

FRAUDE EN LAS ORGANIZACIONES, FACTORES QUE INFLUYEN PARA EL HECHO

FRAUD IN ORGANIZATIONS, FACTORS THAT INFLUENCE THE FACT

Olga Lucía Ramos Ospina
Administradora Empresas, Compensar Unipanamericana, Fundación Universitaria
Especialista (c) en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada
Bogotá, Colombia
Correo electrónico u6502318@unimilitar.edu.co, olgalucia984@gmail.com

Artículo de reflexión

Directora
Yuber Liliana Rodríguez-Rojas Ph.D.
Doctora en administración – Universidad de Celaya (México)
Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo - Universidad Nacional de Colombia
Fisioterapeuta - Universidad Nacional de Colombia
Correo electrónico: yuberliliana@gmail.com



La U
acreditada
para todos

**ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
2019**

FRAUDE EN LAS ORGANIZACIONES, FACTORES QUE INFLUYEN PARA EL HECHO

FRAUD IN ORGANIZATIONS, FACTORS THAT INFLUENCE THE FACT

Olga Lucía Ramos Ospina
Administradora Empresas, Compensar Unipanamericana, Fundación Universitaria
Especialista (c) en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada
Bogotá, Colombia
Correo electrónico u6502318@unimilitar.edu.co, olgalucia984@gmail.com

RESUMEN

El fraude en las organizaciones ha ocasionado pérdidas económicas considerables, algunas tan altas que ha sido generadas de cierres totales de organizaciones, los grandes casos encontrados en el mundo como del gigante energético Enrom 1995 el cual utilizando contabilidad creativa logra perder su capital y el de sus empleados o el caso que termina con el cierre del tradicional y antiguo banco Barings en Inglaterra. Identificar un perfil del defraudador termina siendo una tarea compleja que no se establece en este escrito, pero si se trata de determinar los factores que inciden en el actuar del mismo y como este aprovecha con total conocimiento sus actos buscando encontrar un beneficio personal y justificándose con su razonabilidad ambigua. Para todas las compañías debe ser importante generar planes de acción y gestión del riesgo a fin de identificar fraudes en sus compañías; el documento se enfocó en conocer los factores del defraudador para brindar el conocimiento de sus actuales y poder mitigar el fraude interno por más pequeño que este sea, pero que con el tiempo genera pérdida de dineros y activos, pérdida de credibilidad, evidencian errores en procesos y procedimientos aprovechables por el empleado que busca obtener ganancia adicional. Para tratar el tema se tomaron 14 documentos de bases de datos como Redalyc y Scielo. El objetivo primordial es identificar los factores que permean en actividades de fraude y dejar en contexto la importancia de los equipos de control interno y los planes objetivamente encaminados a asegurar las organizaciones.

Palabras clave: Conducta, fraude, presión, oportunidad, racionalización, capacidad, motivación, gestión.

ABSTRACT

Fraud in organizations has caused considerable economic losses, some so high that they have been generated from total closures of organizations, the great cases found in the world such as the energy giant Enrom 1995 which, using creative accounting, manages to lose its capital and that of its employees or the case that ends with the closure of the traditional old Barings bank in England. Identifying a profile of the fraudster ends up being a complex task that is not established in this writing, but if it is a matter of determining the factors that affect the act of the fraudster and how he takes full advantage of his actions seeking to find a personal benefit and justifying himself with

its ambiguous reasonableness. For all companies, it should be important to generate action plans and risk management in order to identify fraud in their companies; The document focused on knowing the fraudster's factors in order to provide knowledge of its current and be able to mitigate internal fraud, no matter how small, but which over time generates loss of money and assets, loss of credibility, evidence errors in processes and procedures that can be used by the employee seeking to obtain additional profit. To deal with the subject, 14 documents were taken from databases such as Redalyc and Scielo. The primary objective is to identify the factors that permeate fraud activities and leave in context the importance of internal control teams and plans objectively aimed at securing organizations.

Keywords: Behavior, fraud, pressure, opportunity, rationalization, capacity, motivation, management.

INTRODUCCIÓN

En los aspectos corporativos todas las empresas, sus directivos y dueños siempre van a querer total transparencia dentro de los movimientos generados para sus compañías y nunca tal vez estarán contemplado el fraude como una forma de pérdida económica para sus organizaciones, pero hoy con el crecimiento y dinámica de los sistemas, el mundo deslumbrante de una adquisición de recursos de forma sencilla y sin mayor esfuerzo (Lascano, s. f.) hace que las compañías incrementen día a día sus controles y seguimientos a colaboradores que bajo sus funciones está el cuidado y resguardo de activos como dineros, inventarios, títulos valores, etc.

Identificar el riesgo es hoy una actividad contemplada en las compañías, equipos de Auditoria internas y externas, así como la creación de áreas transversales que apoyan las operaciones haciendo las veces de cuidadores de recursos. Muchas veces se llegan a estos estados una vez se detecta la filtración o pérdidas financieras, porque si bien hoy el control y la calidad van de la mano, situaciones como estas no se visualizan o se creen pertinentes hasta encontrar casos específicos. Definir el riesgo como una posibilidad de sufrir una pérdida ocasionada por la falencia en procesos de control (Lizarzaburu, 2019) no es sencillo, la posible situación se agrava

más si es desde el ámbito tecnológico concatenado con las habilidades de hacerlo que tiene el ser humano; estos requieren de seguimientos, inspecciones, pero sobre todo tiempo y una adición de presupuestos anuales que contemplen dichos controles.

Cuando el fraude se comete las organizaciones inician la búsqueda de aquellos factores que pudieran ser relevantes para cometer el hecho, pero es aquí es importante resaltar la naturaleza humana es volátil y a misma puede ser utilizada conjuntamente con 2 variables especiales, una que habla de los errores por acciones incorrectas (Grisanti, 2015) aquellas dadas por acciones impredecibles en los sistemas o inconsistencias en las parametrizaciones de sistemas tecnológicos pero otras de las preocupaciones es el código ético de las personas, estudios que han abarcado intensas búsquedas científicas para identificar las características propias del ser humano y lo lleva a cometer fraudes en sus organizaciones (Moreno, Ríos, 2012). Sin embargo, como lo menciona el mismo autor el código ético también está atado a los conceptos morales como honestidad, sinceridad e integralidad, temas difíciles de abordar dadas las circunstancias que vive cada ser humano y que nos brinda información de cómo se comenten los fraudes y que variable se tuvo en cuenta para su hecho (Díaz, 2015).

Dentro del contexto del trabajo trataremos las variables del fraude como sencillas herramientas que posee el ser humano para cometer cualquier acto ilegal y con el único fin de obtener beneficio propio sin esfuerzo alguna, no obstante hay que recordar que son perpetrados por individuos en sus organizaciones (Lascano, s. f.) con total conocimiento de sus hechos, bien sean por presiones internas o externas, una oportunidad evidenciada o la racionalización del mismo fraude (Moreno & Rios, 2012); un análisis de casos representativos de fraudes cometidos en las organizaciones visualizando dichos factores o variables preponderantes que abren paso a actuaciones de corrupción de amplia envergadura y que han ocasiona perjuicios al mismo estado

y a personas que han confiado en las estrategias comerciales y de negocios que se vendieron en su momento, conflictos analizados hasta con doble moral (Lascano, s. f.) en donde eran evidentes los manejos inadecuados de los fondos y otros tan estructurados y estratégicamente organizados que era casi imperceptible denotarlos.

Es determinante las decisiones que cada persona debe tomar al verse enfrentada a situaciones del dilema de su ética, uno legal o correcto y el otro incorrecto (Ayara, 2016); Partiendo con esta premisa y la pregunta ¿Por qué las personas comenten fraudes en sus organizaciones? Y tomando mayor relevancia en el análisis del conocimiento y habilidades que interactúan como parte de esa misma oportunidad (Galvis et al., 2017) como capacidades aprendidas y diseñadas conforme a las actuaciones “delincuenciales” en menores o mayores proporciones dependiendo de los casos en los cuales se presente.

Por esta razón, el artículo hace énfasis en los factores que estimulan el hecho incorrecto de generación de fraude en las organizaciones (Galvis et al., 2017) y como desde gestión organizaciones se debe sintetizar el control como herramienta básica para el cuidado de los recursos.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este artículo tiene como base la metodología encontrada en la búsqueda de artículos fundamentados en la pregunta ¿Por qué las personas cometen fraude en sus organizaciones?; materiales de consulta encontrados en bases y fuentes de literatura empresarial, con énfasis en procesos de auditorías, gestión organizacional y algo de comportamiento humano brindando un

análisis más cualitativo; para ello se consultaron fuentes de información como Redalyc, Scielo, Repositorio Universidad Nacional, Science Direct.

De la información encontrada en cada una de las bases de datos, se realizó proceso de depuración dejando solamente los textos que contenían el material necesario frente al tema del texto como es la palabra fraude, fraude corporativo, gestión organizacional frente a actos de fraude y norma Iso 37001. Los documentos escogidos como soporte de este artículo están contemplados entre fechas de 2002 a 2019.

Fuente	Textos encontrados	Textos Seleccionados
Redalyc	38	4
Scielo	25	5
Unimilitar	12	4
Repositorio UN	6	1
ScienceDirect	39	1

Tabla N° 1 Depuración información

El foco central del análisis de la información seleccionada se dará para brindar contexto sustentación a los cuestionamientos que se generan a nivel personal y profesional del tema específico del porque las personas generan fraudes en sus compañías, no visto desde el comparativo de grandes fraudes conocidos a nivel mundial como lo fue Enrom (2001) por la utilización de la contabilidad creativa y el registro de dineros como ingresos cuando en realidad eran pasivos, o el caso Colombiano de Interbolsa (2017) por la manipulación y desviación de fondos o finalmente el caso de Banco Barings de Inglaterra (1995) en donde la falta de control hizo caer una estrategia financiera de más de 300 años de antigüedad.

El análisis se dará bajo los comportamientos reales de pérdidas monetarias de valores hasta insignificantes para la ley, pero con grandes repercusiones en las compañías donde sucede; un

contexto de vulnerabilidad de confianza entre empleado y empleador. Los artículos seleccionados se incorporaron al software Zotero para la gestión de citas.

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron artículos publicados en bases de datos universitarios, en idioma español, publicados entre los años de 2012 y 2019 relacionados con el tema de fraude corporativo, Gestión organizacional enfocado en el riesgo, Auditoría Interna y Auditoría Forense.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dado que el objetivo primordial de este artículo es evidenciar aquellos factores que llevan a las personas a cometer hechos dudosos o de fraude en sus trabajos o compañías, la estructuración del mismo se basa en el análisis de estas variables como modelo planteado por el criminólogo estadounidense Donald Cressey quien plantea inicialmente los enunciados como presión, oportunidad y racionalidad (Moreno & Ríos, 2012) y brindando una teoría más actual que habla de una cuarta variable que se denomina conocimiento y/o la capacidad para terminar con una quinta que es la motivación (Galvis et al., 2017)

Contextualización Fraude

Una definición del fraude puede ser tomada como la que se encuentra en el diccionario de la Academia Real de la Lengua el cual cita acción contraria a la verdad y a la rectitud, también como el engaño con el cual se obtiene un beneficio (Galvis et al., 2017) y con el cual se sustrae información, activos, dineros y hasta la confianza de la persona u organización vulnerada, se considera que es realizada con total conocimiento e de forma intencional (Grisanti, 2015),

premeditada y hasta organizada. Los grandes fraudes cometidos en la historia datan de funcionarios, con perfiles académicos altos, reconocimientos por su labor, estrategias y conocimientos pero que en algún momento prefirieron concentrar sus objetivos en actividades contrarias a su ética.

Ahora el fraude como acto delictivo o de abuso de confianza puede estar catalogado en las organizaciones de acuerdo a la complejidad, frecuencia y al daño monetario causado (Galvis et al., 2017), es decir, algunos actos pueden ser tomados como insignificantes por las compañías cuando solamente se presenta en pocas oportunidades y en donde se detecta que las cuantías afectadas son mínimas, entendiendo así que las afectaciones son posibles ni siquiera alcancen a quedar registradas en un balance final. Esta puede ser la causa por la cual organizaciones grandes solo optan por generar despidos justificados a las personas que detectan cometiendo errores determinados como fraude y si bien no van a ser objetos de denuncias por no presentar afectaciones cuantiosas si llegan a ser ejemplarizantes para toda una organización que al sentirse defraudado por los comportamientos de sus empleados es posible que implemente acciones y controles que mitiguen las irregularidades.

El defraudador, no es más que aquella persona que teniendo el criterio y ética para actuar correctamente toma una decisión de actuaciones diferenciales, también llamado tramposo, estafador delincuente (Grisanti, 2015) y como lo indica el mismo actor genera una violación a la confianza que le brindaron, perdiendo total transparencia y los principios (Baracaldo, 2013b) con los cuales seguramente fue educado.

He aquí el hecho y la importancia de que las organizaciones implementen un sistema de control interno (Lascano, s. f.) capaz de encontrar los vacíos organizacionales, sistémicos, tecnológicos y de operación que permita blindar las compañías de actos fraudulentos que afecten

en pocas o grandes proporciones sus estados financieros. La relevancia del control interno debe ser entendida como el estricto cumplimiento de los procesos y procedimientos (Lizarzaburu, 2019) implantados por las organizaciones a fin de evitar un suceso de fraude.

La literatura nos sumerge en el análisis de perfiles o características de un defraudador, pero para el objeto de este escrito, solo es una persona común y diferente a lo que se pudiera llegar a pensar, esto puede pasar con empleados de altos niveles jerárquicos en las organizaciones, con estudios académicos profesionales, especializados y que fácilmente por su poder pueden manipular y ocultar los movimientos de los controles internos pero también se encuentra en personas del común, que trabajan en cualquier cargo operativo, analítico, supervisión y demás, solo basta con la oportunidad de cometer la acción y materializarla. Dentro de las experiencias y vivencias se encuentran situaciones de empleados con años de experiencia en el cargo, con responsabilidades de administración de dineros, pero con el conocimiento de los vacíos en control que pueda tener la organización; aun así, la literatura nos lleva a creer que el fraude es un acto cometido por personas de cuello blanco (Ayara, 2016) y conlleva a resultados nefastos de pérdidas cuantiosas y escándalos de alto impacto pero las organizaciones deben aprender a reconocer situaciones que de forma continua y de baja proporción con el tiempo puede convertirse en grandes problemas; que podría suceder con una cadena de restaurantes en donde no existiría controles internos de sus inventarios de productos pero si una repetida pérdida de los insumos de venta para sus clientes, al final de ejercicio los resultados serían negativos en sus estados financieros.

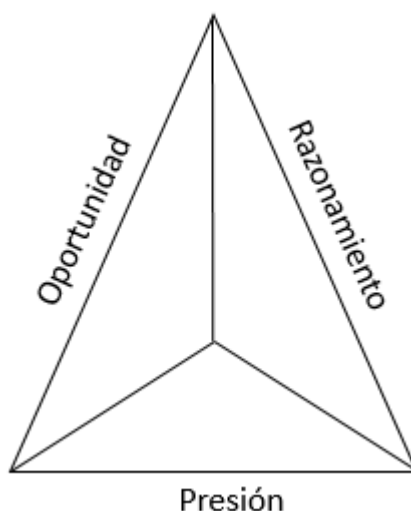
Perfil de un defraudador

Ítem	Característica	Análisis
1	Forman parte de la estructura interna de la compañía	Porque les permite conocer las operaciones cotidianas en las organizaciones utilizando para ello el conocimiento de sus funciones, pero demostrando pérdida de la ética profesional e integralidad de su comportamiento.
2	Cometen fraude por los vacíos en los procesos internos y de control	El mismo hecho de conocer las operaciones les permite encontrar las deficiencias de los procesos a nivel tecnológico y de control interno.
3	Son hombres entre 41 y 50 años	Para este criterio, de acuerdo con el autor, actualmente se plantea que los defraudadores puede ser cualquier persona y sin límite de edad, en muchas ocasiones los actos descubiertos en las organizaciones refieren a personas jóvenes en inicio de su etapa productiva, pero que en cualquier momento recibió de otras personas, empleados también, el conocimiento de lo que puede hacer.
4	Llevan más de 10 años de trabajo en la compañía	Esta característica se conjuga con la anterior en el hecho de recibir el conocimiento de otra persona, pero su gran parte de los casos si corresponde a personas con una antigüedad especial en las organizaciones.
5	Ocupan cargos intermedios o de alta dirección	Cuando los casos se presentan en cargos de alta dirección tienen un mayor impacto en las organizaciones, dado los impactos financieros que pueden tener, pero visto desde un cargo inferior y con algún tipo de responsabilidad y acceso a activos pueden darse en proporciones de menores cuantías, pero con una continuidad mayor.

Tabla N° 2 Perfiles de un defraudador (Lascano, s. f.), (Grisanti, 2015)

Triángulo del Fraude - Presión

Donald Ray Cressey, sociólogo y criminólogo estadounidense planteó en el año 1961 su *Teoría del Triángulo del Fraude*, teoría con la cual explica de forma acertada el comportamiento de los individuos (Torres, 2018) y establece 3 factores básicos que llevan a las personas a cometer el fraude (Galvis et al., 2017).



Triángulo del Fraude

Los tres motivos según el Dr. Donald Cressey (Moreno & Rios, 2012)

La primera de ellas corresponde a la presión o también conocida como la necesidad, aspecto psicológico y de alto impacto que pueden influenciar en una toma de decisiones equivocadas e ilegítimas como por ejemplo la carencia de mantener una enfermedad terminal y costosa a alguno de sus miembros de la familia o la obligación de brindar educación de calidad a sus hijos; este tipo de sentimientos pueden darse de dos formas:

- ✓ Situaciones económicas, estilos de vida no acordes a sus ingresos, poco o nulo conocimiento del manejo de las finanzas. (Moreno & Ríos, 2012) estas más enfocadas a las necesidades de manejar mayores ingresos a los realmente recibidos (Ortiz et al., 2018)
- ✓ Necesidades o circunstancias personales, por lo general de carácter urgente y con alta presión psicológica, entendiéndose como circunstancias extremas que las personas asumen el riesgo por sentir que es menor la consecuencia a no cometer el hecho. (Ortiz et al., 2018)

Este factor representa un alto grado de exigencia para el ser humano, generando un sobre estímulo al cerebro que puede confundir la mente de la persona, induciéndola a cometer actos negativos (Galvis et al., 2017)

La oportunidad

Este factor no es nada más que la favorabilidad del entorno en el que se encuentra la persona y como percibe en su momento la confianza para poder planificar y ejecutar el fraude (Grisanti, 2015) sin ser descubierto. Para ello el defraudador se siente en un ambiente con exceso de confianza y su percepción de falta de control, dominio de los procesos de la (Torres, 2018) y de los vacíos que la misma puede tener, completo conocimiento de sus actos y de las consecuencias que con ello puede padecer (Ortiz et al., 2018).

Con ello es clara la teoría que el fraude se comete con total conocimiento de sus actuaciones y con ello las consecuencias que pueden derivarse del hecho en sí, allí claramente se puede concluir la planificación y organización que conlleva el fraude (Hortua, 2020)

Los inexistentes o deficientes sistemas de control o gestión del riesgo en las organizaciones pueden ser tomadas como una oportunidad para el defraudador terminando así de materializar el acto negativo.

La racionalización

Es la conciencia que tiene el defraudador del hecho de sus actos, pero que intenta ocultar utilizando cualquier estrategia de convencimiento hasta llegar a culpar a otros de los hechos; es una guerra interna que padece justificando racionalmente el fraude y mentalizándolo a tal forma de superar el conflicto (Galvis et al., 2017) ético que se supone como ser humano debe hacerse y perdiendo el miedo ante los resultados, esto le permite materializar el fraude. Los autores han catalogado este factor en dos partes:

- Motivo ideológico, son las características de su pensar y actuar, definidas por su vida y razón como ser humano haciéndolo pensar que nada ilegal está cometiendo; como indica (Ortiz et al., 2018) este pensamiento se relaciona con su sistema de principios y valores.
- Injusticia, ese sentimiento que lo hace cobrar de alguna forma lo que él cree que merece tener; se puede presentar por inconformidad con su salario, acoso laboral, deficiencias de comunicación entre otros, claro está que nada justifica los actos dolosos financieramente que ocasiona con los fraudes.

Con el pasar de los años, el ingreso de Sistemas de Gestión de Calidad, Gestión del Riesgo y normatividades vigentes de Auditoría y Revisorías, los expertos analistas en el fenómeno del fraude (Galvis et al., 2017) han identificado dos factores adicionales que hacen que el triángulo del fraude como lo contemplo el autor Cressey permita tomar mayor información para la posible identificación de defraudadores en las organizaciones

Para ello también se tuvo en cuenta el vertiginoso crecimiento de los negocios los cuales han permitido la evolución del fraude como herramienta para apropiación de activos, entendiéndose como dinero, inventarios, activos, etc., tomando mayor importancia el poder

plantear estrategias o mecanismos que le permitan a las organizaciones minimizar los riesgos (Baracaldo, 2013a).

El conocimiento y/o la capacidad

Este tipo de factores son muy bien utilizados por los defraudadores, ya que poseen el conocimiento de cómo funcionan los controles en las organizaciones; son aquellos empleados que aprovechan los vacíos que la compañía (Hortua, 2020) posee para sacar un problema de esas mismas dificultades y posee la capacidad de cometerlo y ocultarlo. Los elementos que componen esta variable la hacen estar separada del factor de oportunidad, esto dado la persona conjuga de manera premeditada la capacidad para comprender los vacíos organizacionales y explotarlos (Galvis et al., 2017) para su beneficio personal.

La motivación

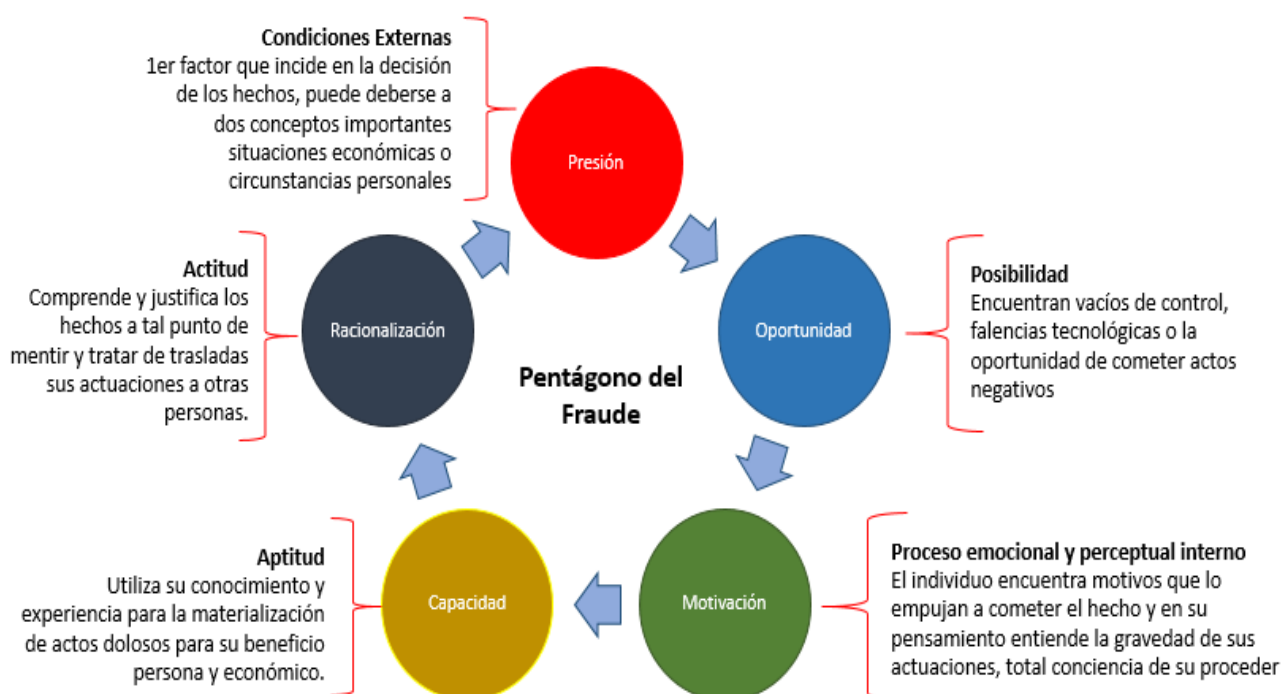
La motivación puede ser tomada como parte del primer factor (presión) pero esta se fundamentada por el gusto al resultado final que experimenta la persona, es decir, motiva el dinero que se vaya a recibir (Galvis et al., 2017) o el beneficio que se obtendrá por el hecho negativo.

La motivación referencia una habilidad conductual (Ayala, 2017) de la persona por ello se ata al sistema comportamental (Ayala, 2017) del individuo, entre más motivado este, mejor hará sus actividades, pero para el caso del fraude, la motivación ejerce una fuerza que lo incita a cometer el hecho pensando en que no será descubierto, o que sencillamente tiene una justificación clara para los hechos.

Los procesos motivacionales en las organizaciones cobran relevancia importante en el juego mental de los seres humanos, las organizaciones cada vez más trabajan sobre la motivación

laboral y compensaciones (Ayala, 2017) así estimulan su ambiente laboral, de comportamiento y de fidelidad a la organización; pero el hecho de encontrar defraudadores en las organizaciones no quiere decir que la compañía no supo motivar al empleado, son sencillamente aspectos que dependerán de la cultura, su formación de principios y valores, aspectos sociales y presiones económicas. El defraudador es totalmente consciente de sus hechos y así trate de justificarlos con su racionalización de acuerdo a su criterio, estos no son honestos ni integrales, cualquier fraude por pequeño que sea tendrá un impacto económico y social dentro de las organizaciones.

Pentágono del Fraude – Prof. Iván Gálvis, Psicólogo Forense (Galvis et al., 2017)



Gestión de riesgo en las organizaciones

Si bien la gestión organizacional no está totalmente creada para la mitigación del fraude, pues no es su planteamiento inicial, es importante que las compañías puedan contemplar varios factores que inciden en este tipo de aspectos como los vacíos en los procesos y procedimientos, los empleados los identifican y pueden ser utilizados de forma negativa, como ejemplo, una compañía con puntos de venta a nivel nacional, su sistema de registro de venta posee una herramienta de descuentos, el cual se utiliza cuando se presentan problemas en el aplicativo, el empleado detecta que la herramienta no tiene ningún tipo de restricción, toma la decisión de utilizarla manipulando el sistema dejando las facturas de venta con valores tan pequeños para poder obtener el valor de la venta, sistema no lo detecta por no tener un sistema de control y el área encargada tampoco la detecta al no haber encontrado un error igual anteriormente. Con este ejemplo se denota los factores que predominan al momento de generar el fraude, motivación, conocimiento y capacidad y su racionalidad.

Las organizaciones son libres de optar por sus procesos de mitigación del riesgo, pero ello debe asegurar la integralidad de las operaciones utilizando programas de mitigación continuas (Lascano, s. f.) que permitan estar un paso más delante de un defraudador o por lo menos identificar las falencias de control existentes, generar planes de capacitación constantes acompañados de programas de motivación y fidelización de los empleados hacia la compañía.

Un plan de gestión del riesgo o gestión organizacional debe estar enfocado a todos los estados de la organización, desde la alta gerencia hasta la parte operativa para así obtener un compromiso general para mitigar el riesgo (Lascano, s. f.), contener políticas documentadas y comunicadas (Pepe & Pepe, 2019) planificar y evaluar la gestión de control para así conocer los riesgos y trabajar sobre ellos, contener planes de bienestar y motivacionales hacia sus empleados y mantener una fuerte campaña de comportamiento ético (Vanegas et al., 2019).

La literatura también enfoca una estrategia de denuncia, con el cual se incentiva a los empleados a hablar cuando detectan acciones o fraudes en las organizaciones, de este tema nos habla (Pepe & Pepe, 2019) en su documento, enfocando aspectos psicosociales, motivaciones desarrollando actitudes de confianza hacia sus líderes, con canales de comunicación abiertos e incluyentes.

CONCLUSIONES

Hoy en día las organizaciones están más dispuestas a la implementación de gestiones organizaciones y mitigaciones del riesgo, el fraude está contemplado con una herramienta negativa para todos, que deja desviación de activos importantes y pérdida del recurso humano con conocimiento importante en las operaciones de las compañías. El fraude está concebido y puede ser objeto en cualquier compañía, privada o pública y si bien aquí no se trata de identificar los grandes fraudes, con ha ocurrido en el mundo, muchos de ellos por falta de aplicación de políticas claras (Baracaldo, 2013b), si se quiere brindar la importancia de mitigar cualquier tipo de riesgo por pequeño que sea.

La función de equipos de control interno (Díaz, 2015), auditorías y revisorías juegan un papel importante, deben tener un conocimiento claro, objetivos específicos, su amplitud de visión total del negocio, no con el único fin de detectar el fraude, sino con el objetivo primordial de mitigarlo; los defraudadores están dentro de las organizaciones, algunos buscando la oportunidad de lograr sus objetivos con beneficio personal; acciones como estas no serán 100% controladas pues la razonabilidad humana ha demostrado que la integralidad y ética de las personas varían de acuerdo a la educación recibida, a su sistema de valores y principios, a la presión que ejerza

factores externos pero que en su contexto son aceptados, racionalizados y cometidos con total conocimiento por parte de las personas.

La finalidad de gestión del riesgo no es solo brindar un nivel de asegurabilidad (Lascano, s. f.) sino que también aporte en la identificación técnica de riesgos a los cuales se está expuestos con el único fin de mitigarlos con base en los conocimientos de factores o variables que permean la aparición de condiciones indeseables y con impactos negativos, económicos y jurídicos en las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ayala. (2017). Influencia Motivacional en el fraude financiero de empresas de construcción en Colombia. <http://hdl.handle.net/10654/16307>

Ayara, M. (2016). Teoría de agencia: Una revisión del origen biológico del delito | Elsevier Enhanced Reader. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.02.002>

Baracaldo. (2013a). Diagnóstico de gobierno corporativo como mecanismo en la prevención del fraude en empresas familiares* (Aplicación de método de casos)—Buscar con Google. <https://n9.cl/suprm>

Baracaldo, N. (2013b). ¿Es garante del principio de transparencia la implementación de normas internacionales en Colombia? [Número especial: Cuatro años de convergencia contable: Resultados, transformaciones y retos]. Cuadernos de Contabilidad, 14 (36), 1097-1120. <https://search.scielo.org/?q=fraude+corporativo&lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=fraude+corporativo&lang=es&page=1>

Díaz. (2015). La difusión de valores éticos en las empresas como elemento de control. <http://hdl.handle.net/10654/7265>

Galvis, Santos, Galvis, I. E., & Santos, J. E. (2017). Geometry of fraud. Cuadernos de Contabilidad, 18(45), 74-85. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cc18-45.geof>

Grisanti. (2015). Los fraudes en las organizaciones y el papel de la Auditoria Forense en este contexto. Los fraudes en las organizaciones y el papel de la Auditoria Forense en este contexto. <https://www.redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=auditoria%20forense>

Hortua. (2020). Hurto y fraude corporativo motivaciones acerca de la naturaleza del fraude. <http://hdl.handle.net/10654/35709>

Lascano. (s. f.). Gestión del riesgo organizacional de fraude y el rol de Auditoría Interna. *Contabilidad y Negocios*, 13(25), 57-69.

Lizarzaburu. (2019). Gestión Integral de Riesgos y Antisoborno: Un enfoque operacional desde la Perspectiva iso 31000 e iso 37001. *Redalyc.org*. <https://n9.cl/er83e>

Moreno, & Rios. (2012). El triángulo del fraude [Forum Emprearial]. *Redalyc.org*. <https://www.redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.aa?q=auditoria%20forense>

Ortiz, M. L., Joya Arreola, R., Gámez Adame, L. C., & Tarango Lazareno, J. (2018). La teoría del triángulo del fraude en el sector empresarial mexicano. *Retos de la Dirección*, 12(2), 238-255.

Pepe, & Pepe. (2019). ¿Hablar o callar? Una revisión sobre las condiciones organizacionales que influyen en la decisión de los empleados de denunciar actos inmorales o ilegales. *Dixit*, 30, 86-97. <https://doi.org/10.22235/d.v0i30.1822>

Torres. (2018). Métodos para la prevención de fraude de dinero en efectivo. <http://hdl.handle.net/10654/20067>

Vanegas, E., Betancourt, J., Elena Escobar, M., & Albarracín, M. (2019). LA RELACIÓN ENTRE EL CONTROL ORGANIZACIONAL Y LA AUDITORÍA FORENSE. (140411448; Número 19). *Complementary Index*. <https://n9.cl/mz3q>