

LAS NUEVAS CIFRAS DEL FRAUDE (2)

NOTI 324 – Junio de 2022

FIG. 6 HOW DOES THE DURATION OF A FRAUD RELATE TO MEDIAN LOSS?

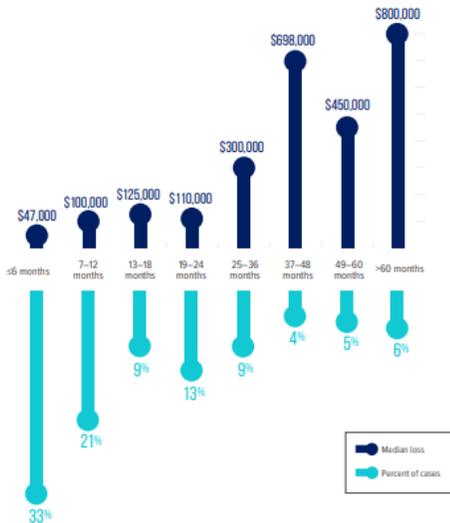


Imagen tomada de: Report of the Nations, ACFE, pág. 13



Imagen tomada de: Report of the Nations, ACFE, pág. 17

¿Cómo se ocultan?

Los cinco principales métodos de ocultamiento son:

- Creación de documentos falsos;
- Alteración de documentos reales;
- Creación de documentos o archivos electrónicos falsos;
- Alteración de documentos o archivos electrónicos reales;
- Ocultamiento o destrucción de archivos o documentos reales.

Duración

El 33% de los casos estudiados, el fraude tuvo una duración de seis meses o menos, con un costo promedio de 180 millones de pesos. No sorprende que los de mayor duración en el tiempo sean más costosos, hallándose que los que duraron más de 60 meses tuvieron un impacto promedio de tres mil millones de pesos.

Velocidad

Se entiende velocidad como la rapidez con la que los recursos son sustraídos de la empresa. Esta medida tiene que ver con el número de los involucrados, con su nivel en la organización y con el número de empleados de la empresa, circunstancia que determina la efectividad y cercanía de los controles. Por ejemplo, el fraude cometido por un solo empleado, de nivel raso en una empresa tiene una velocidad mensual de 18 millones de pesos; en tanto que el fraude cometido por tres personas de nivel ejecutivo tiene una velocidad de setenta millones de pesos.

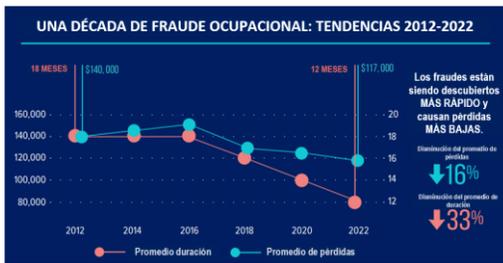


Imagen tomada de: Report of the Nations, ACFE, pág. 18

En el 12% de los casos ni siquiera se intentó ocultar el fraude!

El 48% de los ejecutivos de alto nivel involucrados en fraude destruyeron la evidencia, en tanto que el 61% de los administradores y directores la falsificaron o crearon desde cero.

Tendencia en una década

La buena noticia que trae el estudio se relaciona con la disminución tanto en el tiempo de descubrimiento del fraude como con su monto, lo que parece ser una consecuencia lógica del primero. En el año 2012 el promedio de duración era de 18 meses, con un impacto medio de 532 millones de pesos; en tanto que para 2021 ese tiempo se redujo a 12 meses y el impacto a 445 millones, mostrando un significativo descenso porcentual en ambas cifras.

¿Cuestión de género?

El estudio también revela que el 65% de los fraudes son cometidos por hombres, contra el 35% de mujeres involucradas. Lo que se acerca es el monto promedio de las pérdidas, explicado por el acceso, cada vez mayor, de las mujeres a cargos directivos. En nuestro país, las cifras son más parejas en cuanto al sexo de la persona comprometida en un fraude.

Mejora en los modelos de prevención y detección

El 70% de las empresas víctima tenía en 2021 Líneas Éticas, contra un 54% en 2012. Igual ocurre con los programas de sensibilización, que pasaron del 47% al 61%; la implementación de una política anti fraude subió del 47% al 60%; el entrenamiento formal a ejecutivos pasó del 47% al 59%; y la evaluación por parte de expertos del riesgo de fraude en la empresa subió del 36% al 46%.

Procesos, procesos, procesos

La mejora continua de los procesos, la identificación de ventanas de riesgo y la revisión permanente de la arquitectura organizacional van permitiendo mejorar las habilidades de las empresas para hacer frente a este reto. El factor humano se puede mejorar en la medida en que se mejoren los procesos de selección, verificación de hojas de vida y seguimiento al desempeño de empleados. En entregas anteriores hemos insistido en la

Las formas de detección que más han INCREMENTADO:

	2012	2022	Incremento
 Línea ética	54%	70%	16%
 Programas de sensibilización a empleados	47%	61%	14%
 Política anti fraude	47%	60%	13%
 Entrenamiento para administradores y ejecutivos	47%	59%	12%
 Estudios formales de riesgo de fraude	36%	46%	11%

Imagen tomada de: Report of the Nations, ACFE, pág. 19

Por: Alejandro Morales, Gerente General, ASR S.A.S.

Medellín, Colombia
+57 4 266 33 64
asr@asr.com.co

importancia de dar un vuelco total a los modelos de selección del talento humano, considerando la fragilidad y evidente inoperancia de los actuales procesos de atracción de candidatos, revisión de hojas de vida y entrevistas de trabajo. De la profesionalización de las personas encargadas de entrevistar a los candidatos dependerá la calidad del filtro aplicado para evitar recibir a personas cuya probidad no sea completa.

La combinación de una adecuada selección de personal que limite la motivación hacia el fraude, más una revisión permanente de los procesos, mejorará las posibilidades de supervivencia de su organización, facilitará el cumplimiento de su objeto social y garantizará la adecuada remuneración de los inversionistas, el Gobierno y la sociedad en general.

asr@asr.com.co