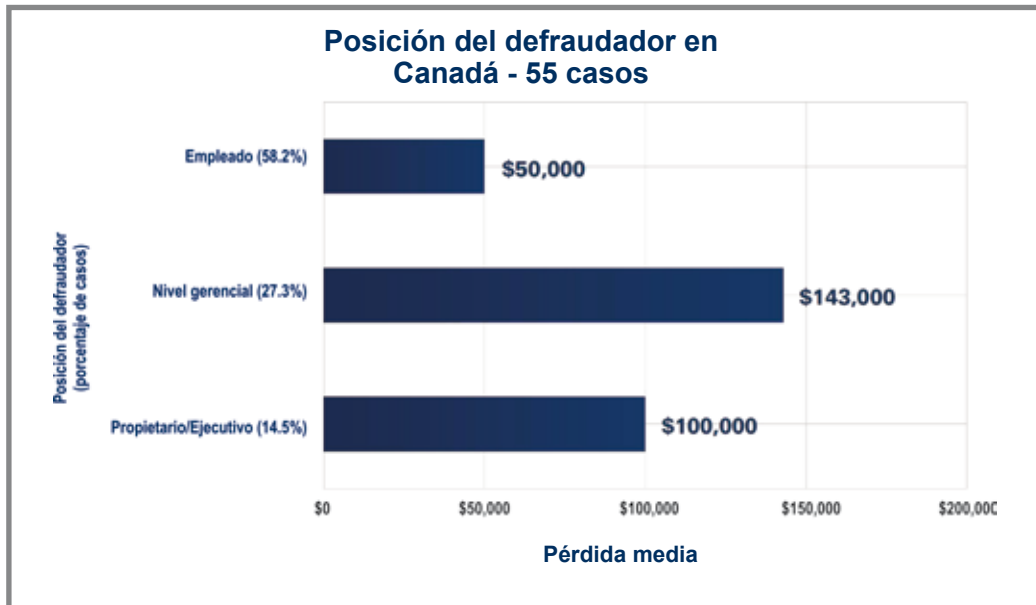
Los fraudes cometidos por gerentes y propietarios/ejecutivos duraron dos años en promedio antes de ser detectados. Esta cifra es dos veces superior a la duración de los fraudes cometidos por los empleados, y probablemente refleja el hecho de que los defraudadores con mayores niveles de autoridad con frecuencia están mejor posicionados para eludir los controles o encubrir sus conductas ilegales. También podría reflejar la renuencia de los empleados y del personal anti-fraude a presentar quejas o a investigar a quienes cuentan con mayor nivel de autoridad.

Duración del fraude según la posición del defraudador	
Posición	Meses promedio hasta la detección
Empleado	12
Nivel gerencial	24
Propietario/ Ejecutivo	24
Otro*	10

Las tablas en las páginas siguientes muestran las pérdidas medias y la distribución de los defraudadores según su nivel de autoridad para cada región de nuestro estudio. En todas las regiones salvo en una, entre el 77% y el 86% de los fraudes fueron cometidos por empleados y gerentes. Sin embargo, las pérdidas causadas por propietarios/ejecutivos tienden a ser mucho mayores. La única excepción fue Canadá, donde las pérdidas provocadas por propietarios/ ejecutivos fueron menores que las ocasionadas por gerentes. Sin embargo, se trata de una muestra muy pequeña de sólo ocho casos de propietarios/ejecutivos, lo que impacta la fiabilidad del hallazgo sobre pérdidas.

Es interesante observar que las pérdidas en Estados Unidos y Canadá fueron menores a las registradas en cualquier otra región, particularmente en el rubro de propietario/ejecutivo. No estamos seguros de la causa, pero hallamos el mismo resultado en nuestro estudio de 2010. Esta correlación podría ser el resultado de pérdidas realmente menores causadas por los ejecutivos de Estados Unidos y Canadá, o simplemente podría reflejar que los CFE's de Estados Unidos y Canadá tienden a investigar delitos ejecutivos menos costosos que sus homólogos en otras regiones.



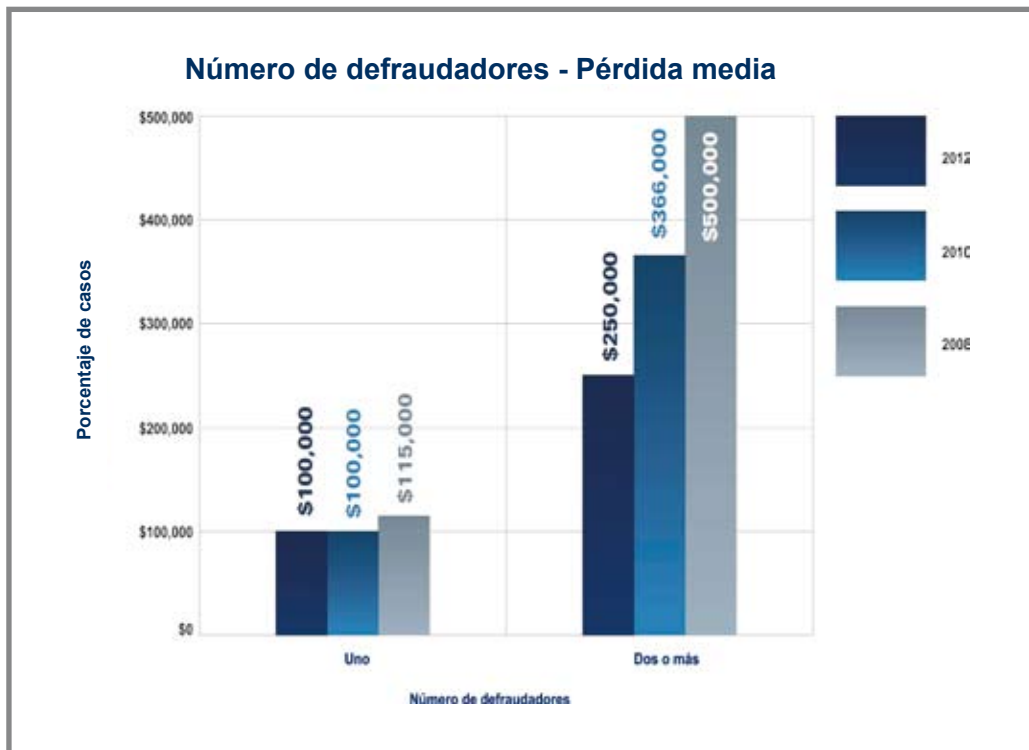
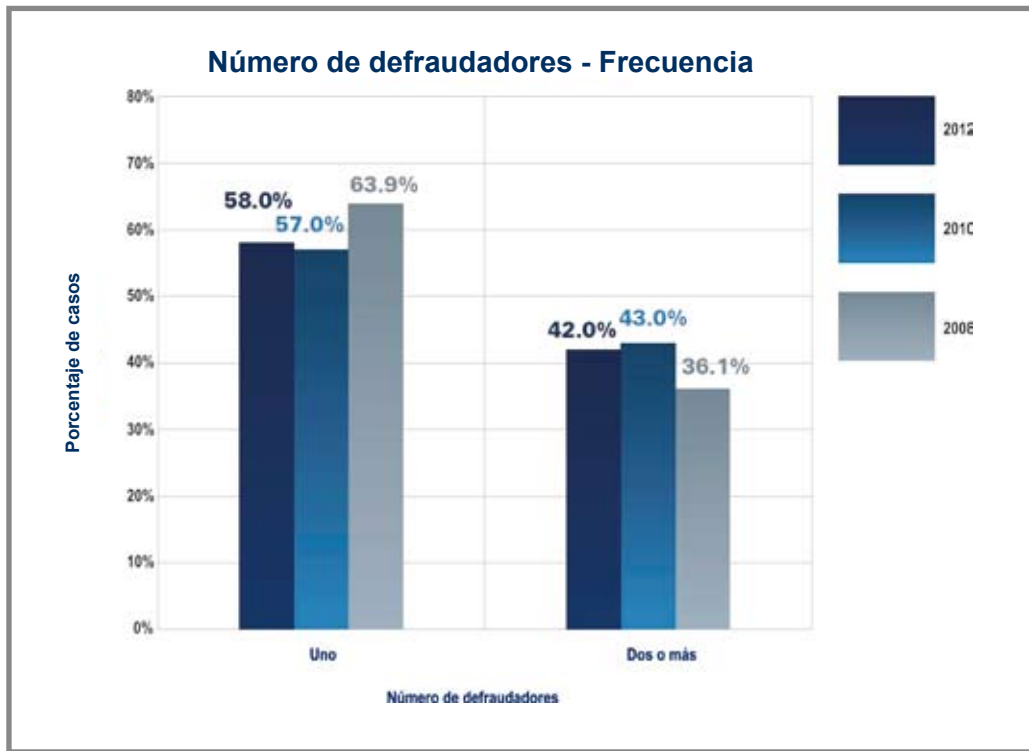




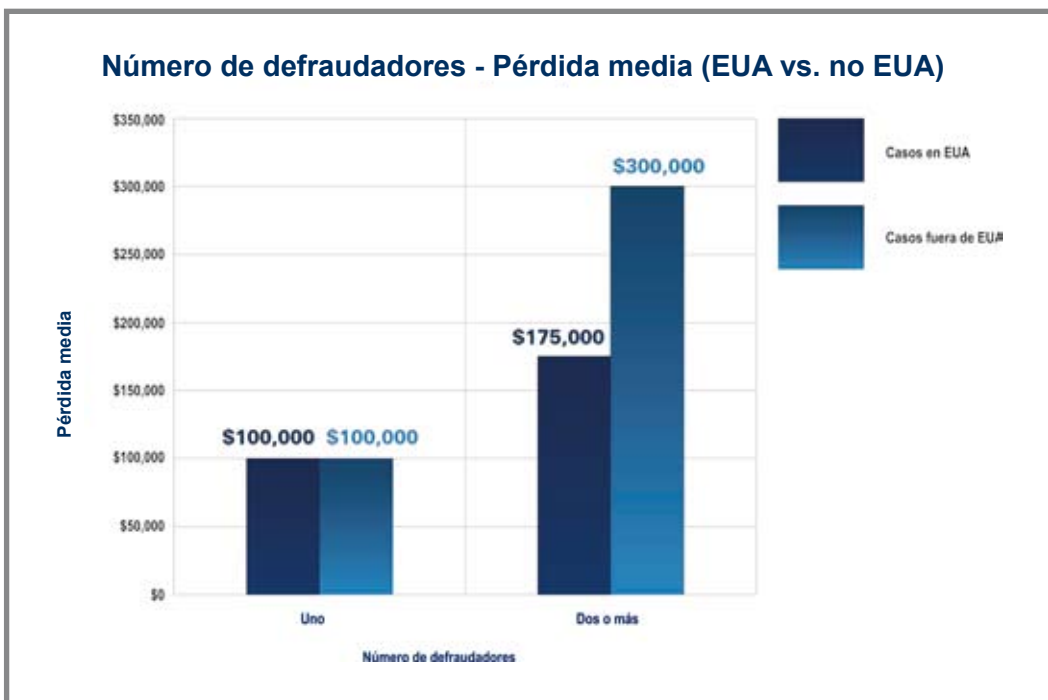
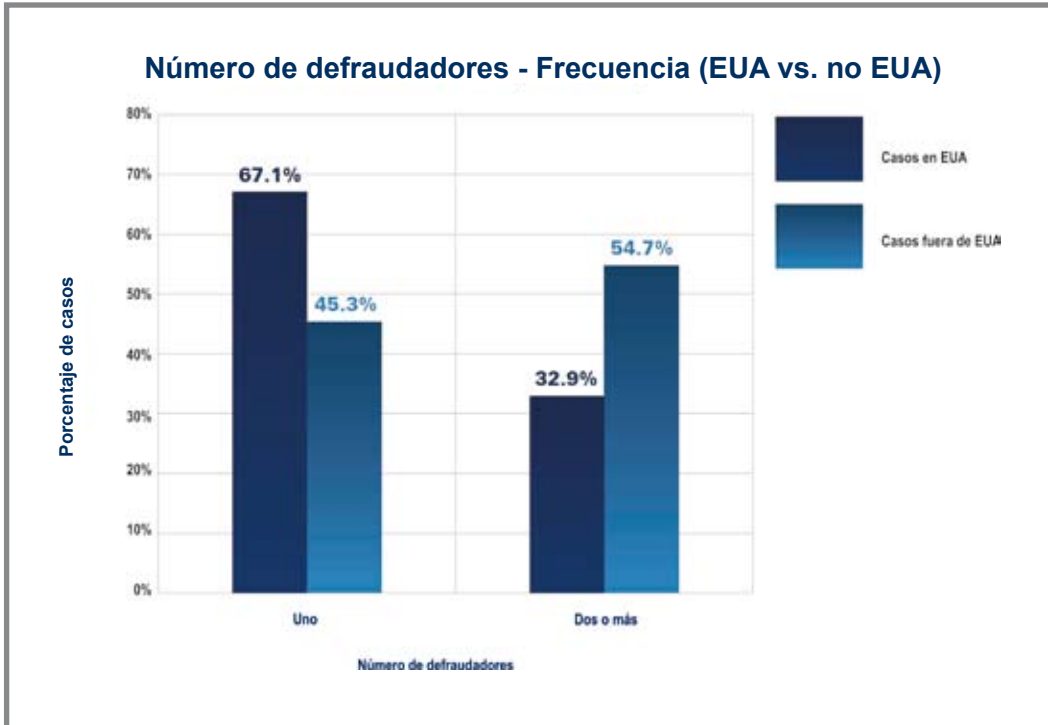
El impacto de la colusión

Cuando dos o más personas conspiran para cometer un fraude contra la organización, el efecto puede ser particularmente dañino, sobre todo cuando los esfuerzos conjuntos de los defraudadores permiten eludir o anular los controles antifraude. En nuestros tres Reportes más recientes, la tasa de colusión (definida como dos o más defraudadores involucrados en el fraude) se ha mantenido bastante constante. Se reportaron defraudadores múltiples en 36% - 42% de los casos.

Los esquemas que involucran a la colusión también han mostrado consistentemente pérdidas mucho mayores que las provocadas por un estafador individual. Como se muestra en la tabla de la página siguiente, la pérdida media en esquemas de colusión fue de USD 250,000, lo que es más de dos veces superior a las pérdidas resultantes en casos donde opera un solo defraudador. Interesantemente, en los últimos tres estudios las pérdidas ocasionadas por un solo defraudador se han mantenido notablemente constantes, mientras que las pérdidas provocadas por defraudadores coludidos se han reducido significativamente, pasando de USD 500,000 en el Reporte de 2008 a USD 250,000 en el presente estudio.

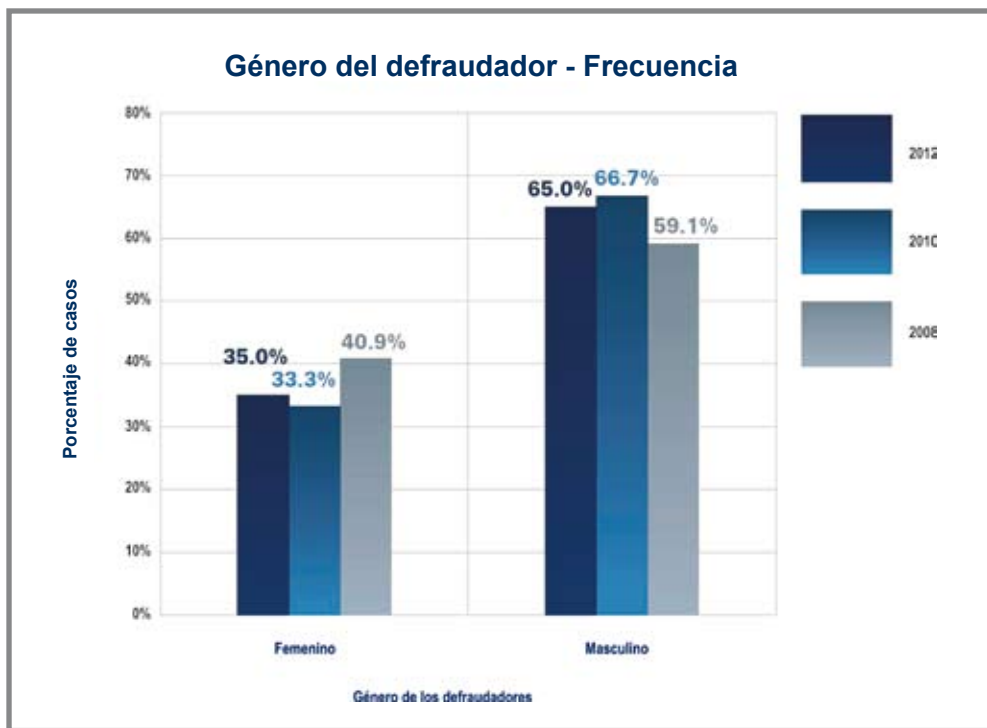


En general, 42% de los casos de este Reporte involucró a múltiples defraudadores, pero hubo una discrepancia significativa entre los casos cometidos en Estados Unidos y los cometidos fuera de ese país. Dentro de EE.UU., sólo cerca de un tercio de los casos mostró colusión, mientras que en otras regiones la colusión se observó en 55% de los casos. Además, mientras que la pérdida media para los casos individuales fue la misma (USD 100,000) tanto dentro como fuera de EE.UU., los casos de colusión fuera de ese país resultaron casi dos veces más costosos.

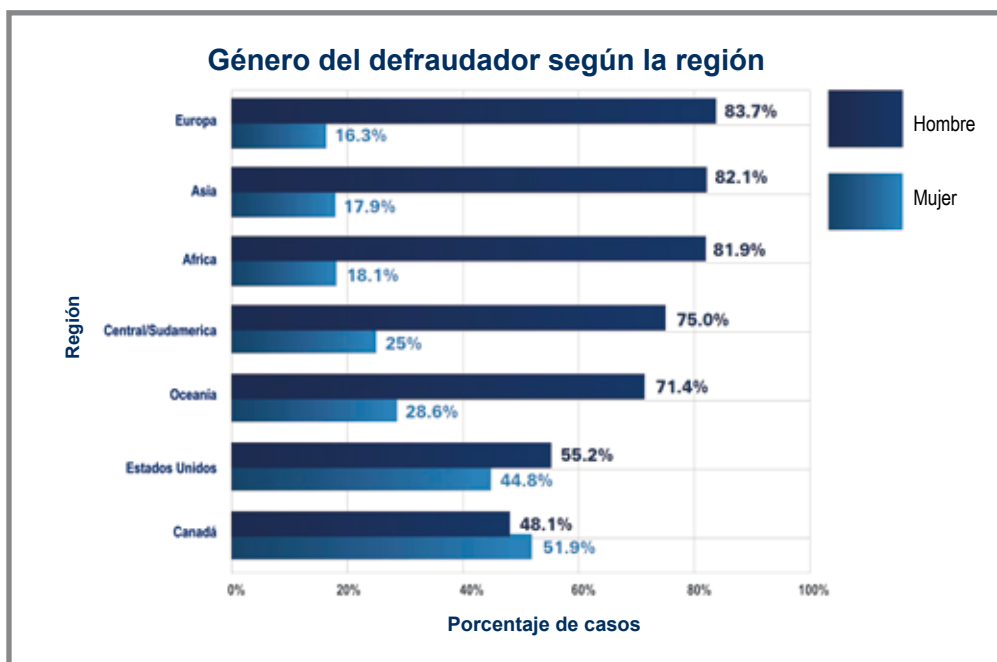


Género del defraudador

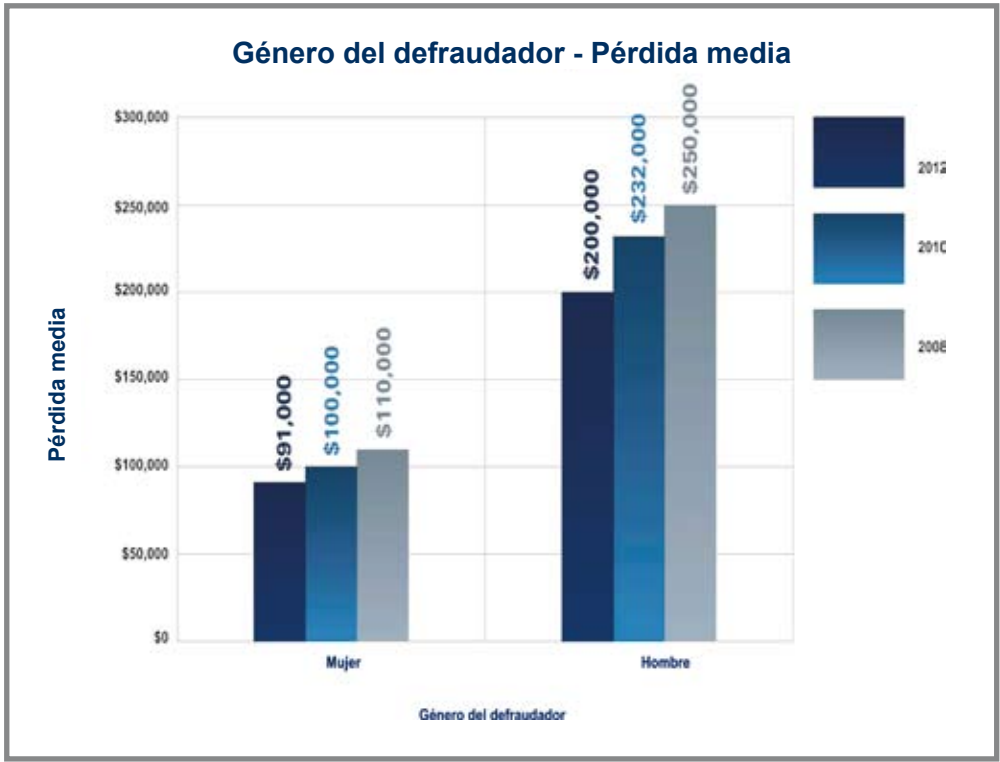
Como muestra el gráfico siguiente, los hombres tienden a representar aproximadamente dos tercios de todos los casos de fraude, proporción que se ha mantenido bastante constante a lo largo de nuestros últimos tres estudios.



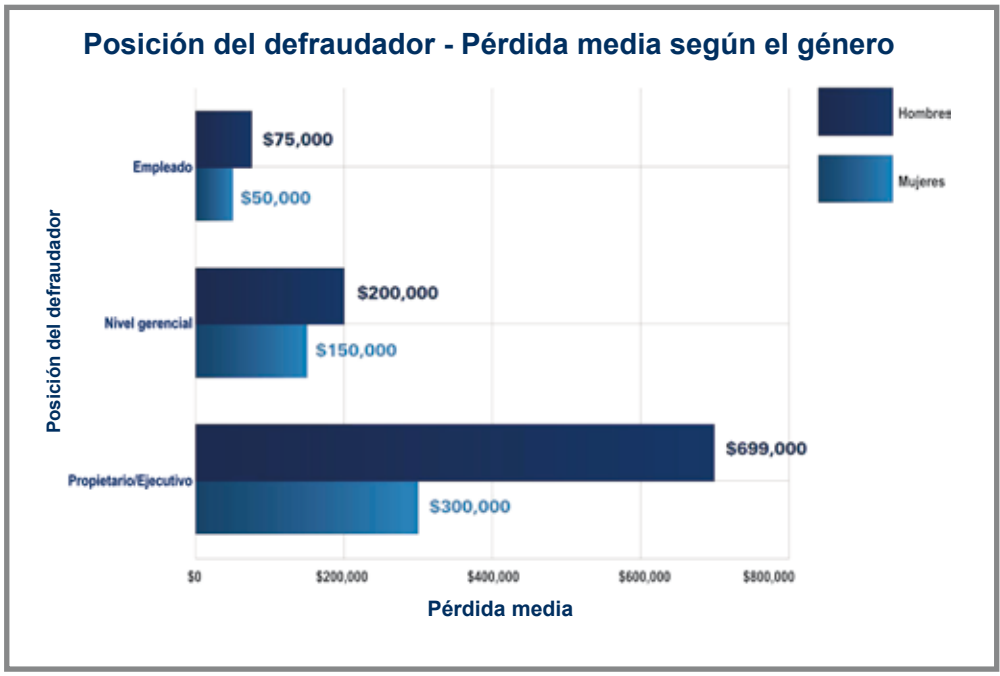
La proporción de defraudadores hombre – mujer varía en gran medida dependiendo de la región. En Europa, Asia, África y América Latina y el Caribe los hombres cometieron 75% o más de los fraudes, lo cual se vio también en nuestro Reporte de 2010. Por el contrario, Canadá y Estados Unidos mostraron las tasas más bajas de defraudadores masculinos, lo que también es consistente con lo reportado en 2010. Canadá, de hecho, reportó más fraudes cometidos por mujeres que por hombres, aunque se trata de una muestra pequeña de sólo 58 casos reportados, lo que probablemente influye en la fiabilidad del resultado.



Uno de los hallazgos más interesantes de nuestro Reporte bianual es el hecho de que los defraudadores varones tienden a causar pérdidas más de dos veces superiores a las causadas por mujeres. En nuestro estudio de 2012, la pérdida media provocada por un hombre fue de USD 200,000, mientras que la causada por una mujer fue de USD 91,000. La siguiente tabla muestra que ésta ha sido una tendencia constante durante los últimos tres informes.



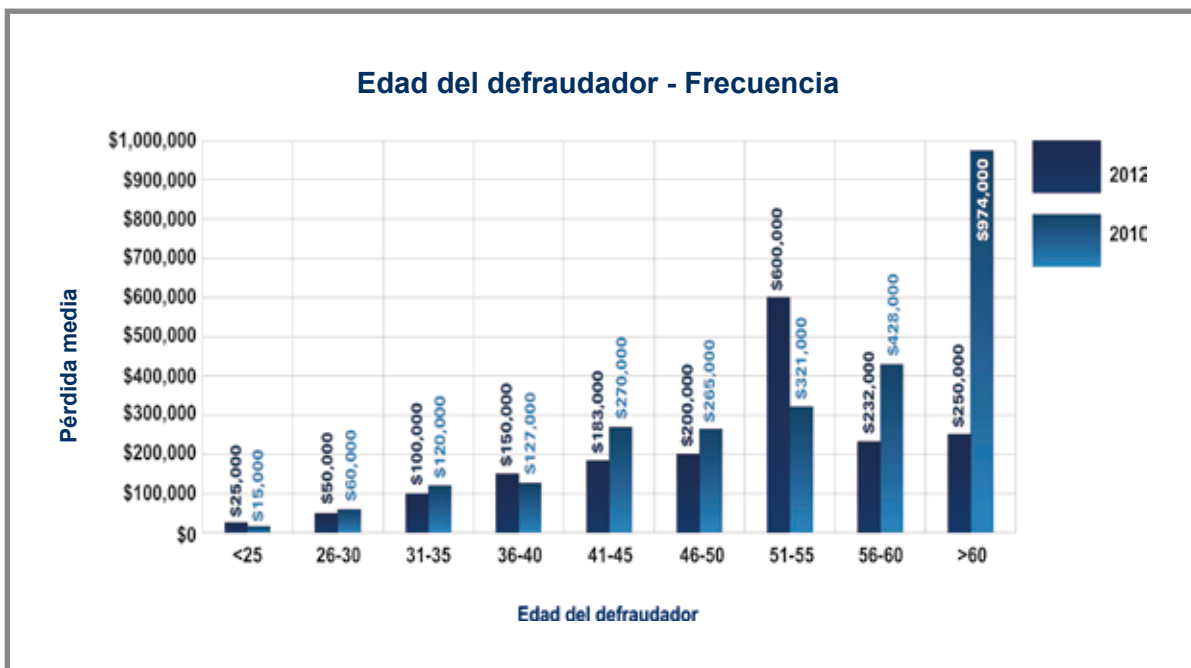
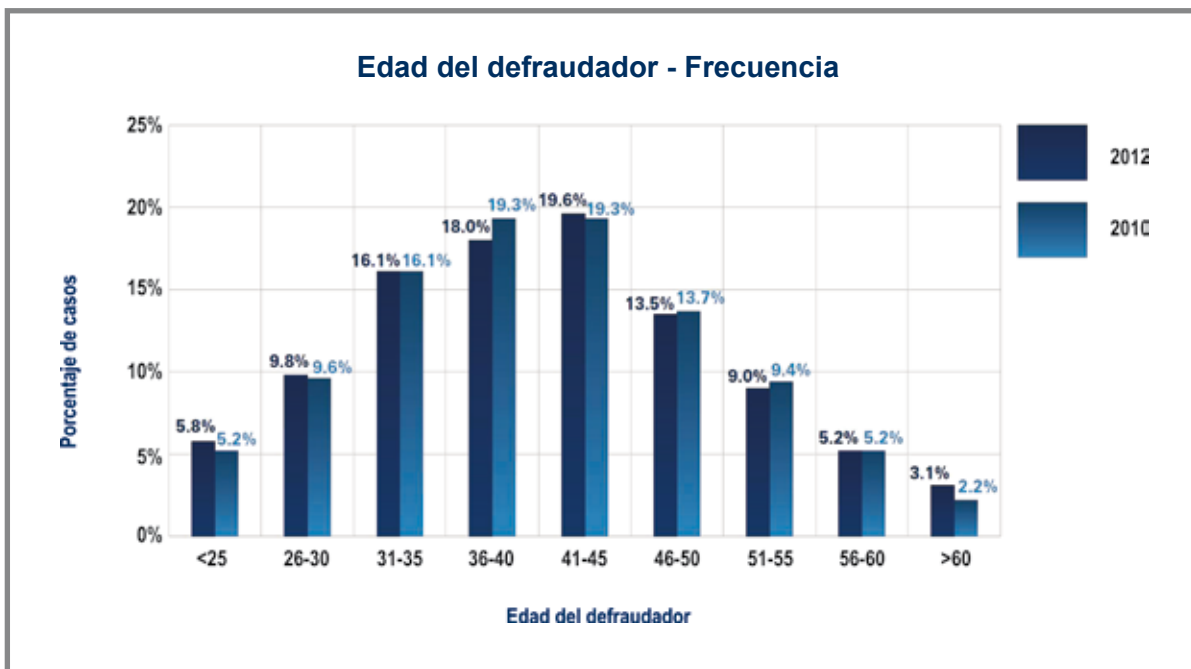
Esta disparidad no parece basarse exclusivamente en que los hombres ocupan mayores niveles de autoridad que las mujeres. En la siguiente tabla se comparan las pérdidas por género según el nivel de los defraudadores. Los varones ocasionaron pérdidas significativamente más altas en cada nivel. ⁽¹⁰⁾



¹⁰ Sólo recibimos 31 casos de mujeres propietarias/ejecutivas, lo que afecta la fiabilidad de los datos sobre pérdidas en esa categoría.

Edad del defraudador

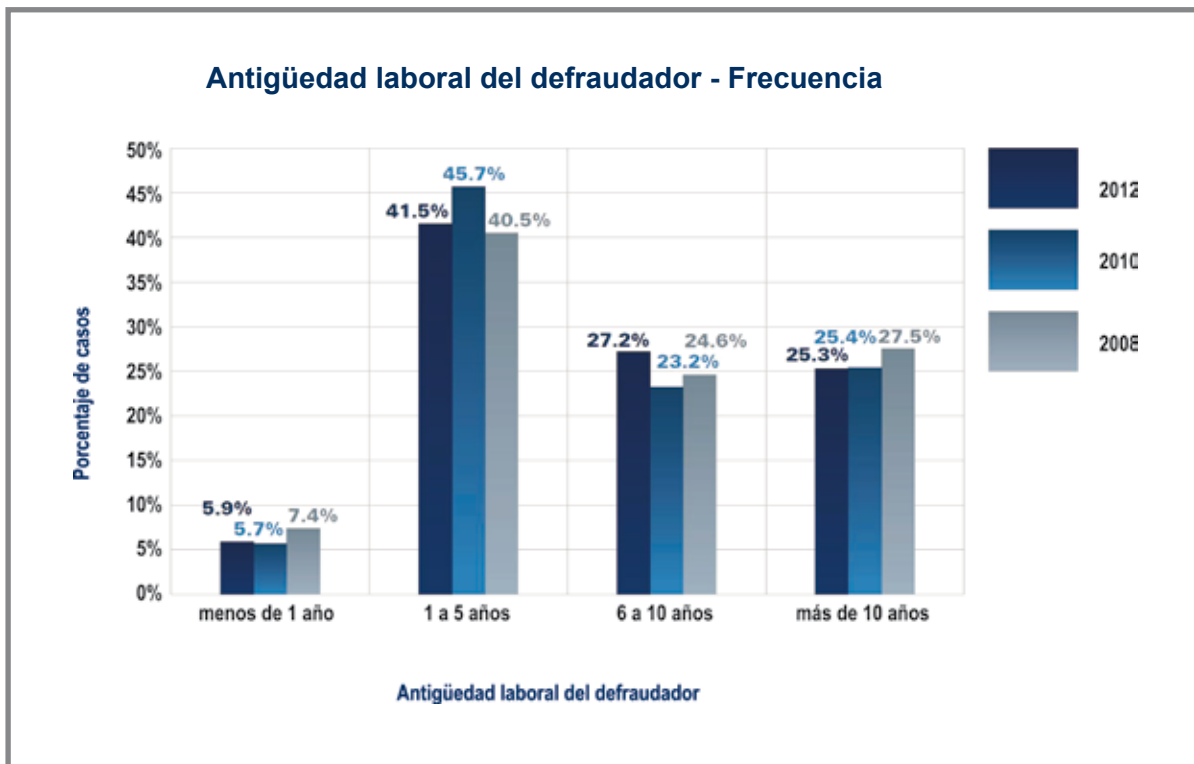
Como se muestra a continuación, la distribución de los defraudadores en función de su edad produjo una curva en forma de campana y ha sido bastante consistente desde 2010 a 2012. Cerca del 54% de todos los estafadores tienen entre 31 y 45 años. Las pérdidas por fraude, sin embargo, tienden a aumentar con la edad del defraudador. Esta tendencia al alza no fue tan dramática en 2012 como en nuestro estudio de 2010, pero aún así vimos tasas incrementales para cada rango de mayor edad, excepto para el inesperado rango de 50-55 años, donde la pérdida media se elevó a USD 600,000 dólares, casi dos veces y media superior que la pérdida ocasionada por cualquier otro rango de edad.



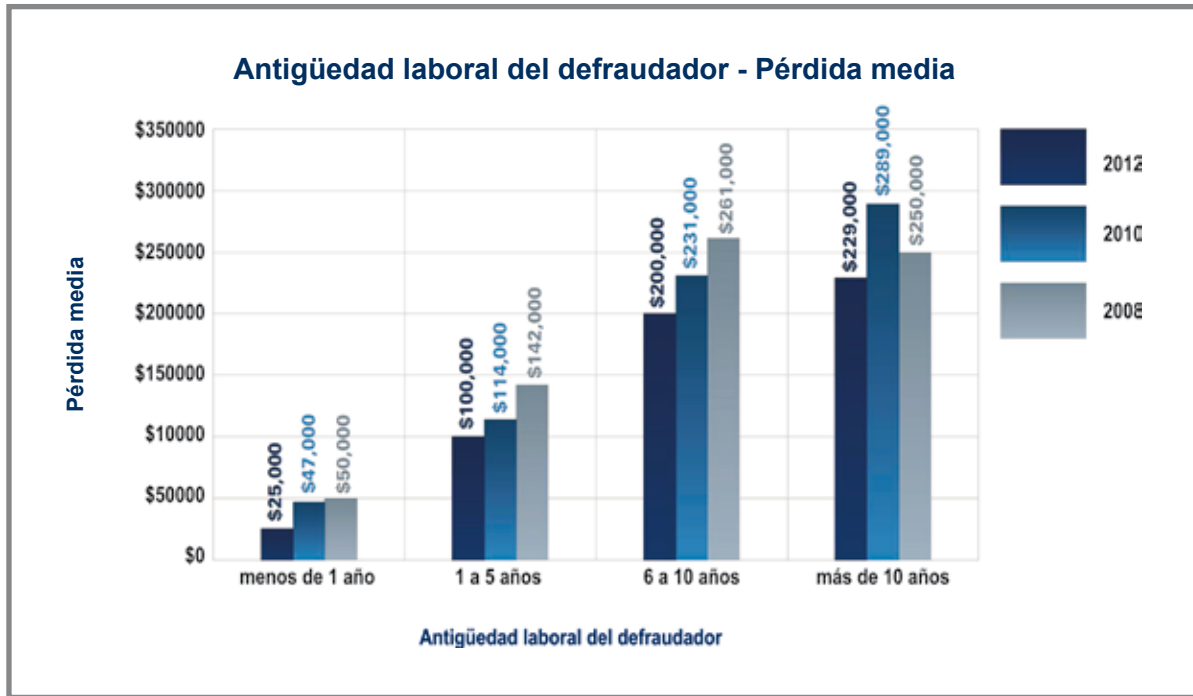
Antigüedad del defraudador en la organización víctima

Seguimos viendo que la antigüedad en el empleo se correlaciona de modo importante con las pérdidas por fraude. Quienes han trabajado en una organización por un período de tiempo largo, a menudo gozan de mayor confianza de sus supervisores y compañeros de trabajo, lo que puede significar menor control sobre sus acciones. Su experiencia también les puede dar una mejor comprensión de los controles internos de la organización, lo que facilita el éxito y el ocultamiento de sus conductas fraudulentas.

Aproximadamente 42% de los defraudadores ocupacionales tenían entre uno y cinco años de antigüedad en sus organizaciones. Mientras tanto, menos del 6% cometió un fraude en su primer año en el trabajo. En general, la distribución de la antigüedad fue consistente con los hallazgos de los dos Reportes anteriores.

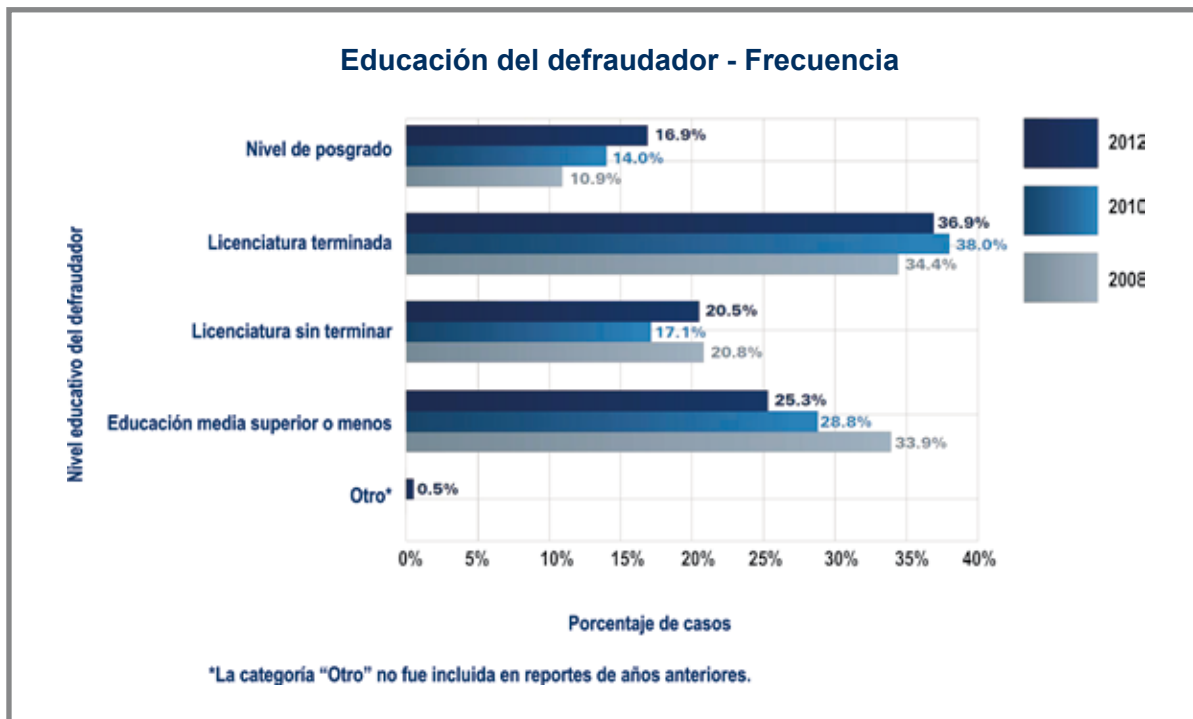


Como se mencionó, las pérdidas por fraude ocupacional tienden a elevarse de acuerdo con la permanencia del defraudador en la organización víctima. Los datos actuales muestran que los defraudadores con más de diez años de antigüedad causaron pérdidas medias de USD 229,000 (ver tabla en la página siguiente). Esta cifra supera en más del doble a las pérdidas generadas por quienes cuentan con una antigüedad de uno a cinco años, y casi diez veces mayor a las pérdidas provocadas por defraudadores con menos de un año de antigüedad. La correlación entre las pérdidas por fraude y la antigüedad en el empleo ha sido un hallazgo consistente en los Reportes anteriores, a pesar de que las pérdidas fueron menores en 2012 para todos los rangos de antigüedad en comparación con Reportes previos.



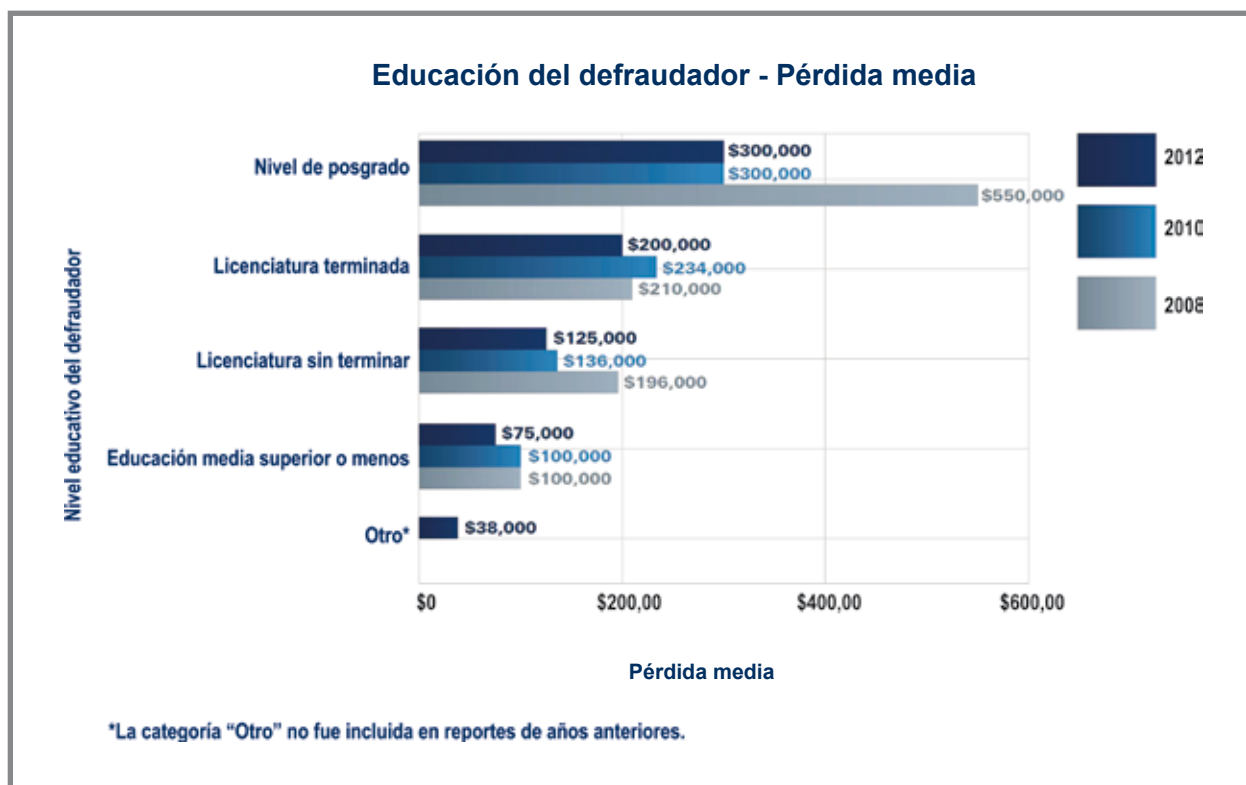
Nivel de educación del defraudador

La siguiente tabla muestra la distribución de los defraudadores en función de su nivel educativo. Aproximadamente 54% de los defraudadores tenía título universitario o un grado superior. Este resultado es similar a la distribución de 2010, año en que el 52% de los defraudadores contaba con título universitario o de posgrado.



Históricamente, nuestros estudios han mostrado que los defraudadores con mayores niveles de educación tienden a causar mayores pérdidas. Por lo general, sería de esperarse que las personas con más educación tengan mayores niveles de autoridad dentro de sus organizaciones, lo cual es probablemente la razón más importante de esta correlación. Las personas con mayor educación también poseen mayor capacidad técnica para diseñar esquemas de fraude.

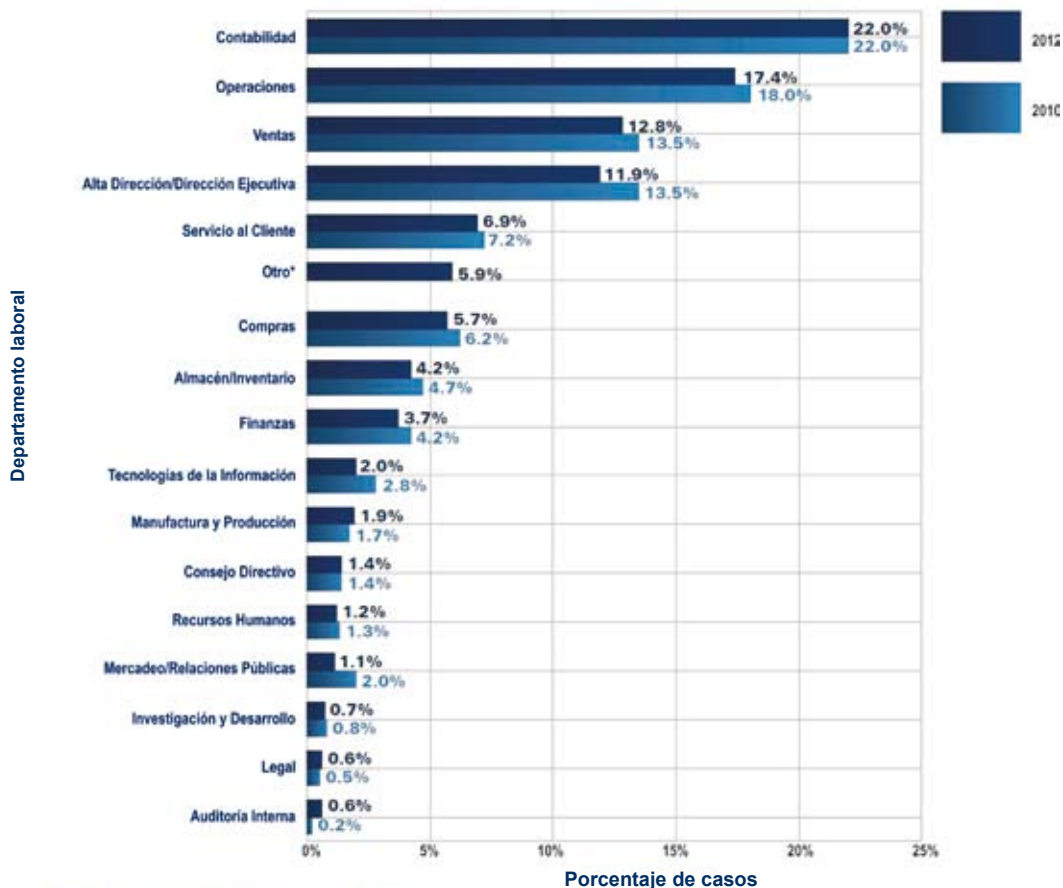
En nuestros datos de 2012, las pérdidas aumentaron en correlación directa con los niveles de educación. Las personas con títulos de posgrado causaron pérdidas medias de USD 300,000, en comparación con los USD 200,000 generados por aquellos con grado de licenciatura. Las personas con secundaria terminada o menor nivel causaron pérdidas medias de USD 75,000.



Área laboral del defraudador

Los seis departamentos más comunes en los que trabajaron los defraudadores fueron: contabilidad, operaciones, ventas, alta dirección/dirección ejecutiva, servicio al cliente y compras. En conjunto, estas seis áreas laborales representaron 77% de los casos reportados. Como se muestra en el cuadro de la página siguiente, la distribución de los casos según el departamento del defraudador es notablemente similar a la distribución de 2010.

Departamento laboral del defraudador - Frecuencia



*La categoría "Otro" no fue incluida en el Reporte de 2010.

No resulta extraño que los esquemas cometidos por defraudadores en la alta dirección/dirección ejecutiva causaran las mayores pérdidas medias (USD 500,000), mientras que los fraudes en servicio al cliente ocasionaron las pérdidas medias más bajas (USD 30,000). Los fraudes ocurridos en el departamento de contabilidad ocuparon el quinto lugar en pérdidas medias (USD 183,000), pero este departamento representó el 22% de todos los casos, mucho más que cualquier otra categoría.

Departamento laboral del defraudador (Orden según pérdidas media)

Departamento laboral	Número de casos	Porcentaje	Pérdida media
Alta Dirección/Dirección Ejecutiva	159	11.9%	\$500,000
Finanzas	49	3.7%	\$250,000
Consejo Directivo	19	1.4%	\$220,000
Compras	76	5.7%	\$200,000
Contabilidad	293	22.0%	\$183,000
Legal	8	0.6%	\$180,000
Mercadeo/Relaciones Públicas	14	1.1%	\$165,000
Manufactura y Producción	25	1.9%	\$160,000
Recursos Humanos	16	1.2%	\$121,000
Investigación y Desarrollo	9	0.7%	\$100,000
Tecnologías de la Información	27	2.0%	\$100,000
Otro	79	5.9%	\$100,000
Operaciones	232	17.4%	\$100,000
Ventas	170	12.8%	\$90,000
Almacén/Inventario	56	4.2%	\$67,000
Auditoría Interna	8	0.6%	\$32,000
Servicio al Cliente	92	6.9%	\$30,000

Área laboral del defraudador según la región

En las tablas siguientes se presenta la distribución de los casos según el departamento del defraudador en cada región. Los seis departamentos principales señalados en el apartado anterior (contabilidad, operaciones, ventas, alta dirección/dirección ejecutiva, servicio al cliente y compras) representaron entre el 69% y el 81% de los casos en todas las regiones.

Estados Unidos 750 casos		
Departamento laboral	Número de casos	Porcentaje de casos
Contabilidad	197	26.3%
Operaciones	137	18.3%
Alta Dirección/Dirección Ejecutiva	91	12.1%
Ventas	81	10.8%
Otro	56	7.5%
Servicio al Cliente	53	7.1%
Almacén/Inventario	28	3.7%
Compras	23	3.1%
Finanzas	21	2.8%
Consejo Directivo	11	1.5%
Manufactura y Producción	10	1.3%
Recursos Humanos	9	1.2%
Tecnologías de la Información	8	1.1%
Mercadeo/Relaciones Públicas	7	0.9%
Investigación y Desarrollo	7	0.9%
Legal	6	0.8%
Auditoría Interna	5	0.7%

Asia 198 casos		
Departamento laboral	Número de casos	Porcentaje de casos
Ventas	39	19.7%
Operaciones	32	16.2%
Alta Dirección/Dirección Ejecutiva	25	12.6%
Compras	23	11.6%
Contabilidad	22	11.1%
Servicio al Cliente	13	6.6%
Almacén/Inventario	9	4.5%
Finanzas	8	4.0%
Manufactura y Producción	6	3.0%
Consejo Directivo	4	2.0%
Recursos Humanos	4	2.0%
Tecnologías de la Información	4	2.0%
Otro	4	2.0%
Mercadeo/Relaciones Públicas	3	1.5%
Legal	2	1.0%
Auditoría Interna	0	0.0%
Investigación y Desarrollo	0	0.0%

Europa 128 casos		
Departamento laboral	Número de casos	Porcentaje de casos
Ventas	24	18.8%
Contabilidad	21	16.4%
Alta Dirección/Dirección Ejecutiva	18	14.1%
Operaciones	16	12.5%
Compras	12	9.4%
Finanzas	8	6.3%
Almacén/Inventario	7	5.5%
Servicio al Cliente	6	4.7%
Tecnologías de la Información	6	4.7%
Manufactura y Producción	4	3.1%
Consejo Directivo	3	2.3%
Auditoría Interna	1	0.8%
Otro	1	0.8%
Investigación y Desarrollo	1	0.8%
Recursos Humanos	0	0.0%
Mercadeo/Relaciones Públicas	0	0.0%
Legal	0	0.0%

África 107 casos		
Departamento laboral	Número de casos	Porcentaje de casos
Contabilidad	24	22.4%
Operaciones	22	20.6%
Compras	9	8.4%
Alta Dirección/Dirección Ejecutiva	8	7.5%
Ventas	8	7.5%
Finanzas	7	6.5%
Otro	7	6.5%
Tecnologías de la Información	4	3.7%
Almacén/Inventario	4	3.7%
Servicio al Cliente	3	2.8%
Manufactura y Producción	3	2.8%
Mercadeo/Relaciones Públicas	3	2.8%
Recursos Humanos	2	1.9%
Auditoría Interna	2	1.9%
Consejo Directivo	1	0.9%
Legal	0	0.0%
Investigación y Desarrollo	0	0.0%

Canadá 55 casos		
Departamento laboral	Número de casos	Porcentaje de casos
Contabilidad	11	20.0%
Ventas	10	18.2%
Servicio al Cliente	8	14.5%
Operaciones	6	10.9%
Otro	4	7.3%
Compras	4	7.3%
Tecnologías de la Información	3	5.5%
Alta Dirección/Dirección Ejecutiva	2	3.6%
Finanzas	2	3.6%
Almacén/Inventario	2	3.6%
Recursos Humanos	1	1.8%
Mercadeo/Relaciones Públicas	1	1.8%
Investigación y Desarrollo	1	1.8%
Consejo Directivo	0	0.0%
Manufactura y Producción	0	0.0%
Legal	0	0.0%
Auditoría Interna	0	0.0%

América Latina y el Caribe 37 casos		
Departamento laboral	Número de casos	Porcentaje de casos
Contabilidad	7	18.9%
Alta Dirección/Dirección Ejecutiva	7	18.9%
Operaciones	7	18.9%
Servicio al Cliente	4	10.8%
Compras	3	8.1%
Finanzas	2	5.4%
Otro	2	5.4%
Ventas	2	5.4%
Almacén/Inventario	2	5.4%
Manufactura y Producción	1	2.7%
Consejo Directivo	0	0.0%
Recursos Humanos	0	0.0%
Legal	0	0.0%
Auditoría Interna	0	0.0%
Tecnologías de la Información	0	0.0%
Mercadeo/Relaciones Públicas	0	0.0%
Investigación y Desarrollo	0	0.0%

Oceanía 35 casos		
Departamento laboral	Número de casos	Porcentaje de casos
Operaciones	7	20.0%
Alta Dirección/Dirección Ejecutiva	6	17.1%
Ventas	5	14.3%
Contabilidad	4	11.4%
Servicio al Cliente	4	11.4%
Almacén/Inventario	3	8.6%
Otro	2	5.7%
Finanzas	1	2.9%
Tecnologías de la Información	1	2.9%
Manufactura y Producción	1	2.9%
Compras	1	2.9%
Consejo Directivo	0	0.0%
Recursos Humanos	0	0.0%
Legal	0	0.0%
Auditoría Interna	0	0.0%
Mercadeo/Relaciones Públicas	0	0.0%
Investigación y Desarrollo	0	0.0%

Tipo de esquema según el área laboral del defraudador

La sección anterior identificó a las áreas laborales más comúnmente asociadas al fraude ocupacional. En las siguientes tablas, presentamos los esquemas más comunes cometidos dentro de cada departamento. Analizamos sólo a los seis departamentos que representaron al menos el 5% de todos los casos. La corrupción fue el esquema más común en todos los departamentos excepto en contabilidad, en donde los casos de facturación fraudulenta (31%) y falsificación de cheques (30%) fueron los dos esquemas más habituales.

Contabilidad 293 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Facturación	91	31.1%
Falsificación de cheques	87	29.7%
Hurto antes del registro	67	22.9%
Nómina	54	18.4%
Corrupción	50	17.1%
Efectivo disponible	50	17.1%
Hurto de efectivo después de su registro	50	17.1%
Reembolso de gastos	39	13.3%
Fraude en estados financieros	27	9.2%
Bienes distintos a efectivo	16	5.5%
Desembolsos en cajas registradoras	15	5.1%

Operaciones 232 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	76	32.8%
Facturación	56	24.1%
Reembolso de gastos	45	19.4%
Bienes distintos a efectivo	41	17.7%
Hurto antes del registro	30	12.9%
Efectivo disponible	27	11.6%
Hurto de efectivo después de su registro	26	11.2%
Falsificación de cheques	23	9.9%
Nómina	20	8.6%
Fraude en estados financieros	15	6.5%
Desembolsos en cajas registradoras	7	3.0%

Ventas 170 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	53	31.2%
Bienes distintos a efectivo	38	22.4%
Hurto antes del registro	31	18.2%
Reembolso de gastos	26	15.3%
Facturación	25	14.7%
Hurto de efectivo después de su registro	19	11.2%
Efectivo disponible	16	9.4%
Desembolsos en cajas registradoras	10	5.9%
Fraude en estados financieros	8	4.7%
Falsificación de cheques	6	3.5%
Nómina	4	2.4%

Alta Dirección/Dirección Ejecutiva 159 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	85	53.5%
Facturación	52	32.7%
Reembolso de gastos	34	21.4%
Fraude en estados financieros	33	20.8%
Bienes distintos a efectivo	25	15.7%
Hurto antes del registro	24	15.1%
Efectivo disponible	22	13.8%
Nómina	20	12.6%
Hurto de efectivo después de su registro	19	11.9%
Falsificación de cheques	13	8.2%
Desembolsos en cajas registradoras	4	2.5%

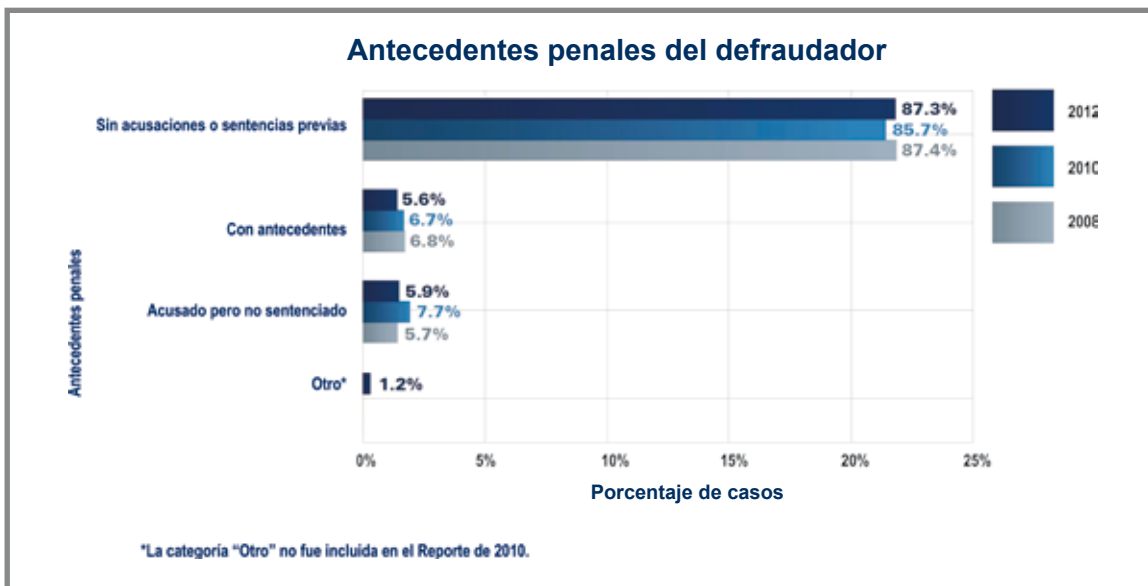
Servicio al Cliente 92 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	19	20.7%
Bienes distintos a efectivo	18	19.6%
Hurto antes del registro	12	13.0%
Efectivo disponible	12	13.0%
Hurto de efectivo después de su registro	10	10.9%
Facturación	7	7.6%
Reembolso de gastos	7	7.6%
Falsificación de cheques	5	5.4%
Desembolsos en cajas registradoras	4	4.3%
Fraude en estados financieros	1	1.1%
Nómina	0	0.0%

Compras 76 casos		
Esquema	Número de casos	Porcentaje de casos
Corrupción	52	68.4%
Facturación	27	35.5%
Bienes distintos a efectivo	15	19.7%
Reembolso de gastos	5	6.6%
Hurto antes del registro	3	3.9%
Nómina	3	3.9%
Fraude en estados financieros	3	3.9%
Falsificación de cheques	2	2.6%
Efectivo disponible	2	2.6%
Hurto de efectivo después de su registro	1	1.3%
Desembolsos en cajas registradoras	1	1.3%

Historia laboral y antecedentes penales del defraudador

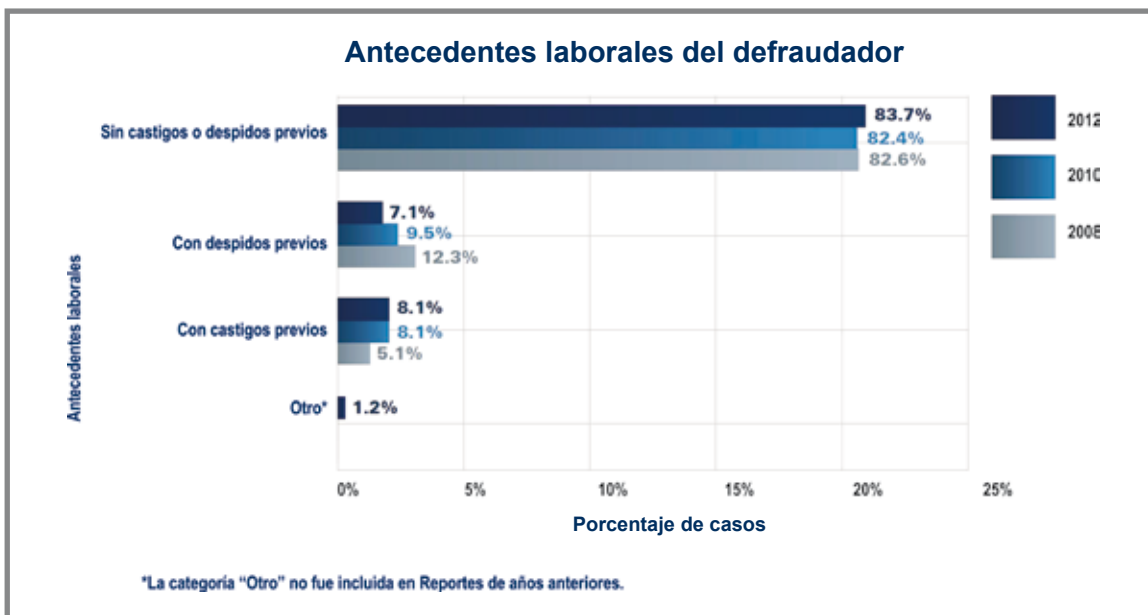
Antecedentes penales del defraudador

En 860 casos de nuestro estudio, el CFE participante fue capaz de proporcionar información sobre los antecedentes penales del defraudador. En sólo 6% de esos casos había el defraudador sido condenado por delitos relacionados con fraudes antes de que cometiera el esquema en cuestión. Esto es consistente con los hallazgos de estudios anteriores.



Historial de empleo del defraudador

Hubo 695 casos en los que el CFE participante proporcionó información sobre el historial laboral del defraudador. Las respuestas demuestran que la gran mayoría (84%) de los defraudadores ocupacionales nunca había sido sancionado o denunciado por su empleador debido a un delito relacionado con fraude. Sólo 7% de los defraudadores había sido previamente denunciado por otro empleador debido a conductas fraudulentas.



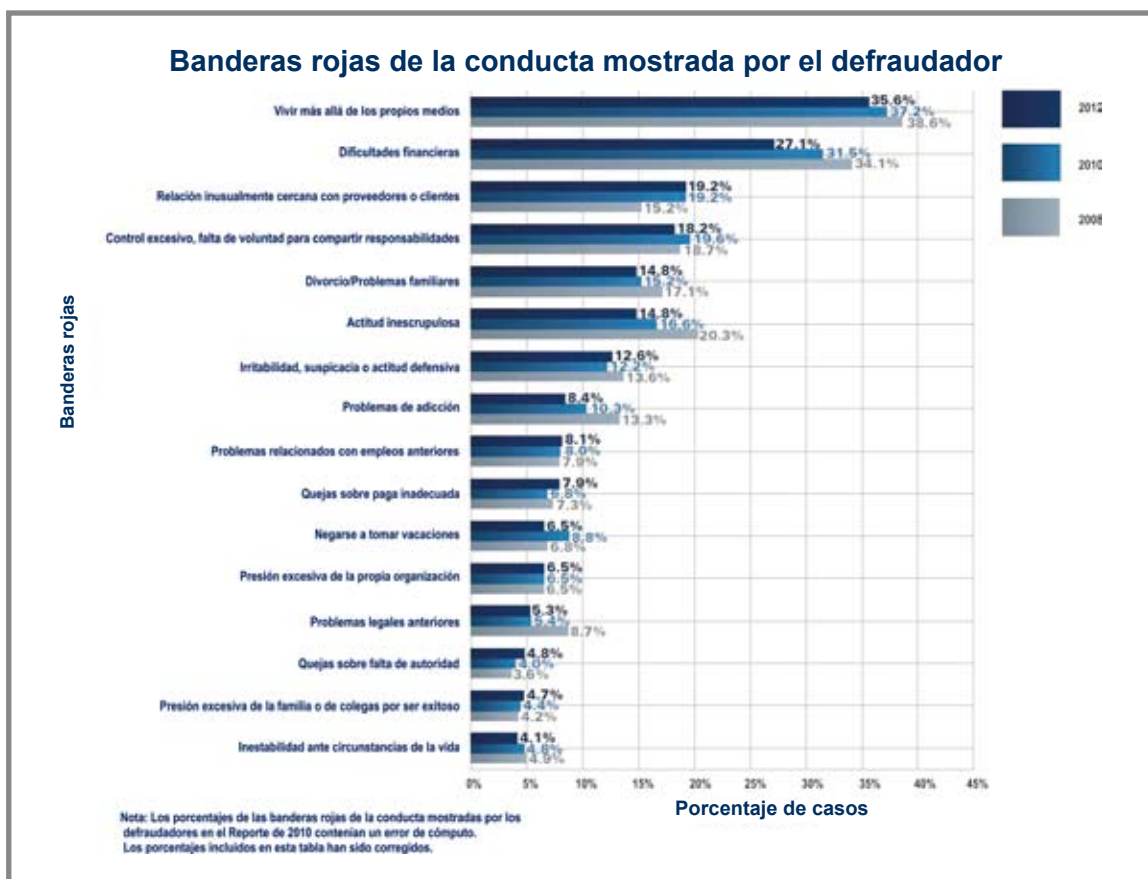
Banderas rojas en la conducta de los defraudadores

La mayoría de los fraudes ocupacionales están motivados, al menos en parte, por algún tipo de presión financiera. Además, los defraudadores con frecuencia muestran ciertos rasgos conductuales asociados al estrés o al miedo mientras cometen el fraude. Estas banderas rojas de la conducta suelen ser una señal de advertencia. En consecuencia, uno de los objetivos de nuestro estudio fue examinar la frecuencia con la que los defraudadores muestran diversos tipos de banderas rojas conductuales. Con base en investigaciones previas, elegimos 16 banderas rojas habituales y pedimos a los encuestados señalar si, en su caso, estas señales fueron mostradas por los defraudadores mientras cometían sus delitos.

En 81% de los casos reportados, el defraudador mostró al menos una bandera roja y, dentro de estos casos, múltiples banderas rojas estuvieron presentes. La siguiente tabla muestra el porcentaje de casos en los que cada bandera roja fue reportada. El estafador viviendo más allá de sus medios (36%), experimentando dificultades financieras (27%), con relaciones inusualmente cercanas con proveedores o clientes (19%) y procurando un control excesivo (18%) fueron las cuatro señales más citadas en 2012, tal como ocurrió en 2010.

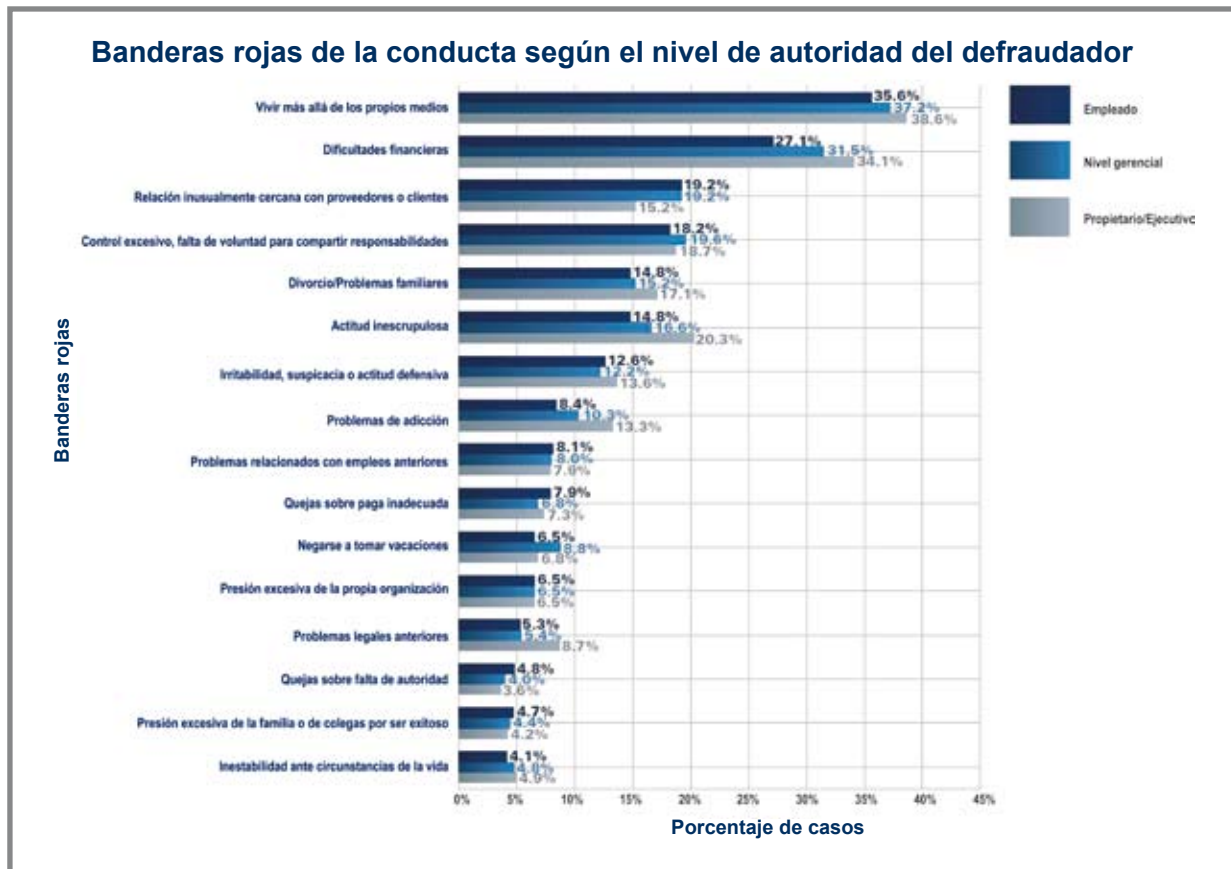
La consistencia en la distribución de banderas rojas año con año es particularmente notable. A pesar de que los defraudadores analizados en 2012 son completamente diferentes a los estudiados en 2010 y 2008, cada grupo parece haber mostrado banderas rojas de la conducta en la misma proporción.

Otro punto interesante es que la frecuencia con la que se cita a las dificultades financieras ha disminuido casi 7% respecto de nuestro estudio de 2008. Esto es particularmente inesperado, ya que nuestros Reportes se centran en los fraudes que han sido investigados en los dos años previos a cada encuesta. Por ejemplo, los casos que fueron reportados en nuestro estudio de 2008 fueron investigados en 2006 y 2007, antes del inicio de la crisis financiera mundial de 2008. Sin embargo, las dificultades financieras fueron citadas con más frecuencia como una bandera roja en la encuesta de 2008 que en cualquiera de los Reportes de 2010 o 2012, los cuales incluyen casos producidos durante el pico de la crisis mundial.



Banderas rojas de la conducta según el nivel de autoridad

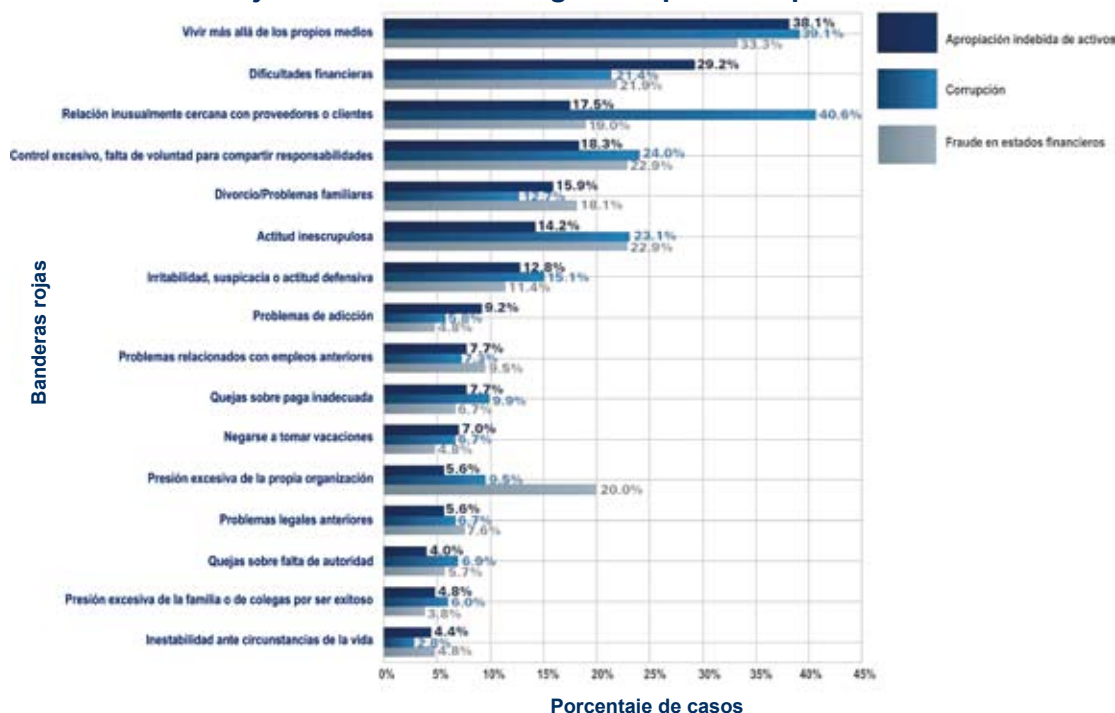
La siguiente tabla muestra cómo las banderas rojas conductuales se distribuyeron en función del nivel de autoridad del defraudador, lo que da una idea de las diversas motivaciones y presiones que afectan a los estafadores en los diferentes niveles de una organización. Por ejemplo, podemos ver claramente que los propietarios o ejecutivos son mucho más propensos que los empleados o gerentes a exhibir una actitud inescrupulosa o a experimentar presiones corporativas excesivas. Los empleados, por el contrario, tienen pocas probabilidades de mostrar estas señales de alerta, pero son mucho más propensos que los ejecutivos a quedar motivados por dificultades financieras.



Banderas rojas de la conducta según el tipo de esquema fraudulento

Analizamos también las banderas rojas en función del tipo de fraude cometido. Como se muestra en el cuadro de la página siguiente, los defraudadores involucrados en corrupción exhiben relaciones inusualmente cercanas con proveedores o clientes en un 41% de los casos (proporción mucho mayor que para otro tipo de esquemas). Con frecuencia, estos defraudadores también vivían más allá de sus medios (39%) y mostraron una excesiva necesidad de control o una grave falta de voluntad para compartir sus tareas profesionales (24%). Quienes participaron en fraudes de estados financieros fueron mucho más propensos que otros defraudadores a enfrentar una presión corporativa excesiva (20%), pero tenían menos probabilidades de estar viviendo más allá de sus propios medios (33%) o de experimentar dificultades financieras (22%).

Banderas rojas de la conducta según el tipo de esquema delictivo



Banderas rojas de la conducta según el área laboral del defraudador

En las siguientes tablas presentamos la distribución de banderas rojas para cada uno de los departamentos laborales que representaron al menos 5% de los fraudes en el estudio. Estos datos pueden ser útiles para que las organizaciones realicen evaluaciones de riesgo de fraude en departamentos o áreas particulares de la organización, especialmente si la información se combina con los datos presentados sobre la frecuencia de los diferentes esquemas de fraude dentro de cada departamento (ver páginas 54-55).

Contabilidad 293 casos		
Bandera roja	Número de casos	Porcentaje de casos
Vivir más allá de los propios medios	128	43.7%
Dificultades financieras	89	30.4%
Control excesivo, falta de voluntad para compartir responsabilidades	57	19.5%
Divorcio/Problemas familiares	55	18.8%
Irritabilidad, suspicacia o actitud defensiva	37	12.6%
Problemas de adicción	33	11.3%
Negarse a tomar vacaciones	32	10.9%
Quejas sobre paga inadecuada	19	6.5%
Problemas relacionados con empleos anteriores	19	6.5%
Relación inusualmente cercana con proveedores o clientes	18	6.1%
Problemas legales anteriores	17	5.8%
Actitud inescrupulosa	15	5.1%
Inestabilidad ante circunstancias de la vida	13	4.4%
Presión excesiva de la familia o de colegas	11	3.8%
Quejas sobre falta de autoridad	10	3.4%

Operaciones 232 casos		
Bandera roja	Número de casos	Porcentaje de casos
Vivir más allá de los propios medios	74	31.9%
Dificultades financieras	73	31.5%
Relación inusualmente cercana con proveedores o clientes	67	28.9%
Control excesivo, falta de voluntad para compartir responsabilidades	49	21.1%
Actitud inescrupulosa	47	20.3%
Irritabilidad, suspicacia o actitud defensiva	40	17.2%
Divorcio/Problemas familiares	37	15.9%
Quejas sobre paga inadecuada	23	9.9%
Problemas relacionados con empleos anteriores	22	9.5%
Problemas de adicción	18	7.8%
Presión excesiva de la propia organización	15	6.5%
Negarse a tomar vacaciones	15	6.5%
Quejas sobre falta de autoridad	13	5.6%
Presión excesiva de la familia o de colegas	13	5.6%
Problemas legales anteriores	10	4.3%
Inestabilidad ante circunstancias de la vida	9	3.9%

Ventas 170 casos		
Bandera roja	Número de casos	Porcentaje de casos
Dificultades financieras	46	27.1%
Vivir más allá de los propios medios	44	25.9%
Relación inusualmente cercana con proveedores o clientes	31	18.2%
Actitud inescrupulosa	26	15.3%
Presión excesiva de la propia organización	25	14.7%
Divorcio/Problemas familiares	21	12.4%
Control excesivo, falta de voluntad para compartir responsabilidades	20	11.8%
Problemas relacionados con empleos anteriores	16	9.4%
Irritabilidad, suspicacia o actitud defensiva	15	8.8%
Quejas sobre paga inadecuada	11	6.5%
Presión excesiva de la familia o de colegas	10	5.9%
Problemas de adicción	8	4.7%
Inestabilidad ante circunstancias de la vida	8	4.7%
Quejas sobre falta de autoridad	7	4.1%
Negarse a tomar vacaciones	7	4.1%
Problemas legales anteriores	6	3.5%

Alta Dirección/Dirección Ejecutiva 159 casos		
Bandera roja	Número de casos	Porcentaje de casos
Vivir más allá de los propios medios	78	49.1%
Actitud inescrupulosa	51	32.1%
Control excesivo, falta de voluntad para compartir responsabilidades	42	26.4%
Dificultades financieras	40	25.2%
Relación inusualmente cercana con proveedores o clientes	36	22.6%
Divorcio/Problemas familiares	22	13.8%
Irritabilidad, suspicacia o actitud defensiva	21	13.2%
Problemas relacionados con empleos anteriores	19	11.9%
Problemas de adicción	17	10.7%
Presión excesiva de la propia organización	16	10.1%
Problemas legales anteriores	13	8.2%
Presión excesiva de la familia o de colegas	11	6.9%
Quejas sobre falta de autoridad	10	6.3%
Quejas sobre paga inadecuada	9	5.7%
Negarse a tomar vacaciones	7	4.4%
Inestabilidad ante circunstancias de la vida	6	3.8%

Servicio al Cliente 92 casos		
Bandera roja	Número de casos	Porcentaje de casos
Vivir más allá de los propios medios	33	35.9%
Dificultades financieras	31	33.7%
Divorcio/Problemas familiares	16	17.4%
Relación inusualmente cercana con proveedores o clientes	11	12.0%
Problemas de adicción	8	8.7%
Irritabilidad, suspicacia o actitud defensiva	8	8.7%
Quejas sobre paga inadecuada	8	8.7%
Inestabilidad ante circunstancias de la vida	8	8.7%
Actitud inescrupulosa	7	7.6%
Problemas relacionados con empleos anteriores	7	7.6%
Problemas legales anteriores	6	6.5%
Presión excesiva de la propia organización	5	5.4%
Presión excesiva de la familia o de colegas	4	4.3%
Control excesivo, falta de voluntad para compartir responsabilidades	4	4.3%
Quejas sobre falta de autoridad	3	3.3%
Negarse a tomar vacaciones	3	3.3%

Compras 76 casos		
Bandera roja	Número de casos	Porcentaje de casos
Relación inusualmente cercana con proveedores o clientes	36	47.4%
Vivir más allá de los propios medios	29	38.2%
Control excesivo, falta de voluntad para compartir responsabilidades	17	22.4%
Dificultades financieras	12	15.8%
Irritabilidad, suspicacia o actitud defensiva	9	11.8%
Actitud inescrupulosa	9	11.8%
Divorcio/Problemas familiares	7	9.2%
Problemas de adicción	5	6.6%
Quejas sobre paga inadecuada	5	6.6%
Quejas sobre falta de autoridad	4	5.3%
Presión excesiva de la familia o de colegas	3	3.9%
Negarse a tomar vacaciones	3	3.9%
Problemas relacionados con empleos anteriores	3	3.9%
Presión excesiva de la propia organización	2	2.6%
Inestabilidad ante circunstancias de la vida	2	2.6%
Problemas legales anteriores	1	1.3%

Resultados de los casos

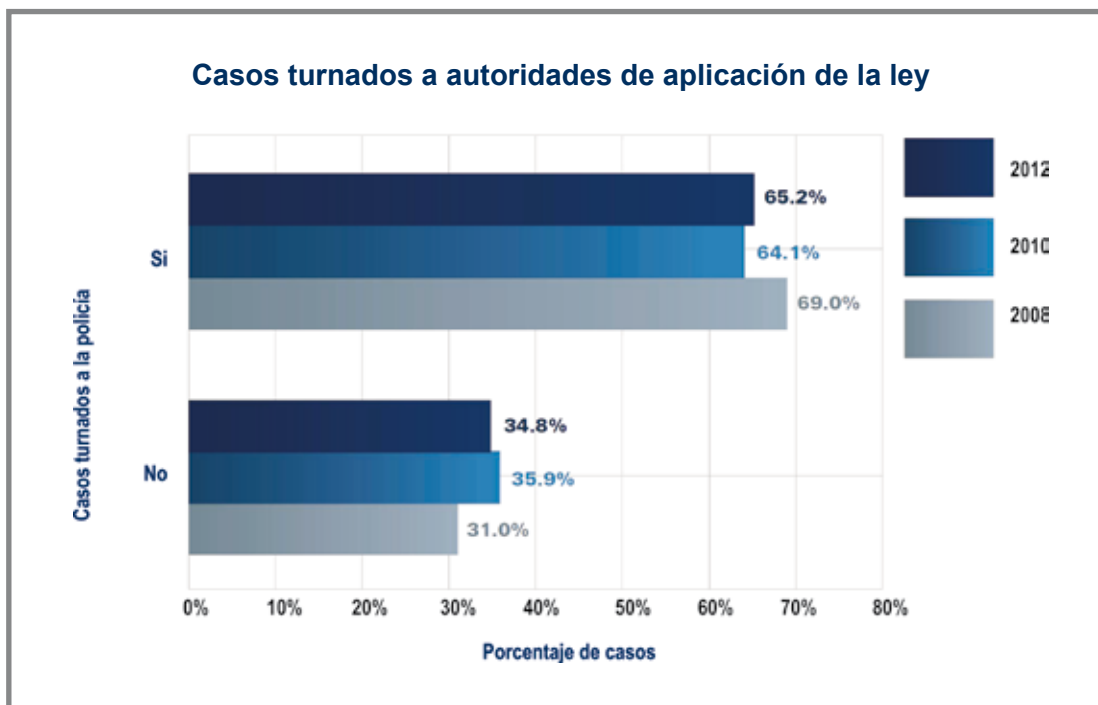
Decidimos formular varias preguntas a nuestros encuestados sobre los procedimientos legales y los esfuerzos de recuperación de pérdidas que observaron en sus casos, a fin de contribuir a esclarecer lo que sucede a los defraudadores y a sus víctimas luego de la comisión de un fraude.

Procesos penales

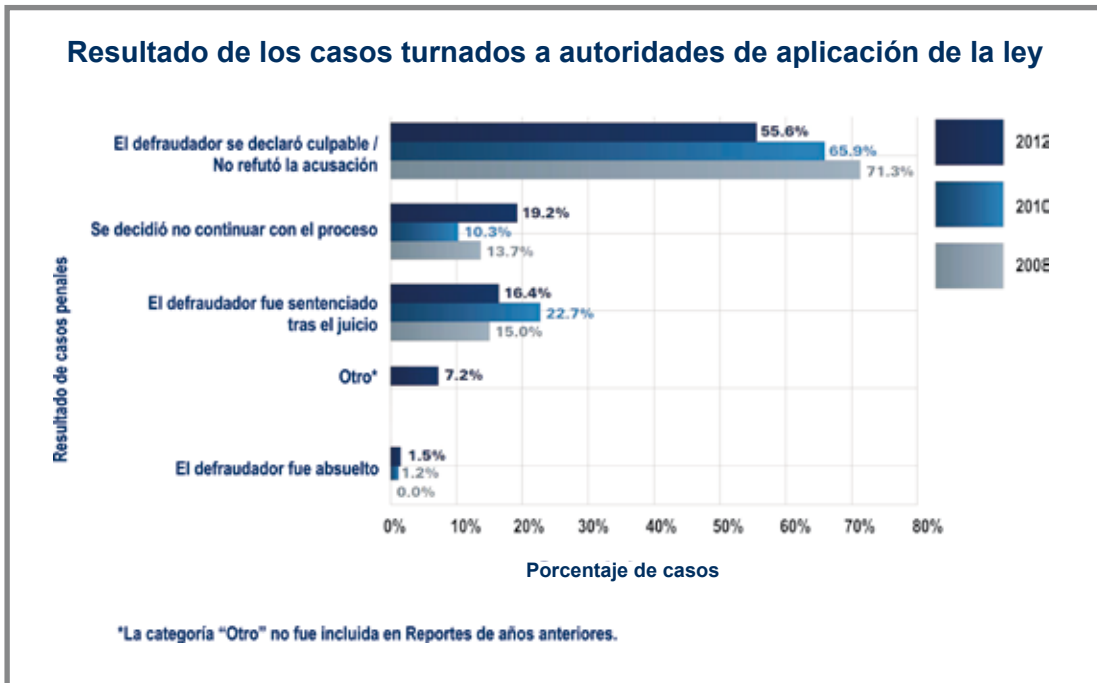
En más de dos tercios de los casos que revisamos, la organización víctima remitió el caso a las autoridades de aplicación de la ley para seguir la vía judicial penal. La pérdida media en estos casos fue de USD 200,000, en comparación con la pérdida media de USD 76,000 para los casos no remitidos judicialmente.



Nuestra investigación indica que entre el 40% y el 50% de las organizaciones víctima no recupera pérdida alguna ocasionada por el fraude.



En cuanto a los casos remitidos a las autoridades de aplicación de la ley, preguntamos a los participantes sobre el resultado de la causa penal. Un gran número de esos casos continuaba pendiente al momento de nuestra investigación. Sin embargo, respecto de los 390 casos en los que se conocía el resultado, aproximadamente en 16% de ellos los defraudadores fueron condenados y en 56% se declararon culpables o no presentaron defensa jurídica por sus delitos. Sólo hubo seis casos en los que el presunto defraudador fue absuelto.

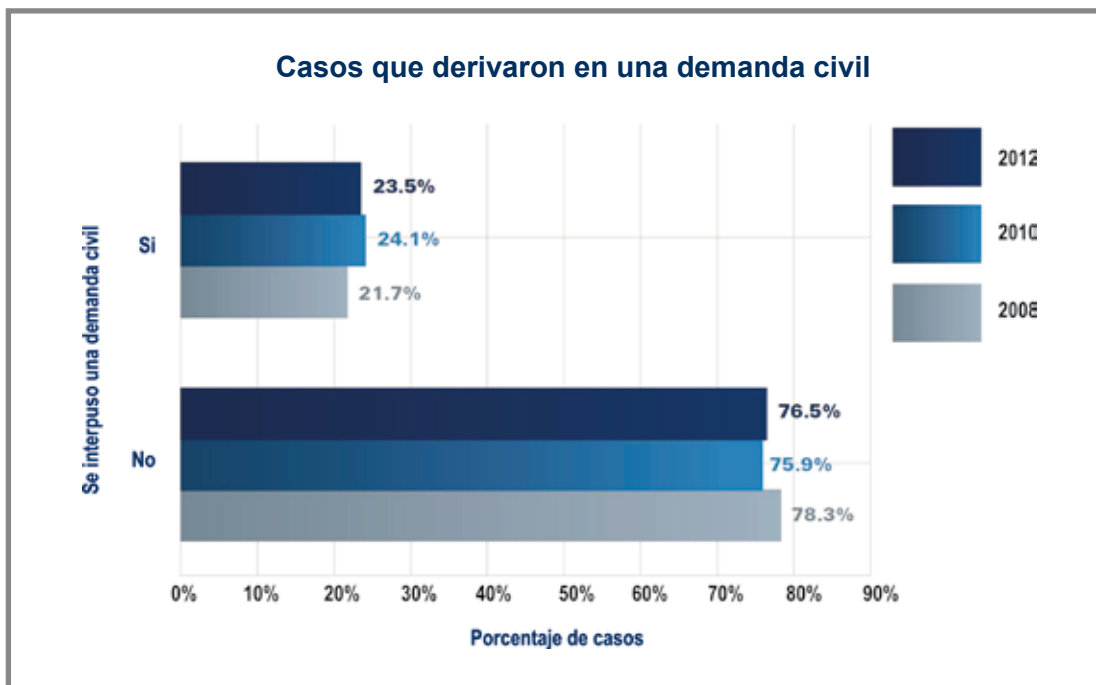


Respecto de los 454 casos en los que la organización víctima no remitió el caso a instancias judiciales, pedimos a los participantes que identificaran las razones de esta decisión. El factor más citado fue el temor a la mala publicidad, seguido por la determinación de que las sanciones corporativas internas fueron un castigo suficiente por la mala conducta.

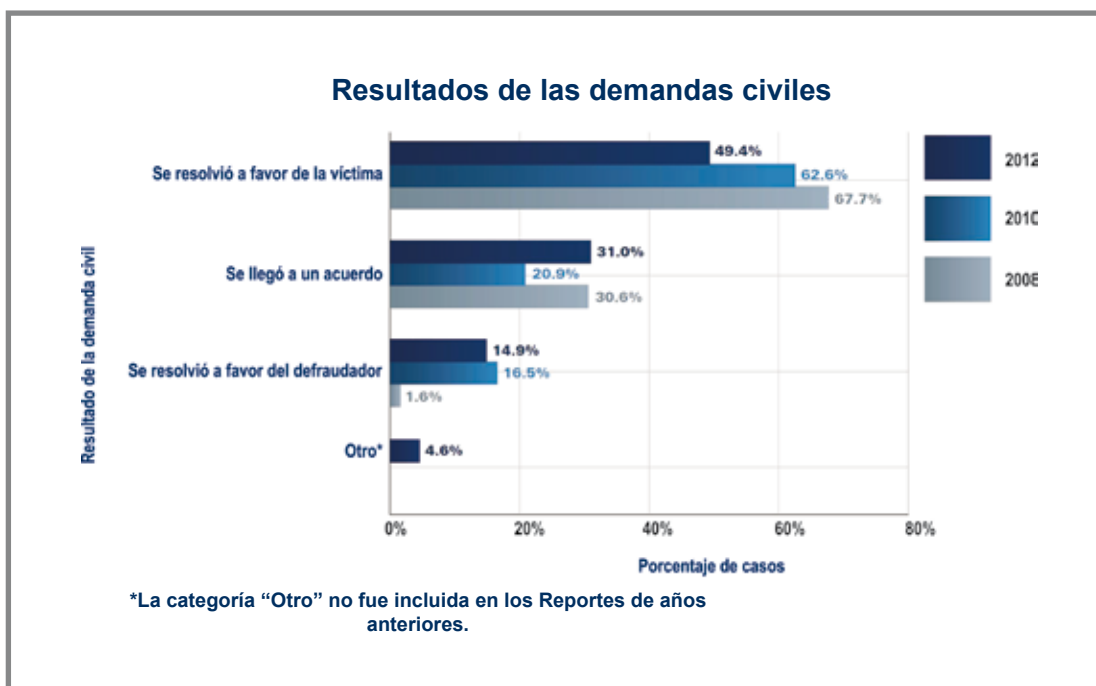


Demandas civiles

Nuestra investigación muestra que las organizaciones víctima son más propensas a ejercer acción penal contra los defraudadores que a interponer demandas civiles. Se presentaron demandas civiles en menos de una cuarta parte de los casos del estudio actual. Estos casos tienden a relacionarse con los fraudes más costosos: la pérdida media para los casos que generaron una demanda civil fue de USD 400,000.

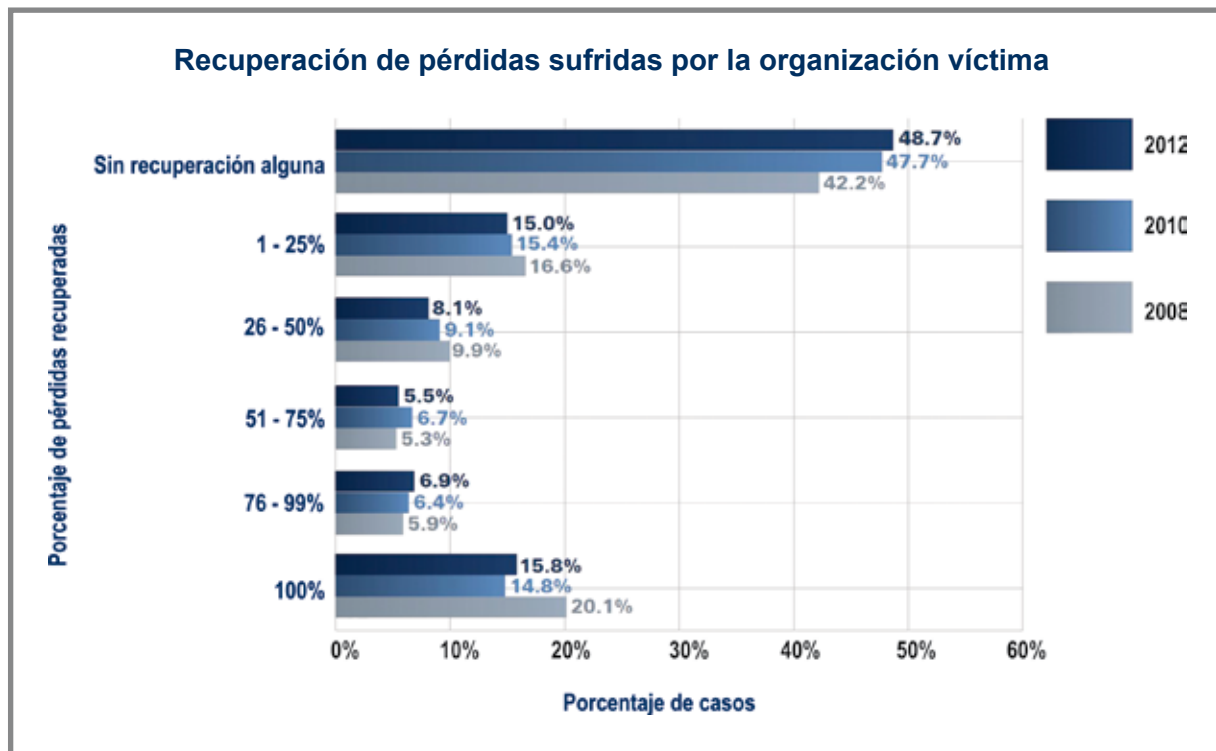


En los casos en que la dirección decidió interponer una demanda civil contra el defraudador, se obtuvo una sentencia favorable para la organización víctima en casi la mitad de ellos, y se llegó a un acuerdo con el defraudador en otro 31% de los casos. Las sentencias fueron favorables al defraudador en casi 15% de los casos de demandas civiles.



Recuperación de las pérdidas

También preguntamos a los CFE sobre la cantidad que, en su caso, la organización víctima pudo recuperar al momento de la encuesta por las pérdidas sufridas. Debido a que muchas de las investigaciones acababan de concluir y un gran número de procedimientos judiciales estaba en marcha durante el período de la encuesta, es probable que los esfuerzos de recuperación de muchas organizaciones continúen por un largo tiempo. Sin embargo, los encuestados informaron que, al momento de la encuesta, el 49% de las víctimas no había recuperado cantidad alguna por las pérdidas sufridas. Este hallazgo es consistente con nuestro Reporte previo, que indica que entre el 40% y 50% de las organizaciones no recupera pérdida alguna, cualquiera que sea el esquema fraudulento que provocó la pérdida. En contraste, menos del 16% de las víctimas en 2012 logró una recuperación completa a través de resoluciones judiciales, pólizas de seguro, u otros medios.



Metodología

Metodología de la encuesta

El *Reporte sobre el Abuso y el Fraude Ocupacional 2012* se basa en los resultados obtenidos a partir de una encuesta en línea abierta a 34,275 Examinadores de Fraude Certificados (CFE) y realizada a partir de octubre de 2011 y hasta diciembre de ese año. Como parte de la encuesta, a los encuestados se les pidió proporcionar una descripción detallada del caso de fraude más grande que hubieran investigado y que cumpliera con los siguientes cuatro criterios:

1. El caso debía implicar un fraude ocupacional (definido como fraude interno, o fraude cometido por una persona en contra de la organización para la cual labora).
2. La investigación debía haberse realizado entre enero de 2010 y el momento de participación en la encuesta.
3. La investigación debía estar concluida al momento de participación en la encuesta.
4. El CFE debía estar razonablemente seguro de la identidad del defraudador.

A continuación se presentó a los encuestados 85 preguntas sobre los detalles particulares del caso, incluyendo información del defraudador, la organización víctima y los métodos de fraude empleados, así como preguntas sobre las tendencias generales del fraude.

Recibimos 1,428 respuestas a la encuesta, 1,388 de las cuales eran utilizables para fines de este informe. Los datos contenidos en este documento se basan únicamente en la información proporcionada para estos 1,388 casos.

Análisis de la metodología

Para calcular los porcentajes analizados en el Reporte, utilizamos el número total de respuestas completas y pertinentes para la o las preguntas en cuestión. De manera específica, se excluyeron las respuestas en blanco o los casos en donde el participante indicó que no sabía la respuesta a una pregunta ⁽¹⁾. En consecuencia, el número total de casos incluidos en cada análisis varía.

Diversas preguntas de la encuesta permitieron a los participantes seleccionar más de una respuesta. En consecuencia, la suma de los porcentajes en muchos gráficos y tablas del Reporte excede el 100%.



Los datos de este estudio se basan en 1,388 casos de fraude ocupacional reportados por CFE's.

Todas las pérdidas analizadas en el Reporte se calcularon utilizando la pérdida media en lugar de las pérdidas resultantes de su promedio aritmético. Las pérdidas generadas utilizando el promedio aritmético resultaban sumamente sesgadas por un número limitado de fraudes muy cuantiosos. Usar la media de las pérdidas proporciona una perspectiva más conservadora y, creemos, más exacta del impacto típico que producen los esquemas de fraude ocupacional.

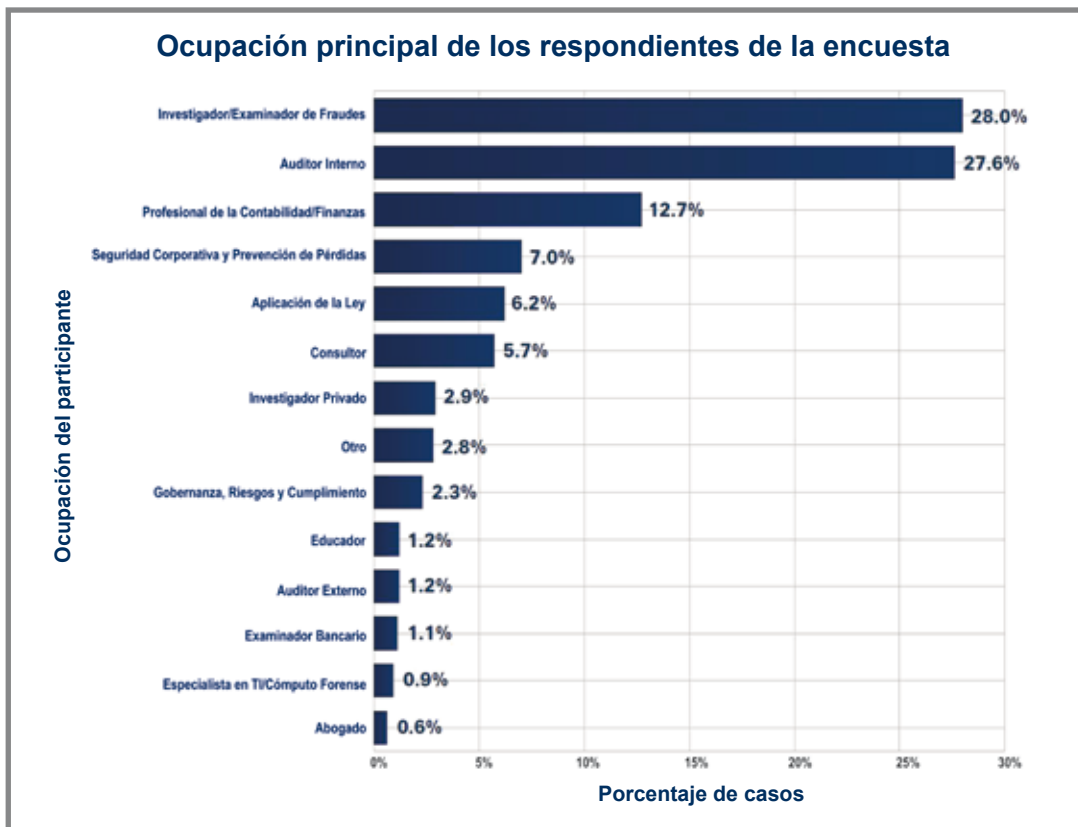
¿Quién proporcionó los datos?

Abrimos la encuesta a todos los CFE disponibles al momento de lanzar el sondeo. Le solicitamos a los encuestados proporcionar cierta información sobre su experiencia y competencias profesionales, a fin de entender de modo más completo quién estaba involucrado en las investigaciones de los fraudes reportados.

¹ En nuestro Reporte de 2010 erróneamente incluimos las respuestas en blanco en la población total de las respuestas relativas a los controles anti-fraude y a las banderas rojas de la conducta. Estos errores fueron corregidos y todos los datos de 2010 incluidos en este Reporte se calculan de acuerdo con nuestra metodología de 2012.

Ocupación principal

Más de la mitad de los CFE que participaron en la encuesta se identificaron profesionalmente como examinadores de fraude o como auditores internos. Casi el 13% corresponde a profesionales de la contabilidad o las finanzas, y 7% trabaja en áreas de seguridad corporativa o de prevención de pérdidas.



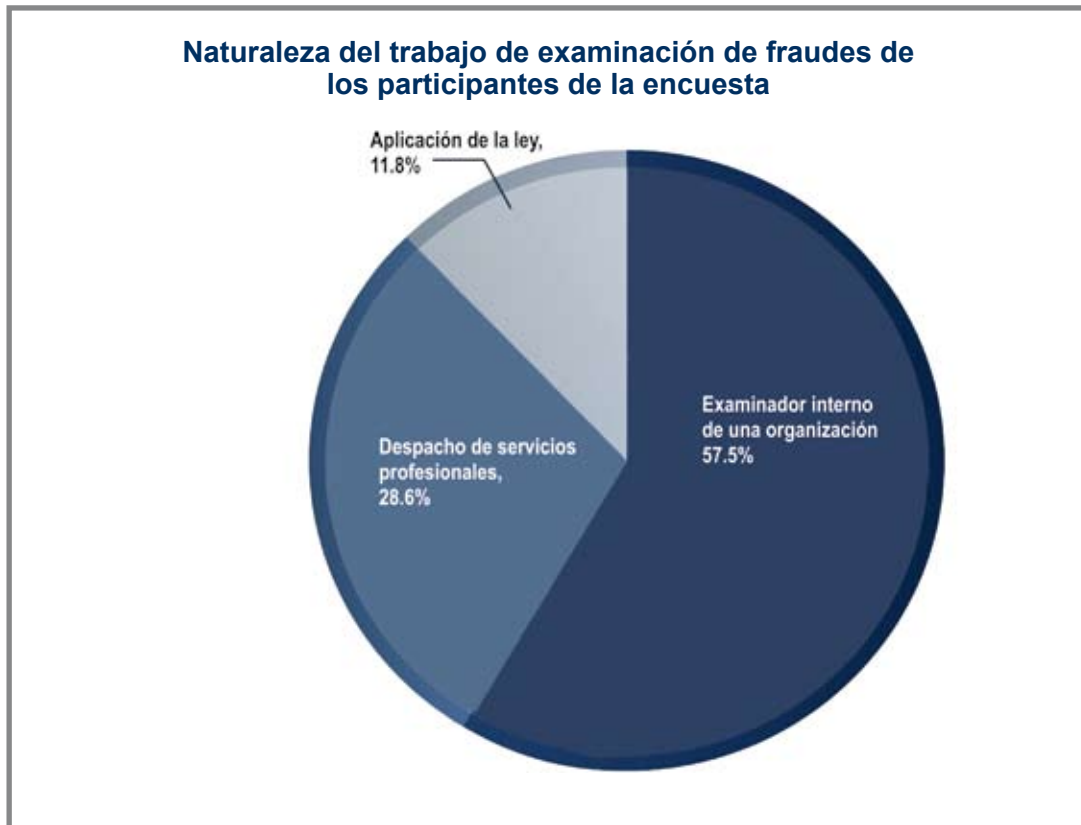
Experiencia

Los participantes cuentan con una media de experiencia de 11 años en la profesión de investigación de fraudes. De los participantes que proporcionaron información sobre su antigüedad en el campo, el 78% tenía más de cinco años de experiencia anti-fraude y casi una quinta parte de los respondientes ha trabajado en investigación de fraudes por más de 20 años.



Naturaleza de las investigaciones de fraude practicadas

De quienes aportaron información sobre el tipo de investigación antifraude que realizan, más de la mitad afirmó que forma parte del personal interno de la organización para la cual realizan sus investigaciones. El 29% se identifica como parte del personal de un despacho de servicios profesionales que lleva a cabo investigaciones anti-fraude en nombre de otras empresas o agencias, y 12% de los respondientes trabaja para una agencia de aplicación de la ley.



Apéndice

Desglose de países incluidos en las distintas regiones geográficas

África 112 casos	
País	Número de casos
Botsuana	1
Camerún	2
Gabón	1
Ghana	4
Kenia	20
Liberia	1
Malawi	2
Mauricio	2
Namibia	1
Nigeria	30
República del Congo	1
Seychelles	1
Sudáfrica	34
Sudán del Sur	1
Sudán	1
Uganda	6
Zambia	3
Zimbabue	1

Asia 204 casos	
País	Número de casos
Afganistán	2
Arabia Saudita	3
Azerbaiyán	1
Bahréin	1
Brunei	1
China	35
Chipre	3
Corea del Sur	4
Emiratos Árabes Unidos	15
Filipinas	13
India	34
Indonesia	20
Irán	1
Israel	3
Japón	3
Jordania	1
Kazajstán	3
Kirguistán	1
Kuwait	2
Malasia	20
Omán	2
Pakistán	10
Qatar	3
Singapur	6
Tailandia	1
Taiwán	3
Turquía	11
Vietnam	2

Europa 134 casos	
País	Número de casos
Albania	1
Alemania	16
Austria	2
Bélgica	7
Bulgaria	2
Croacia	1
Dinamarca	1
Eslovaquia	2
España	5
Finlandia	3
Francia	4
Grecia	11
Hungría	2
Italia	6
Kosovo	2
Letonia	1
Montenegro	1
Países Bajos	6
Polonia	4
Portugal	3
Reino Unido	21
República Checa	5
Rumania	8
Rusia	9
Serbia	2
Suiza	7
Ucrania	2

América Latina y el Caribe 38 casos	
País	Número de casos
Argentina	3
Barbados	1
Belice	2
Bolivia	1
Brasil	4
Chile	1
Colombia	2
Costa Rica	1
El Salvador	1
Jamaica	1
México	11
Nicaragua	1
Panamá	2
Perú	1
República Dominicana	3
San Cristóbal y Nieves	1
Trinidad y Tobago	1
Venezuela	1

Oceanía 35 casos	
País	Número de casos
Australia	27
Fiyi	1
Nueva Zelanda	7



Lista de verificación para la prevención de fraudes

En términos de costos, la manera más eficaz de limitar las pérdidas por fraude es evitar que éste se produzca. La presente lista está diseñada para ayudar a las organizaciones a comprobar la eficacia de sus medidas de prevención de fraudes.

1. ¿Se imparte capacitación anti-fraude continua a todos los empleados de la organización?

- ¿Los empleados entienden lo que constituye un fraude?
- ¿Se han dejado en claro a los empleados los costos que el fraude puede generar para la organización y para todo su personal (incluyendo la pérdida de ingresos, la publicidad adversa, la pérdida de empleos, la disminución de la moral y las bajas de productividad)?
- ¿Los empleados saben a quién acercarse si enfrentan decisiones éticas inciertas; los empleados consideran que pueden hablar libremente?
- ¿Se ha comunicado a los empleados a través de palabras y acciones una política de tolerancia cero para el fraude?

2. ¿Se encuentra implementado un mecanismo eficaz para reportar fraudes?

- ¿Se ha instruido a los empleados sobre cómo comunicar sus preocupaciones relativas a irregularidades conocidas o potenciales?
- ¿Existe un canal de denuncias anónimas a disposición de los empleados, tal como una línea de denuncia?
- ¿Los empleados confían en que pueden informar sobre actividades sospechosas de forma anónima o confidencial y sin temor a represalias?
- ¿Se ha dejado en claro a los empleados que los informes de actividades sospechosas serán rápida y exhaustivamente analizados?
- ¿Las políticas y mecanismos para reportar fraudes se han hecho extensivos para los proveedores, clientes y otras partes externas?

3. Para aumentar la percepción de que los fraudes serán detectados, ¿se han adoptado las siguientes medidas preventivas, y éstas se han dado a conocer a los empleados?

- ¿Se examinan continua y enérgicamente posibles conductas fraudulentas, en lugar de responder pasivamente ante las instancias ya ocurridas?
- ¿La organización envía el mensaje de que se encuentra activamente buscando conductas fraudulentas a través de evaluaciones periódicas de los auditores?
- ¿Se realizan auditorías sorpresa contra el fraude, además de las auditorías programadas regularmente?
- ¿Se utiliza continuamente software de auditoría para detectar fraudes y, si es así, se ha comunicado el uso de dicho software a toda la organización?

4. ¿El ambiente ético de la dirección (es decir, el tono en los mandos superiores) es de honestidad e integridad?

- ¿Se encuesta a los empleados para determinar el grado en que ellos creen que la dirección actúa con honestidad e integridad?
- ¿Las metas de desempeño son realistas?
- ¿Se han incorporado metas de prevención de fraudes a las medidas de desempeño contra las cuales los gerentes son evaluados, y las cuales se utilizan para determinar el pago de compensaciones?
- ¿El Consejo y otras instancias encargadas de la gobernanza (por ejemplo, el comité de auditoría) han diseñado, implementado y probado un proceso para supervisar los riesgos de fraude?

5. ¿Se realizan evaluaciones de riesgo de fraude para identificar y mitigar de manera proactiva las debilidades de la organización ante el riesgo de fraude interno y externo?

6. ¿Se encuentran implementados sólidos controles anti-fraude, y éstos funcionan de manera efectiva, incluyendo los siguientes?

- Adecuada separación de funciones
- Uso de autorizaciones
- Medidas de seguridad física
- Rotación laboral
- Vacaciones obligatorias

7. ¿El departamento de auditoría interna, si es que existe, cuenta con los recursos adecuados y la autoridad suficiente para actuar con eficacia y sin estar influenciada indebidamente por la alta dirección?

8. ¿La política de contratación incluye lo siguiente (cuando el marco normativo lo permite)?

- Verificación de empleos anteriores
- Verificación de antecedentes penales y civiles
- Verificación de historial crediticio
- Pruebas contra uso de drogas
- Verificación de los niveles educativos
- Verificación de las referencias aportadas

9. ¿Se encuentran implementados programas de apoyo para aquellos empleados que enfrentan adicciones o problemas mentales, emocionales, familiares, de salud o financieros?

10. ¿Se encuentra implementada una política de puertas abiertas que permita a los empleados hablar libremente sobre sus presiones, lo que da a la dirección la oportunidad de aligerar dichas presiones antes de que se agudicen?

11. ¿Se realizan encuestas anónimas para evaluar la moral de los empleados?

Índice de Hallazgos

Edad del defraudador

Edad del defraudador - Frecuencia
Edad del defraudador - Pérdida media

Controles anti-fraude

Duración según la presencia de controles anti-fraude
Frecuencia de los controles anti-fraude
Frecuencia de los controles antifraude según la región
Frecuencia de los controles antifraude según el tamaño de la organización víctima
Impacto de las líneas de denuncia
Pérdida media según la presencia de controles anti-fraude
Principal debilidad de control interno observada por el CFE

Banderas rojas en la conducta de los defraudadores

Banderas rojas en la conducta de los defraudadores
Banderas rojas en la conducta de los defraudadores según el área laboral
Banderas rojas en la conducta de los defraudadores según el nivel de autoridad
Banderas rojas en la conducta de los defraudadores según el tipo de esquema

Resultados de los casos

Casos remitidos a autoridades de aplicación de la ley
Casos que derivaron en demandas civiles
Razón(es) por la(s) que el caso no se remitió a las instancias de aplicación de la ley
Recuperación de las pérdidas sufridas por la organización víctima
Resultados de los casos remitidos a las autoridades de aplicación de la ley
Resultados de las demandas civiles

Antecedentes penales y laborales de los defraudadores

Antecedentes penales del defraudador
Antecedentes laborales del defraudador

Datos demográficos de los encuestados

Experiencia de los encuestados
Tipo del trabajo antifraude de los encuestados
Ocupación principal de los encuestados

Área laboral del defraudador

Banderas rojas en la conducta de los defraudadores según el área laboral
Área laboral del defraudador - Frecuencia
Área laboral del defraudador (Orden según la pérdida media)
Área laboral del defraudador según la región
Tipo de esquema de fraude según el área laboral del defraudador

Método de detección

Método de detección según el tamaño de la organización víctima
Método de detección según la región
Método de detección según el tipo de esquema fraudulento
Impacto de las líneas de denuncia
Detección inicial de los fraudes ocupacionales
Pérdida media según el método de detección
Fuente de los avisos (tips)

Distribución de las pérdidas

Distribución de las pérdidas en dólares

Nivel de educación de los defraudadores

Educación de defraudador - Frecuencia
Educación de defraudador - Pérdida media

Género del defraudador

Género del defraudador - Frecuencia
Género del defraudador - Pérdida media
Género del defraudador según la región
Nivel de autoridad del defraudador - Pérdida media según el género

Región geográfica

Controles anti-fraude según la región
Desglose de los países incluidos en las distintas regiones geográficas
Casos de corrupción según la región
Área laboral del defraudador según la región
Método de detección según la región
Género del defraudador según la región
Ubicación geográfica de las organizaciones víctima
Número de defraudadores - Frecuencia (EE.UU. vs. Fuera de EE.UU.)
Número de defraudadores - Pérdida media (EE.UU. vs Fuera de EE.UU.)
Nivel de autoridad del defraudador según la región
Esquema fraudulento según la región

Sector

Casos de corrupción según el sector
Sector de las organizaciones víctima
Sector de las organizaciones víctima (Orden según la pérdida media)
Tipo de esquema fraudulento según el sector

Número de defraudadores

Número de defraudadores - Frecuencia
Número de defraudadores - Frecuencia (EE.UU. vs. Fuera de EE.UU.)
Número de defraudadores - Pérdida media
Número de defraudadores - Pérdida media (EE.UU. vs. Fuera de EE.UU.)

Tamaño de la organización

Método de detección según el tamaño de la organización
Frecuencia de los controles antifraude según el tamaño de la organización víctima
Tipo de esquema fraudulento según el tamaño de la organización víctima
Tamaño de organización víctima - Frecuencia
Tamaño de organización víctima - Pérdida media

Tipo de Organización

Tipo de organización víctima - Frecuencia
Tipo de organización víctima - Pérdida media

Nivel de autoridad del defraudador

Banderas rojas en la conducta del defraudador según su nivel de autoridad
Duración del fraude según el nivel de autoridad
Nivel de autoridad del defraudador - Frecuencia
Nivel de autoridad del defraudador - Pérdida media
Nivel de autoridad del defraudador - Pérdida media según el género
Nivel de autoridad del defraudador según la región

Duración del esquema fraudulento

Duración del fraude según el nivel de autoridad
Duración de fraude según la presencia de controles anti-fraude
Duración de fraude según el tipo de esquema fraudulento

Tipo de esquema fraudulento

Sub-categorías de la apropiación indebida de activos
Banderas rojas en la conducta de los defraudadores según el tipo de esquema fraudulento
Casos de corrupción según el sector o industria
Casos de corrupción según la región
Método de detección según el tipo de esquema fraudulento
Duración del fraude según el tipo de esquema fraudulento
Sistema de clasificación del abuso y el fraude ocupacional
Fraude ocupacional según su categoría - Frecuencia
Fraude ocupacional según su categoría - Pérdida media
Tipo de esquema fraudulento según el área laboral del defraudador
Tipo de esquema fraudulento según el sector
Tipo de esquema fraudulento según la región
Tipo de esquema fraudulento según el tamaño de la organización víctima

Antigüedad laboral del defraudador

Antigüedad laboral del defraudador - Frecuencia
Antigüedad laboral del defraudador - Pérdida media

Acerca de la ACFE

La ACFE es la organización anti-fraude más grande del mundo y el principal proveedor de capacitación y educación contra el fraude. Con más de 60,000 miembros en más de 150 países, la ACFE trabaja para reducir el fraude corporativo y para difundir en todo el mundo los recursos necesarios para luchar eficazmente contra este delito. Fundada en 1988 por el Dr. Joseph T. Wells, CFE y CPC, la ACFE proporciona herramientas educativas y soluciones prácticas para los profesionales de la lucha contra el fraude a través de iniciativas que incluyen:

- Conferencias y seminarios globales a cargo de expertos
- Capacitación profesional interactiva
- Recursos anti-fraude globales, incluyendo libros, cursos de auto-estudio y artículos
- Las principales publicaciones periódicas anti-fraude, incluyendo Fraude Magazine®, The Fraud Examiner y FraudInfo
- Redes de contacto locales y apoyo a través de los Capítulos ACFE en todo el mundo
- Currícula y herramientas educativas para colegios y universidades

Los efectos positivos de la capacitación anti-fraude tienen un largo alcance. Es evidente que la mejor manera de luchar contra el fraude es brindando educación sobre los medios para prevenirlo, detectarlo e investigarlo. Al educar, unir y apoyar a la comunidad mundial anti-fraude con las herramientas necesarias para combatir este delito de manera más eficaz, la ACFE reduce el fraude comercial y promueve la confianza del público en la integridad y la objetividad de la profesión.

La ACFE ofrece a sus miembros la oportunidad de certificarse profesionalmente. La credencial como CFE es preferida por empresas y entidades gubernamentales de todo el mundo, y acredita el nivel de experto en la prevención y detección del fraude.



Para obtener más información sobre la ACFE, visite ACFE.com.



La ACFE apoya a más de 60,000 miembros en más de 150 países de todo el mundo.

Afiliación

El acceso inmediato a herramientas y conocimientos anti-fraude a nivel mundial es una necesidad en la lucha contra el fraude. Los miembros de la ACFE son contadores, auditores internos, investigadores de fraude, funcionarios de instancias de aplicación de la ley, abogados, empresarios, profesionales del riesgo y el cumplimiento, así como profesores y académicos, todos con acceso a capacitación, herramientas y recursos educativos de alto nivel.

Los miembros globales de la ACFE obtienen soluciones a los desafíos que enfrentan en sus profesiones. Ya sea que sus carreras se centren en la prevención y detección de actividades fraudulentas, o que simplemente quieran aprender más sobre el fraude, la ACFE les brinda herramientas esenciales y los recursos profesionales necesarios para lograr sus objetivos.

Para obtener más información, visite: www.acfe-mexico.com

Examinadores de Fraude Certificados

Los CFE son expertos anti-fraude que han demostrado una competencia sobresaliente en cuatro áreas fundamentales: Transacciones financieras fraudulentas, Investigación de fraudes, Aspectos jurídicos de fraude, y Prevención y disuasión del fraude. Para apoyar a los CFE y a la credencial de CFE, la ACFE:

- Proporciona de buena fe la calificación como CFE al administrar el Examen Uniforme de Certificación
- Exige a los CFE a observar un estricto código de conducta profesional y ética
- Sirve como representante mundial de los CFE ante instituciones empresariales, gubernamentales y académicas
- Provee liderazgo para obtener la confianza del público en la integridad, objetividad y profesionalismo de los CFE



