EL FRAUDE CORPORATIVO EN LA EMPRESA PRIVADA EN COLOMBIA

ANDRÉS ALBERTO ARBOLEDA MARTÍNEZ
AUTOR

DRA. MAIRA FERNANDA ZAMBRANO CARRILLO
ASESORA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
MEDELLÍN, COLOMBIA
2015

Resumen

Los delitos económicos son uno de los principales detractores de la economía de un país; en Colombia el fraude corporativo afecta a la mayoría de las empresas, hecho que sin duda deja ver la falta de controles o el poco monitoreo por parte de estas. Es por esto que a través del presente trabajo se pretende exponer los controles necesarios para la prevención del fraude en la empresa privada en Colombia, ello a través de la descripción de los tipos de controles utilizados para su prevención, mostrando así la efectividad y las debilidades que tienen, de suerte que se puedan establecer recomendaciones efectivas que permitan evitar el fraude.

Palabras clave: Fraude, control interno, control externo, polígrafo, administración de riesgos.

Introducción

Uno de los grandes problemas que se presenta a diario no sólo en Colombia si no en el mundo entero, es el fraude, este se puede entender como una acción criminal la cual ocasiona pérdidas patrimoniales mediante la realización de un engaño y el ocultamiento como técnica para el no descubrimiento de dicha acción, en donde los perpetradores tienen como fin conseguir algún beneficio para sí mismos o para un tercer. Ahora bien, dicha actividad delictiva se puede ver llevada a cabo desde universidades, empresas privadas, sectores informales de la economía y hasta dentro de la misma institucionalidad Estatal, lo cual permite afirmar que dicha acción se presenta como un problema típico, pero el cual pocas veces es asumido como tal y más bien se le da la categoría de tabú.

Dentro de esta conducta se presenta entonces un tipo de fraude, el cual se da al interior de las empresas y se entiende como el fraude corporativo, este entonces, es realizado por personas dentro de una organización durante el desarrollo de sus ocupaciones, y los medios para llevar a cabo esta acción son la autoridad, las atribuciones y los permisos que se le confieren por la misma organización a la que pertenecen. En Colombia, según la (Revista Dinero, 2014)[1]el fraude corporativo se ha convertido en el mayor de los frenos de algunas economías, disminuyendo así el desarrollo de los mercados locales.[2]

[1] Mencionando la Encuesta Global 2014 realizada por el CFA Institute - asociación sin ánimo de lucro más grande de profesionales de inversiones.

[2] Sin embargo, es importante mencionar que el mundo entero ha ahondado en mejorar su compromiso con dicha actividad, a través de la convención de las Naciones unidas contra la corrupción empresaria (2003).

Es importante entonces, mencionar que el fraude corporativo no sólo afecta a la empresa como tal, generándole perdidas de todo tipo, sino que estas acciones también se ven permeadas dentro de la sociedad. Los riesgos y pérdidas que se tienen por fraude muchas veces no se estiman de manera grave, pero cuando se le da la atención necesaria resulta ser demasiado tarde para prevenir las pérdidas, además que la posibilidad de recuperar lo defraudado se diluye.

Es por lo anterior, que a través de este trabajo se pretende exponer los controles necesarios para la prevención del fraude en la empresa privada en Colombia, por medio de la descripción de los tipos de controles utilizados para su prevención, mostrando la efectividad y debilidades que tienen, para de esta manera poder recomendar mejoras en los controles para la prevención del fraude en la empresa privada en Colombia.

EL FRAUDE CORPORATIVO EN LA EMPRESA PRIVADA EN COLOMBIA

En las últimas décadas, se ha observado en todo el mundo un importante crecimiento de las actividades empresariales y transacciones financieras fuera de la ley, el fraude corporativo comenzó a tener relevancia entonces a partir de la crisis internacional financiera del 2002; sin embargo esta figura jurídica tiene su origen a partir del Imperio Romano, los cuales lo definían como toda falacia empleada para engañar, burlar y alucinar a otros. En la actualidad, se trata de un término que abarca los fraudes o engaños realizados por directivos o miembros de entidades corporativas, causando perjuicios económicos o daños a sus propias empresas para obtener un bien personal. (Durrouti, 2006)

Sin embargo hay decenas de definiciones acerca de lo que se entiende por fraude y en especial por fraude corporativo, para el presente ensayo una de las acepciones más acertadas, es comprender por fraude corporativo de la siguiente manera:

> La actividad deshonesta capaz de causar una pérdida financiera real o potencial a cualquier entidad incluyendo robo de dinero u otros bienes por parte de empleados o personas ajenas a la entidad y en la que el engaño es usado al mismo tiempo, inmediatamente antes o después de la actividad. Esto también incluye falsificaciones deliberadas, ocultamiento, destrucción o uso de documentación falsificada con la intención de utilizarla dentro del giro normal de los negocios para beneficio personal. (Linares, 2003 p.11)

Es así como según (Linares, 2003), el fraude es una malversación de activos, así mismo implica que se manipulen los estados y la información financiera y por ende conllevaría a la corrupción, ya que se estaría generando un abuso de autoridad para beneficio personal.

Ahora bien, la mayor organización mundial de lucha contra el fraude la ACFE, "Association of Certified Fraud Examiners" por sus siglas en inglés, afirma que, las empresas pierden hasta el 5% de sus ingresos por año debido al fraude corporativo, estas prácticas o actividades tienen características comunes en todo el mundo y es fundamental realizar e implementar acciones y recursos de tipo preventivo a priori y a posteriori, así como de auditorías sorpresivas las cuales permitirían una detección temprana del fraude y por ende minimizar sus impactos negativos y los daños económicos.

Ahora es necesario adentrarnos en tipos de control al fraude corporativo, como ya se mencionó en el apartado anterior, el fraude corporativo genera implicaciones graves tanto para las empresas como para la sociedad en general, es por esto que se deben llevar a cabo controles para mitigar los impactos negativos y mejor aún, para prevenir dichas situaciones desfavorables. Es importante mencionar, que se requiere no únicamente el desarrollo de unos controles tanto antes de entrar como después de entrar a la organización, sino también un buen monitoreo a la utilización de estos.

Para cada organización, es fundamental el poder contratar a las personas idóneas y capacitadas para cumplir con un perfil que se requiere y se necesita, es por esto que se realizan diferentes

pruebas de selección[3] las cuales sin duda permiten a su vez generar un ambiente de seguridad y confianza a la organización, pues de esta manera se puede prevenir el fraude corporativo desde antes del ingreso del personal a la empresa.

Algunos de estos controles son entonces las pruebas de confiabilidad como: El polígrafo y el VSA[4], los cuales representan gran confiabilidad ya que permiten apreciar hasta qué grado el candidato está diciendo la verdad; otro control serían las visitas domiciliarias que permiten tener conocimiento sobre el entorno familiar del personal; esta también la verificación de antecedentes, documentación y experiencia, referencias laborales e historial financiero y por último la realización de pruebas psicotécnicas.

Uno de los controles más importantes aparte de la serie de pruebas ya mencionadas, es la realización de una entrevista, a través de la cual se analizan los conocimientos, cualidades y aptitudes del candidato; así mismo las competencias laborales.[5] Otro de los controles, son las pruebas de idoneidad las cuales permiten evaluar la compatibilidad entre los candidatos y los requisitos que tiene el puesto que ocupara. Todas estas pruebas se utilizan para medir habilidades y capacidades, las cuales se dividen en pruebas de aptitudes y de personalidad. Así mismo, es importante que se realice un examen médico al candidato, en el cual se dé un concepto por parte del profesional sobre la salud física del aspirante, lo cual genera seguridad para la organización.

[3] El Proceso de selección es aquél mediante el cual una serie de candidatos a un mismo perfil, es escogido mediante el paso por diferentes filtros

[4] Análisis de estrés de voz

[5] Estas pueden ser (intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales

La realización de controles ya mencionados al personal antes de entrar a la empresa es de vital importancia, pero también lo es, realizar controles después de que el personal entre a la empresa; es decir durante su estadía en la organización.

Según la red de conocimientos en auditorias y control interno, el control interno, consiste en las políticas y procedimientos que son establecidos a través de una estructura, para proporcionar una seguridad que sea razonable y así poder lograr los objetivos específicos de cada organización; esa estructura debe contar entonces con los siguientes elementos : un buen ambiente de control, una evaluación de riesgos, unos buenos sistemas de información; excelentes procedimientos de control y además, una adecuada vigilancia.[6] (AUDITOOL, 2011)

Es importante que se cuente con una estructura sólida de gobierno corporativo, es decir que cada persona en la organización juegue un papel importante en la vigilancia y monitoreo de los posibles riesgos que se puedan tener en torno al fraude y se debe entonces crear un ambiente de ética frente al tema; pues una vez obtenida dicha estructura, esta se divide en unos elementos más específicos enmarcados en un programa integral para mitigar el riesgo de fraude, como en la gráfica que se muestra a continuación.

[6] Elementos que se explicaran más adelante.

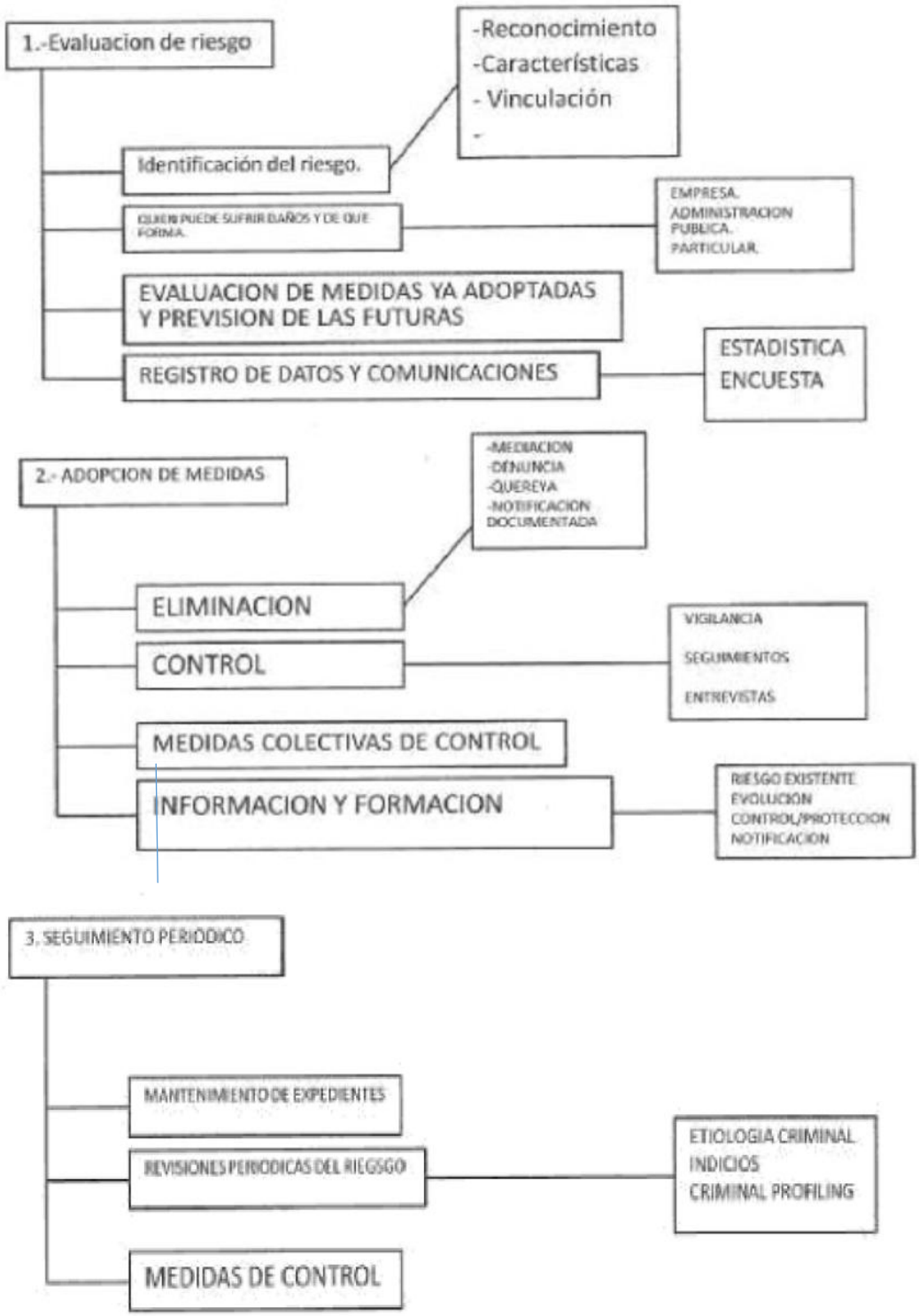
Tabla 1:

Control Interno

Prevención	Detección	Respuesta
Supervisión del Consejo de Administración / Comité de Auditoría Funciones del Equipo Directivo Auditoría Interna, Cumplimiento y Funciones de Monitoreo		
* Evaluación de riesgos de fraude y conductas irregulares. * Código de conducta y normas relacionadas. * *Due dilligence* de empleados y terceras partes. * Comunicación y entrenamiento. * Controles de riesgo de fraudes específicos por procesos.	* Mecanismos de denuncia anónima. * Auditoría y supervisión. * Análisis forense proactivo de datos de la compañía.	* Protocolos de investigación interna. * Protocolos de aplicación y de rendición de cuentas. * Protocolos de revelación de información. * Protocolos de acciones correctivas.

Fuente: (AUDITOOL, 2011)

Para tener un control interno adecuado, el cual cuente con una evaluación de riesgos y de conductas; así como una política antifraude y el desarrollo de canales de información y comunicación con circulares normativas e informativas y manuales de funciones; así como mecanismos de denuncia anónima y protocolos de investigación interna y externa, por ultimo una cultura de valores empresariales y un compromiso social con la organización. Se muestra a continuación, una gráfica planteada por el doctor (Ferro, 2010) la cual busca generar una estructura que permita generar seguridad y monitoreo a un posible fraude cuando ya el personal está dentro de la organización.



Grafica .1 Fraude Interno y Externo dentro de la Empresa

Fuente: (Ferro, 2010)

De esta forma se debe generar un ambiente de control, en donde se tengan en cuenta la integridad y los valores éticos, así mismo como se mencionó anteriormente un comité de auditoría capaz de prevenir el fraude, una estructura organizacional eficaz y por ultimo una política de recursos humanos basada en una filosofía administrativa en donde el buen ejemplo desde la alta gerencia prime.

En la misma medida, a la hora de hablar de controles para la prevención del fraude corporativo, es fundamental hacer referencia con que elementos judiciales se cuenta para la sanción de este tipo de actividades delictivas.

Para entender el fraude es necesario conocer o establecer lo que dice la legislación vigente para el fraude corporativo en Colombia**,** es fundamental mencionar que en nuestro sistema jurídico, y en nuestra legislación, el fraude no es un tipo penal, excepto cuando se da el del fraude mediante cheque y el fraude procesal; el fraude entonces solo puede verse involucrado, si se tiene en cuenta las conductas punibles contra el patrimonio.

En el código penal colombiano (Colombia, 2000) se hace referencia a las actuaciones que se consideran como defraudaciones; en donde en el artículo 252 se menciona el “Aprovechamiento de error ajeno o caso fortuito. El que se apropie de bien que pertenezca a otro y en cuya posesión

hubiere entrado por error ajeno o caso fortuito, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años"; en el artículo 258, se menciona que la

> Utilización indebida de información privilegiada. El que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad privada, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de su cargo o función y que no sea objeto de conocimiento. (Colombia, 2000)

Así mismo en el Artículo 258 se hace referencia a la utilización indebida de información privilegiada, modificado por el Artículo 18, de la ley 1474 de 2011el cual dice

> El que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad privada, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de su cargo o función y que no sea objeto de conocimiento público, incurrirá en multa. (Colombia, 2000)

Se menciona también en el Artículo 259, referente a la "Malversación y dilapidación de bienes. El que malverse o dilapide los bienes que administre en ejercicio de tutela o curatela, incurrirá en prisión de uno (1) a dos (2) años, siempre que la conducta no constituya otro delito", y por último en el código del comercio, se hace referencia específicamente en los artículos 72 y 74, en

donde considera como fraude la doble contabilidad y aquellos vicios que atenten contra el principio de fe en los libros de contabilidad.

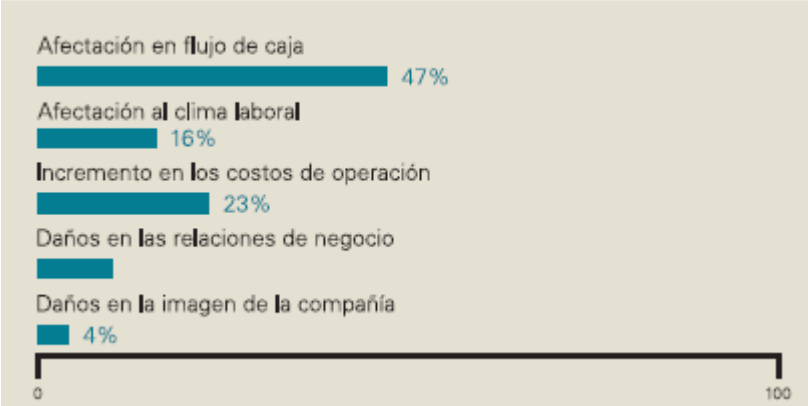
Ahora bien, ya que en nuestro ordenamiento jurídico el bloque de constitucionalidad es una figura importante enmarcada en el artículo 93 de la constitución colombiana, es de vital importancia mencionar el fraude corporativo en el contexto legislativo internacional.

Según AMV (Autoregulador del Mercado de Valores de Colombia, 2012) en su texto las mejores prácticas antifraude algunos elementos que hacen referencia a el fraude en el orden internacional son: 1. Statements on Auditing Standards (SAS); 2. Normas de Auditoría del PCAOB; 3. Ley Sarbanes–Oxley de 2002; 4. Estándar Australiano AS-8001- 2004; 5. Basilea III; 6. Guía para el Registro de Eventos de Pérdida por Riesgo Operacional de la ORX; 7. Normas para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna del IIA. (AMV, p.7, 2012)

Continuando con el proceso, es necesario pasar a establecer cuáles son los impactos negativo que genera el fraude corporativo dentro de la empresa, comprendiendo entonces la legislación y los tipos de sanción que se pueden establecer para el fraude en Colombia, es importante mencionar los impactos que tiene esta actividad no solo en la empresa privada sino también en la sociedad. Como se afirma en la encuesta “fraude en Colombia” de KPMG en el año 2013; los cuatro tipos de crimen que más afectan al país, son: la malversación de activos, el fraude financiero, la corrupción y el cibercine. El 51 % del daño económico lo causo el fraude

financiero, cifras que sin duda son alarmantes y que permiten apreciar que tan arraigada esta la cultura del fraude en nuestro país.

Los impactos negativos que tiene el fraude corporativo son muchísimos; como se muestra en la gráfica que se presenta continuación, y como se afirma en la encuesta anteriormente mencionada, los impactos negativos pueden verse reflejados por ejemplo en las acciones en torno a la afectación de flujo de caja con un porcentaje del 47%,también puede observarse un incremento en los costos de operación en un 23 %; y un elemento que se ve también afectado con el fraude corporativo es el clima laboral en un 16% ya que sin duda el fraude genera descomposición dentro de la empresa, daña la armonía de la gente y vulnera la confianza entre los mismos compañeros de trabajo. Se entiende entonces, que el fraude corporativo, tiene varios efectos negativos, ya que el robo tiene connotaciones sociales, e incluso religiosas que son más fuertes y de difícil justificación**.**



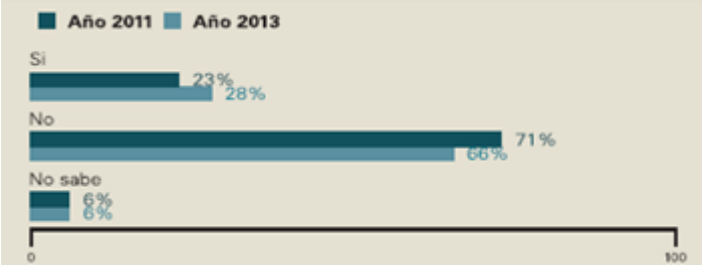
Gráfica 2. Impacto Negativo del Fraude Corporativo en la Empresa
Fuente: Encuesta (KPMG, 2013)

Todos los crímenes económicos, y sin duda el fraude corporativo, provocan graves consecuencias y costos a las organizaciones. Ahora bien, el nivel de gravedad y de impacto negativo que pueda tener esta actividad delictiva está totalmente ligado con el tiempo que se demore en reaccionar y responder la organización al ataque sufrido.

Así mismo, es claro que todo tipo de organizaciones pueden ser susceptibles de padecer algún tipo de crimen económico; sin embargo la posibilidad de tener que padecer fraude corporativo se reduce cuando las empresas tienen unos controles internos de seguridad al personal a priori y a posteriori en donde se adopte un programa integral que ayude a prevenir y detectar a tiempo cualquier tipo de irregularidad. Lo anterior, nos lleva a afirmar que la efectividad de las medidas de control para prevenir el fraude es muy alta siempre y cuando estas no cuenten con vacíos por esto que las organizaciones deben siempre estar en capacidad de llevarlas a cabo de manera eficaz.

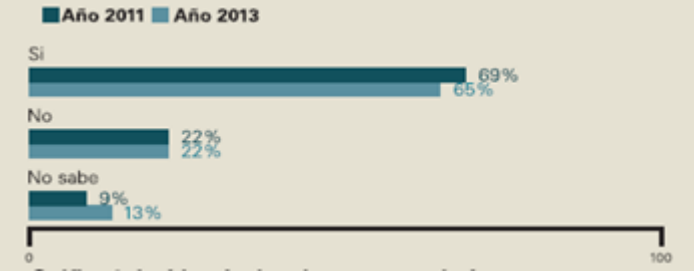
Efectividad en las medidas de control para prevenir el Fraude Corporativo en la Empresa

En Colombia, en el 2013 gracias a la encuesta de la KPMG se estimó que el número de organizaciones que cuentan con mecanismos de administración de riesgos y prevención de fraude se incrementó en un 5% con respecto al 2011.En la siguiente grafica se muestra la proporción de las empresas que cuentan con medidas de prevención y las que no.



Grafica 3. Empresas que cuentan con administración de riesgos de fraude

Fuente: Encuesta (KPMG, 2013)



Grafica 4. Incidencia de crímenes económicos en empresas que operan en Colombia

Fuente: Encuesta KPMG (2013)

Por lo tanto, ese incremento en el número de empresas que cuentan con mecanismos de prevención y administración de riesgos está íntimamente relacionado con el hecho de que se haya disminuido los actos de fraude corporativo en aquellas empresas que comenzaron a implementar mecanismos de control y prevención; lo anterior deja prever entonces que la efectividad de los controles sin duda ayuda a disminuir el fraude corporativo, es por esto que se hace fundamental que las organizaciones implementen y monitoreen las actividades anteriormente mencionadas; uno de los controles a priori, pero que también puede ser empleado durante la estadía del personal en la empresa y que ya ha sido mencionado, es el polígrafo; el

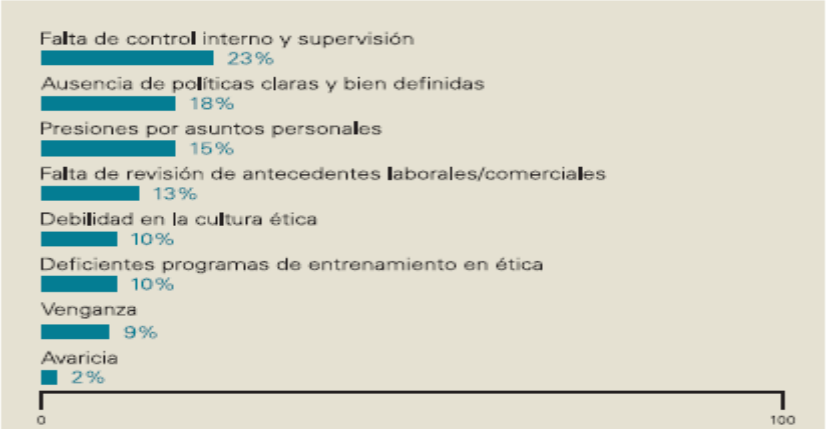
cual es uno de los controles anti fraude más comunes y además tiene una alta confiabilidad, este, puede ser entendido como un

> Instrumento científico ultrasensible y de gran precisión que detecta cambios fisiológicos (corporales o somáticos) debido a los estímulos psicológicos, para información de funcionamiento ver anexo (9) Los exámenes de poligrafía no son solamente una herramienta para verificación durante el proceso de selección, actualmente se divide en tres clases de examen: pre empleo, rutina y especifico, cada uno busca un fin específico. (Infante, 2013, p.20)

El polígrafo cuenta con un examen de pre empleo, de rutina y un examen especifico; y tiene una confiabilidad del 96%, es por esto que muchas empresas lo utilizan en los procesos de selección al personal o cuando ya están dentro de la empresa; pues su efectividad es muy alta, y permite en primer lugar conocer casi en totalidad la información verdadera y en segundo lugar complementar los procesos de administración de riesgos que buscan prevenir y controlar el fraude.

Está claro entonces, que los controles son efectivos y que su falta de implementación conllevaría a una serie de problemas e impactos negativos; en la mayoría de ocasiones, se explica el aumento del fraude, por la falta de control interno y supervisión en un 23%; así como la ausencia de políticas claras y bien definidas en un 18%, es decir el fraude puede estar fuertemente asociado a las oportunidades que tenga el perpetrador de realizar dicha actividad, ya sea por la poca

supervisión, por la falta de controles, por que estos sean muy débiles o por la falta revisión de antecedentes laborales y comerciales.



Grafica 5. Causas más comunes de fraudes

Fuente: Encuesta (KPMG, 2013)

El costo entonces de implementar este tipo de acciones en comparación con el beneficio que se tendría es abismal, pues los costos que se utilizarían para llevar a cabo diferentes controles y administraciones de riesgo no están en comparación con lo que una empresa perdería por cualquier tipo de fraude corporativo. Es también importante mencionar, que la organización entonces se estaría ahorrando no solo capital económico, sino también social, pues es claro que a la hora de tener que afrontar un fraude corporativo, el ambiente laboral quedaría muy mal; además de esto, la organización estaría teniendo la plena seguridad y confianza de que está haciendo todo lo posible para prevenir todo tipo de delitos económicos.

Aunque es clara la efectividad de los diferentes controles para prevenir y mitigar el fraude corporativo, sin embargo en muchas ocasiones aunque se lleven a cabo estas actividades, sigue presentándose fraude, pues en primer lugar los controles presentan algunas debilidades y no se les presta la atención requerida; y en segundo lugar los perpetradores de este tipo de fraudes comienzan a planear los actos dentro de un marco que este por fuera del control y la administración del riesgo que lleva a cabo la organización; es decir el autor del fraude busca esos vacíos dentro de los mismos controles para llevar a cabo todo tipo de fraudes.

Teniendo claro que los controles tienen sus debilidades y problemas, se hace entonces fundamental llevar a cabo controles exigentes hacia todo el personal y hacia todas las áreas de la organización, además de un monitoreo permanente que no permita vacíos dentro de los controles; si es necesario establecer una área dentro de gestión y talento humano encargada única y exclusivamente de realizar controles y monitorio durante el periodo laboral; claro está que lo anterior no se debe convertir en un mal ambiente laboral para el personal al sentirse todo el tiempo vigilado.

Es por lo anterior, que se hace importante realizar una administración de riesgos, durante el proceso de gestión humana antes y después del personal entrar a la empresa, lo cual permitiría identificar las debilidades que tienen los diferentes controles y los indicadores de seguimiento a esos controles.

Es claro entonces que para la reducción del fraude es fundamental realizar actividades de control y prevención dentro de las organizaciones; lo anterior, se ve enmarcado dentro de la administración de los riesgos; esta permite entonces que se identifiquen que tipo de riesgos inherentes pueden haber en la empresa y quienes los conforman; así mismo permite identificar las áreas sensibles de fraude y con ello los cargos con acceso a ellas.

La administración de riesgos, o evaluación de riesgos, debe entonces ser realizada a través de criterios para la identificación y ponderación de los riesgos, se debe así mismo establecer los niveles aceptables de riesgo, los indicadores para la detección de los niveles de riesgo y los criterios para la selección de los controles que se van a llevar a cabo. Es fundamental así mismo que se cuente con la documentación de planes de acción que permitan optimizar el riesgo; un proceso entonces que permite identificar el potencial impacto y la probabilidad de ocurrencia de los eventos de riesgo.

Las empresas que mejor están preparadas para prevenir y detectar fraudes, son aquellas que establecen controles efectivos y estrictos para mitigar riesgos y que así mismo fortalecen su estructura ética; según la encuesta de la KPMG se registra una gran necesidad de que las empresa comiencen a establecer y realizar códigos de ética, que se dé un entrenamiento al personal sobre esto y que se ponga a disposición de todos; es también una buena alternativa el establecer algún mecanismo de denuncia anónima.

La línea ética anteriormente mencionada, debe entonces cumplir con una seria de requisitos, en donde se establezca comunicación y difusión acerca de una línea de denuncia, en segundo lugar protocolos de seguimiento e investigación en donde se cuenten con los lineamientos claros del proceso a seguir; en tercer lugar la garantía de no represalias y por último la comunicación directa con los más altos niveles de gobierno de la empresa, ya que es fundamental que las denuncias sean reportadas de manera directa a los altos cargos como por ejemplo el comité de auditoría, ya que de esta manera se establece un contacto directo con quienes toman las decisiones y se evite que las denuncias sean bloqueadas por personas que estén involucradas en los hechos. (KPMG, 2013)

Así mismo, para que se lleve a cabo una buena administración de riesgos, capaz de propender por la prevención del fraude, es fundamental que se establezcan actividades periódicas que permitan evaluar y monitorear como se están operando y que tan efectivos son los controles antifraude, así como para el perfil de riesgo de fraude (es decir, al personal antes de entrar a la organización).

Es entonces importante tener claros los indicadores de fraude, ya que estos permiten a la empresa, identificar alertas tempranas de posibles conductas de fraude; con los indicadores, la empresa estaría entonces en capacidad de poner en practica alguna de las actividades ya mencionadas y propender por que esta sea aún más efectiva, es decir poner en práctica un enfoque específico sobre la evaluación de un posible riesgo de fraude.

Justamente, algunos de los indicadores de fraude pueden ser, en primer lugar el exceso de confianza, este permite una oportunidad de fraude más alta y se da generalmente con empleados cercanos quienes al ser personas de confianza obtienen autorizaciones y permisos de los jefes para llevar a cabo funciones importantes de estos (como firmar documentos y demás).

En segundo lugar está el acceso privilegiado que tienen algunos empleados para ingresar a cierta información confidencial, a bases de datos, lugares que son de tipo exclusivo e íntimo. En tercer lugar se puede prever como indicador de un posible fraude, el conocimiento del terreno puesto que el empleado al observar el movimiento y las actividades diarias que son propias de cada organización, está en capacidad de saber qué es lo que puede hacer, en que momento y en qué lugar para no ser descubierto ; por último y no menos importante la falta de control de los propios jefes de las áreas altas de la organización es uno de los factores que más impulsa al personal a cometer fraude , pues se confían y piensan que nunca serán descubiertos; así como el hecho de que los funcionarios encargados tengan periodos de vacaciones largos, lo que dejaría también vacíos y una falta de control.

Es importante que a través de los indicadores, los comités de auditoría observen que deficiencias hay en los controles y estas se solucionen de manera oportuna, y si no se está en capacidad inmediata de hacerlo, debe consultar con auditores externos o asesores legales que les permitan mejorar esos controles, en base a los indicadores que se han obtenido.

Como ya se mencionó, a la hora de realizar una administración y evaluación de riesgos, es fundamental, realizar un análisis de cargos críticos el cual permite identificar cuáles son los

cargos dentro de la empresa que se consideran críticos, es decir si tienen un impacto relevante o crítico, a través de criterios como lo son el manejo de programas con información importante o confidencial, el impacto que tienen sus decisiones y demás. En la siguiente gráfica, tomada de Bussines Alliance For Secure Commerce, se puede ver un ejemplo de que tipo de cargos tienen o no más impacto en sus empresas, y por lo tanto son cargos más críticos, de acuerdo a una ponderación entre el cargo que ostentan, las áreas que manejan y el tipo de funciones que desempeñan, en donde quienes tienen un mayor puntaje son los cargos más críticos.

Tabla 2:
Análisis de cargos Críticos

CRITERIOS DE ANÁLISIS		Contacto con la Carga	Acceso a Documentación e Información Confidencial	Manejo de Programas con información sensible	Incidencia el desconocimiento de las medidas de protección.	Impacto de las Decisiones Tomadas	Impacto de un mal manejo de la información confidencial de la organización.	PONDERACION	CALIFICACIÓN
AREAS	CARGO	30%	20%	10%	10%	10%	20%		100%
	Gerente General	1	10	10	10	10	10	8,2	Cargo Crítico Alto
	Dir. Administrativa y Financiera	1	10	10	10	10	10	8,2	Cargo Crítico Alto
	Aux. Contable	1	10	7	7	3	10	5,6	Cargo Crítico Medio
	Ayudante de Camión	10	3	3	10	3	10	7,2	Cargo Crítico Alto
	Conductor	10	3	3	10	3	10	7,2	Cargo Crítico Alto
TOTAL COLUMNA		26	88	75	107	69	110	78,4	
		33%	112%	96%	136%	88%	140%		

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
1	Sin impacto relevante.
3	Bajo impacto.
7	Impacto moderado pero no crítico.
10	Impacto crítico.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN
Se consideran como cargos críticos aquellos con ponderación igual o superior a 5.0

Fuente: (Bussines Alliance For Secure Commerce, 2008)

Ahora bien, los cargos críticos sin duda requieren de más atención y es fundamental entonces que se realicen controles más exhaustivos, es decir un estudio de seguridad con verificación de antecedentes, que siempre se realice una actualización de datos de manera eficaz y oportuna, que se realicen visitas domiciliarias para conocer el entorno familiar del personal, así mismo un registro fotográfico actualizado.

Además de los controles mencionados, es fundamental que este tipo de cargos tenga a su vez una capacitación y sensibilización ética, que permita un buen entrenamiento de estos para que así puedan participar dentro de los comités de auditorías, en donde se determinen las actividades a controlar y los indicadores que se tienen, así como el empoderamiento de sus responsabilidades, lo cual permitiría ejercer un control eficaz sobre cualquier sospecha de fraude.

Por lo anteriormente expuesto se puede concluir, que es fundamental enunciar una serie de recomendaciones que podrían ser necesarias para que las organizaciones establezcan un programa antifraude eficaz, teniendo en cuenta que no únicamente es realizar el programa si no darle un buen monitoreo y seguimiento a este desde el interior y exterior de la organización.

La Cultura ética, es fundamental que la organización proyecte estos principios corporativos desde la alta gerencia, en donde se predique con el ejemplo y se implementen políticas que prohíban la cancelación de los controles por estos; así mismo que todo el personal juegue un papel fundamental en el desarrollo de los controles; que cada uno se sienta responsable con ellos.

Adicionalmente, es importante resaltar la importancia de la realización de un programa antifraude, ya que llevar a cabo un programa eficaz que permita prevenir el fraude, el cual contenga todos los elementos que se requieren y no deje vacíos que permitan que algunas personas se aprovechen de esto para cometer nuevos fraudes; así mismo, es importante establecer como se define el fraude para la organización, dependiendo de su contexto y de su industria, pues de esta manera es más fácil identificar los posibles riesgos de fraudes específicos.

Por otra parte, el desarrollo de una auditoria Adecuada: El área de auditoria es la principal encargada de los controles, y por tanto debe identificar los controles de mitigación; es decir los controles deben estar relacionados a un riesgo específico de fraude, lo que permitirá llevar a cabo pruebas específicas de fraude, y por tanto establecer que controles van a ser evaluados.

En cuarto, la realización de un programa antifraude: No basta únicamente con realizar un programa antifraude, sino que debe ser necesario que este cuente con un monitoreo permanente y adecuado; así mismo debe existir la documentación adecuada de dichas consideraciones de supervisión para establecer la viabilidad y los vacíos que pueda tener el programa antifraude.

En quinto lugar, la identificación de denuncias: Las denuncias deben ser identificadas de manera rápida y oportuna, para de esta manera poder solucionar los inconvenientes a tiempo.

En sexto lugar, la asesoría de personas externas: Si no se está en capacidad de realizar a cabalidad el programa, o si se quiere mejorar este, sería factible que la administración consultara auditores externos y expertos legales, así como especialistas en fraude; los cuales evaluarían y mejorarían el programa antifraude, su monitoreo y los controles relacionados.

Conclusiones

Sin duda, uno de los grandes enemigos de las economías y por tanto de las empresas, es el fraude corporativo; este en muchas ocasiones puede ser un enemigo silencioso, ya que muchas organizaciones no le prestan la atención requerida; es por esto que se hace fundamental conocer las necesidades de cada empresa en particular, para de esta manera realizar un adecuado análisis que permita una buena administración de los riesgos; de tal forma que se puedan emplear los controles necesarios, tanto en el ámbito interno como el externo, y a que permitan realizar una adecuada supervisión para establecer la viabilidad y el contenido de un programa antifraude, para de esta manera reducir y prevenir el riesgo.

Aunque la administración de riesgos es fundamental para la prevención del fraude, lo es también el crear una cultura del no fraude, en donde los empleados de las organizaciones sean conscientes de las pérdidas y de lo malo que puede llegar a ser esto tanto para ellos como para su empresa; constituir una área ética se hace primordial, una área que enseñe a sus empleados la responsabilidad y el sentido de pertenencia para con su empresa.

Está en las mismas organizaciones el deber de enseñar, realizar y monitorear los programas anti-fraudes, ayudándose también con consultores externos, lo que sin duda conllevaría a la reducción de este delito económico y a la superación de las economías locales.

Referencias bibliográficas

AUDITOOL. (2011). *Control Interno, importancia en la prevención de fraudes.* Recuperado el 28 de 01 de 2015, de http://www.auditool.org/blog/fraude/651-control-interno-importancia-en-la-prevencion-de-fraudes

Autoregulador del Mercado de Valores de Colombia. (2012). *Las mejores prácticas antifraude: Construyendo un programa de prevención y estrategia contra el fraude.* Recuperado el 20 de 01 de 2015, de http://www.amvcolombia.org.co/attachments/data/20121002112943.pdf

Bussines Alliance For Secure Commerce. (2008). *Definición de cargos críticos y de responsabilidades.* (BASC, Ed.) Recuperado el 23 de 02 de 2015, de http://www.bascbogota.com/es/material_curso/Cargos%20criticos%20logo%20BASC.pdf

Colombia. (2000). *Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000.* (Colombia, Ed.) Recuperado el 28 de 01 de 2015, de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6388

Ferro, J. (2010). *Investigación del fraude interno y externo en el ámbito corporativo (Aseguradoras) e institucional.* (L. Factory, Ed.) Recuperado el 03 de 02 de 2015, de https://books.google.com.co/books?id=7dfrPdGPRwYC&pg=PA57&lpg=PA57&dq=control+externo+al+fraude+corporativo&source=bl&ots=G5XZNeZhh-&sig=EIxKKf5PS_uQXPXcuj2ekzp-rvw&hl=es&sa=X&ei=UvLQVMCPGIWUNo7Tg5gJ&ved=0CDEQ6AEwBA%20-%20v=onepage&q&f=false#v=onepage&q=c

Infante, D. (2013). *Verificación de confiabilidad en el proceso de selección para la prevención de conductas delictivas dentro de las organizaciones.* (U. M. Granada, Ed.) Recuperado el 05 de 01 de 2015, de http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/11167

KPMG. (2013). *Encuesta de fraude en Colombia.* (KPMG, Ed.) Recuperado el 10 de 01 de 2015, de

https://www.kpmg.com/CO/es/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/Encuesta%20de%20Fraude%20en%20Colombia%202013.pdf

Linares, J. (2003). *Sistema anti-fraude en el marco del sistema de control interno.* (U. Javeriana, Ed.) Recuperado el 01 de 02 de 2015, de http://www.javeriana.edu.co/personales/hbermude/Audire/jelg%283%29.pdf

Revista Dinero. (2014). *Colombia dentro de los 10 países con mayor fraude corporativo.* Recuperado el 25 de 01 de 2015, de http://www.dinero.com/empresas/articulo/fraude-corporativo-colombia/199621