

ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN DEL RIESGO DE FRAUDE EN COLOMBIA

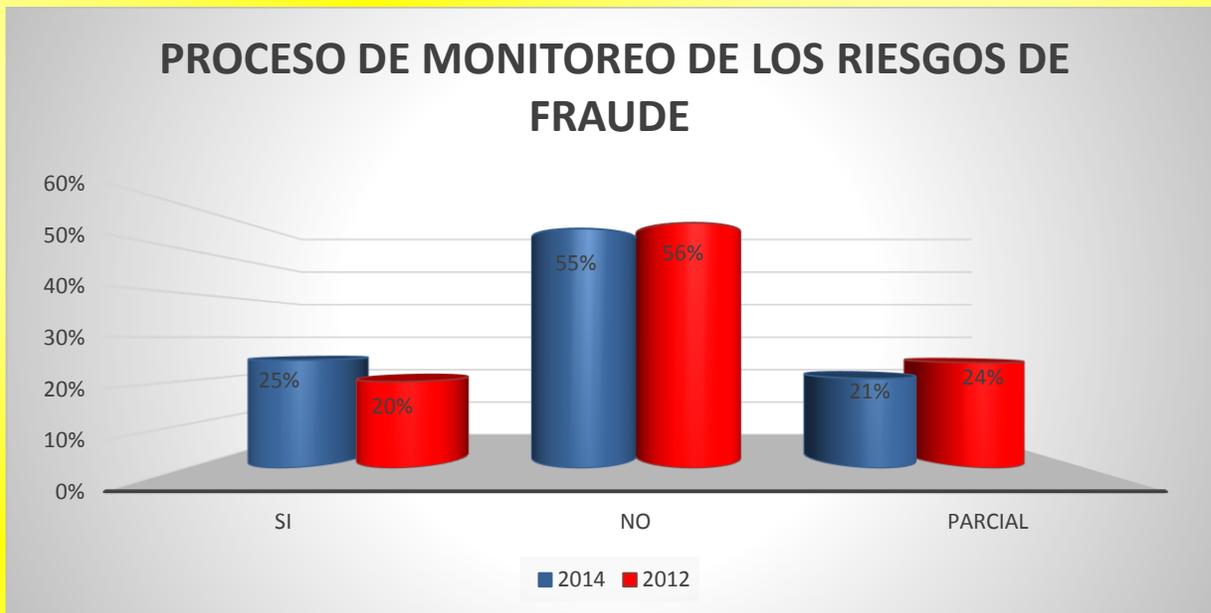
Con motivo de la publicación de nuestro Boletín No. 200, nos dimos a la tarea de encuestar a un amplio grupo de directivos de empresas del país, a fin de conocer su opinión acerca de la manera cómo se gestionaban los riesgos de fraude en sus respectivas organizaciones. La respuesta fue masiva, lo que nos permitió publicar los resultados en nuestra entrega de Mayo de 2012.

Dos años después repetimos el mismo cuestionario, con la misma respuesta de gran cantidad de personas, lo que nos permite efectuar una comparación entre la situación de gestión del riesgo de fraude evidenciada hace dos años y la actual.

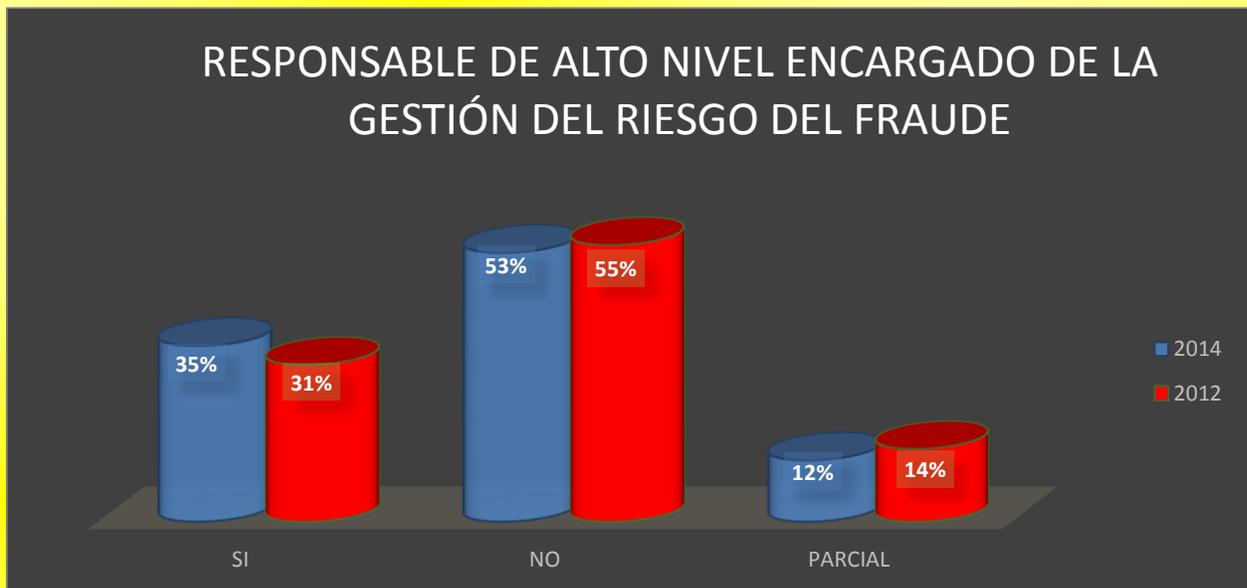
Los resultados, si bien son alentadores, muestran cuánto camino queda por recorrer en este delicado asunto, vital para la supervivencia de las empresas.

Agradecemos a todos los que se tomaron su tiempo para responder a nuestro cuestionario y especialmente al doctor Vladimir Martínez de la empresa AUDITOOOL, quienes se tomaron el trabajo de apoyarnos de manera desinteresada en la recolección y tabulación de las entrevistas. Junto a los cuadros comparativos hallarán nuestra interpretación de los resultados.

Esperamos su retroalimentación al respecto.

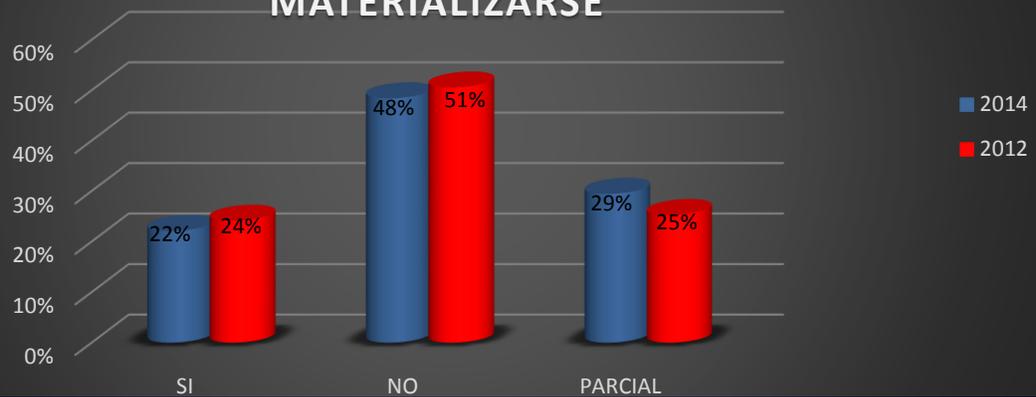


Se aprecia un incremento en el porcentaje de empresas que decidieron implementar un monitoreo a los riesgos de fraude. Es de resaltar que el incremento se dio por reducción de aquellas empresas que en la primera encuesta de 2012 solo lo hacían de manera parcial. El porcentaje de empresas que no lo hacen sigue casi igual.



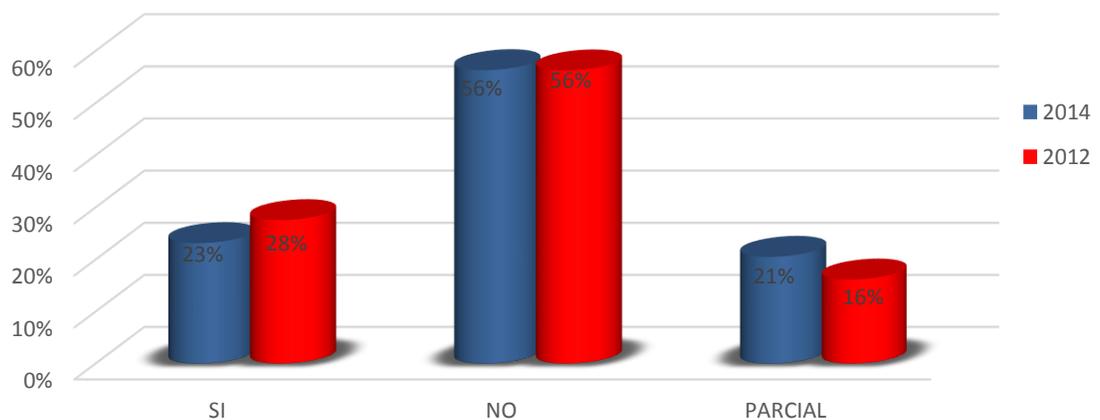
Una buena noticia en este punto. Un significativo porcentaje de empresas decidieron designar a un alto ejecutivo para la tarea de gestionar el riesgo de fraude. Ello contribuye a mejorar las opciones de tener éxito en este proceso, al tener a alguien de jerarquía para apoyar las decisiones que se tomen.

MÉTODO DE IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS DE FRAUDE QUE PUEDEN MATERIALIZARSE



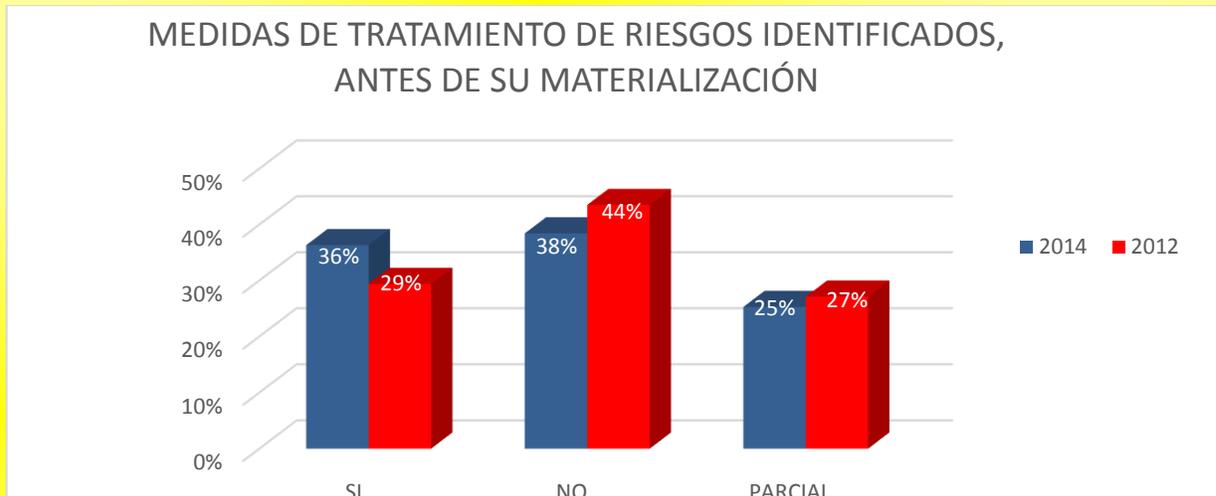
Si bien el número de empresas que adoptaron un modelo formal de identificación de riesgos se redujo, aumentó el porcentaje de empresas que lo están haciendo de manera parcial. Ello significa que más organizaciones están comenzando la implementación de una estrategia integral de gestión del riesgo de fraude.

MODELO PARA DETERMINAR EL TIPO DE RIESGOS DE FRAUDE QUE PUEDEN SER ASUMIDOS



En este aspecto se nota avance. A falta de un modelo confiable para el cálculo del costo total del riesgo de fraude, las empresas siguen optando por decidir de manera intuitiva cuáles riesgos asumir. Ello puede tener graves consecuencias, ya que para muchas de las empresas encuestadas el costo de un evento de fraude tiene más impacto en la

reputación que en el recurso financiero, por lo que si no se evalúa correctamente podría generar pérdidas cuantiosas.

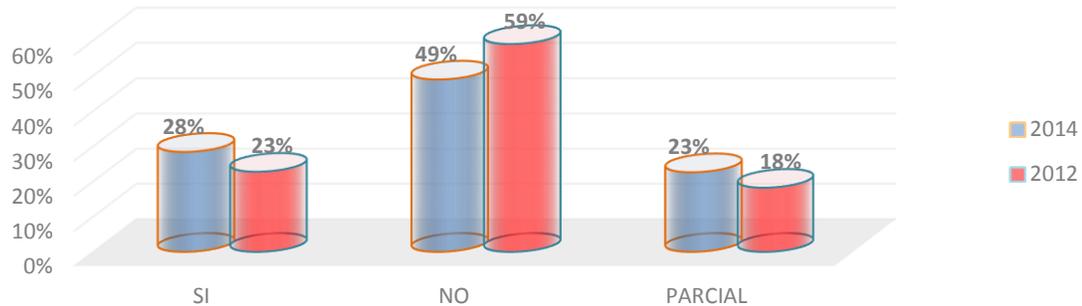


Una de las más sorprendentes conclusiones a las que se llegó en el primer trabajo, resultó ser que pese a ser identificados, los riesgos no recibían ningún tipo de tratamiento. Esta situación ha mejorado y ahora un 36% de los encuestados manifestaron que están actuando para manejar los riesgos de fraude que se identifican.



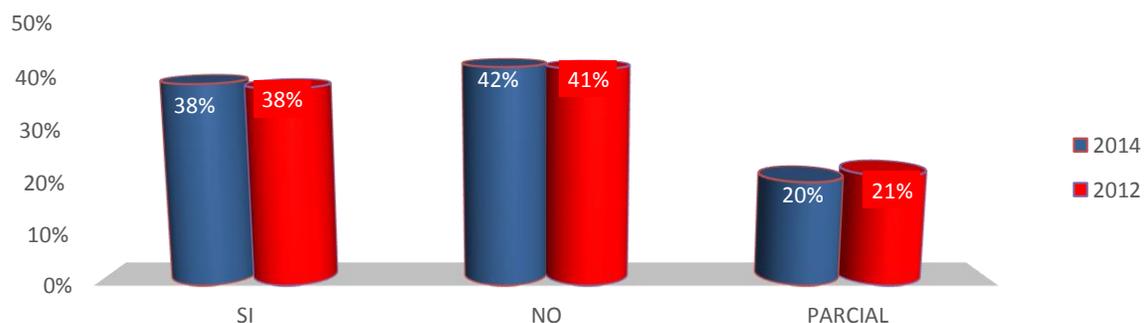
Las líneas anónimas de reporte siguen siendo la forma preferida para denunciar hechos de fraude. Según el Informe estadístico emitido por la Asociación de Investigadores de Fraude ACFE, más del 40% de los fraudes se descubren por esta vía. Además, el tiempo de descubrimiento se acorta casi a la mitad.

SISTEMA FORMAL PARA DETECTAR, INVESTIGAR Y SOLUCIONAR CASOS DE FRAUDE



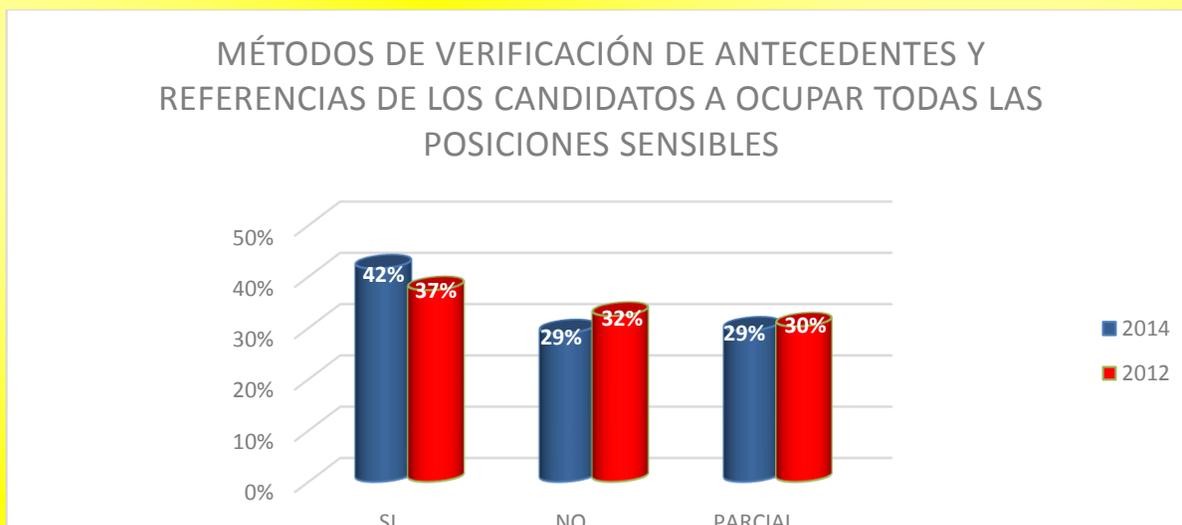
De igual manera, las empresas han comenzado a entender la importancia de contar con un sistema formal para investigar casos o sospechas de fraude. Los códigos de Ética deben incluir los modelos para investigar y resolver casos de fraude, no solo para cumplir con las obligaciones de los directivos en este sentido, sino para crear un ambiente de trabajo en el cual los empleados conozcan cuáles serían los procedimientos e instancias de investigación, en caso de enfrentar este tipo de situaciones.

IDENTIFICACIÓN DE POSICIONES SENSIBLES DE CARA AL RIESGO DE FRAUDE

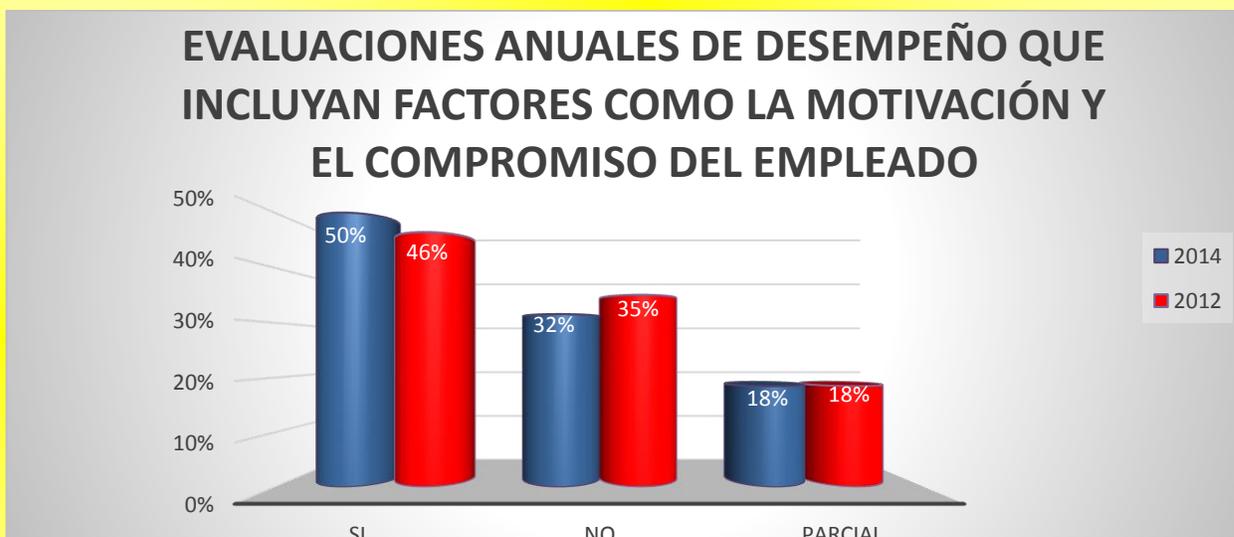


En este campo las empresas no han mostrado progreso. Cuando se pregunta a un directivo cuáles son los puestos más sensibles de cara al riesgo de fraude, usualmente recurren a los lugares comunes, la intuición o su limitada experiencia para identificarlos. Ello genera el riesgo de dejar sin evaluar cargos de mayor peligrosidad. Los más recientes y notorios casos de fraude han sido perpetrados por personas ajenas a

las áreas consideradas de mayor riesgo, como las de Tesorería o Ventas.

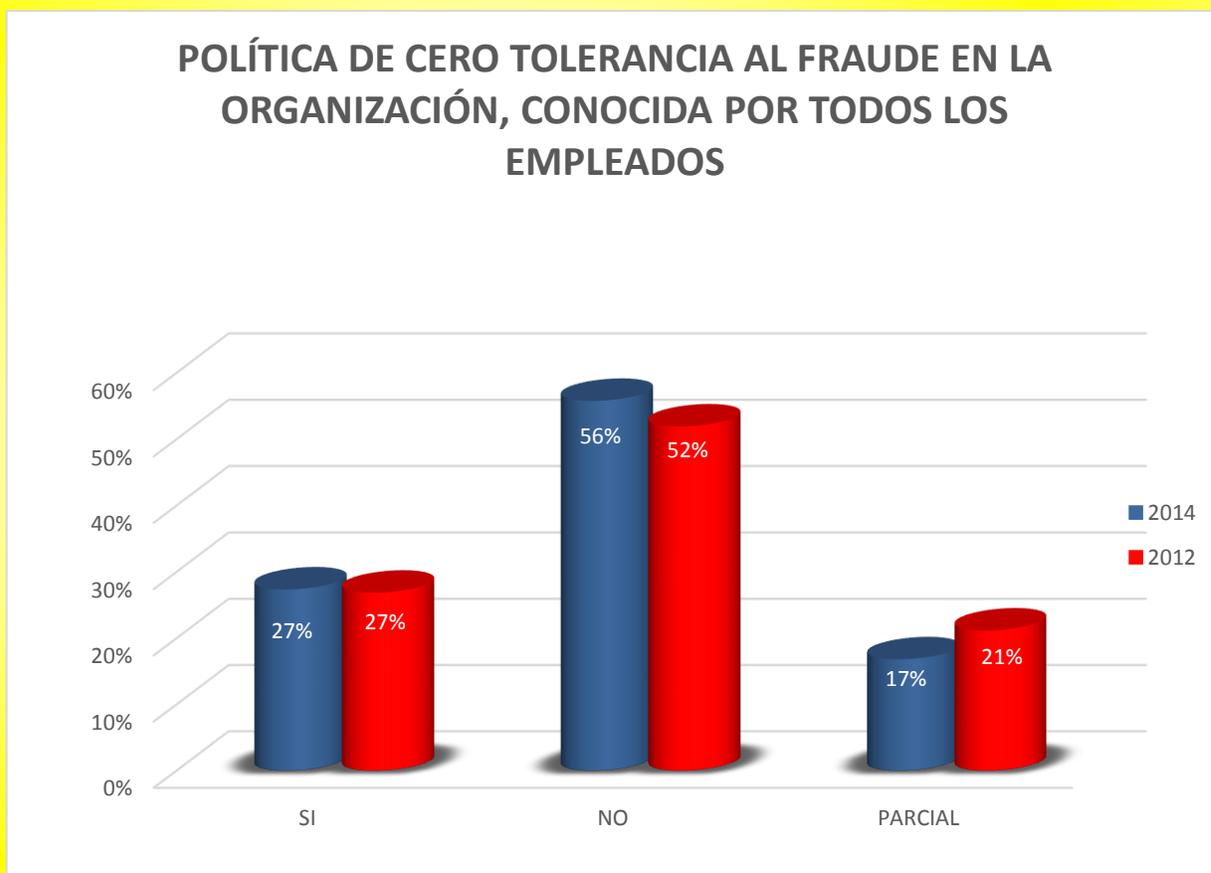


Uno de los principales obstáculos para la correcta administración de los riesgos de fraude son los inherentes a la verificación de referencias y antecedentes de los candidatos. Ello, por la dificultad en conseguir información confiable, por la carencia de antecedentes judiciales de la mayoría de los defraudadores (quienes salen de las empresas después de “arreglar” su situación) y por la facilidad de falsificar certificados. Debe tenerse en cuenta que los fraudes, a diferencia de otros riesgos, nunca ocurren por accidente, sino que son el resultado de la acción deliberada de personas en quienes se deposita confianza. Por ello, la verificación de referencias resulta fundamental y así lo vienen comprendiendo más empresas cada día.

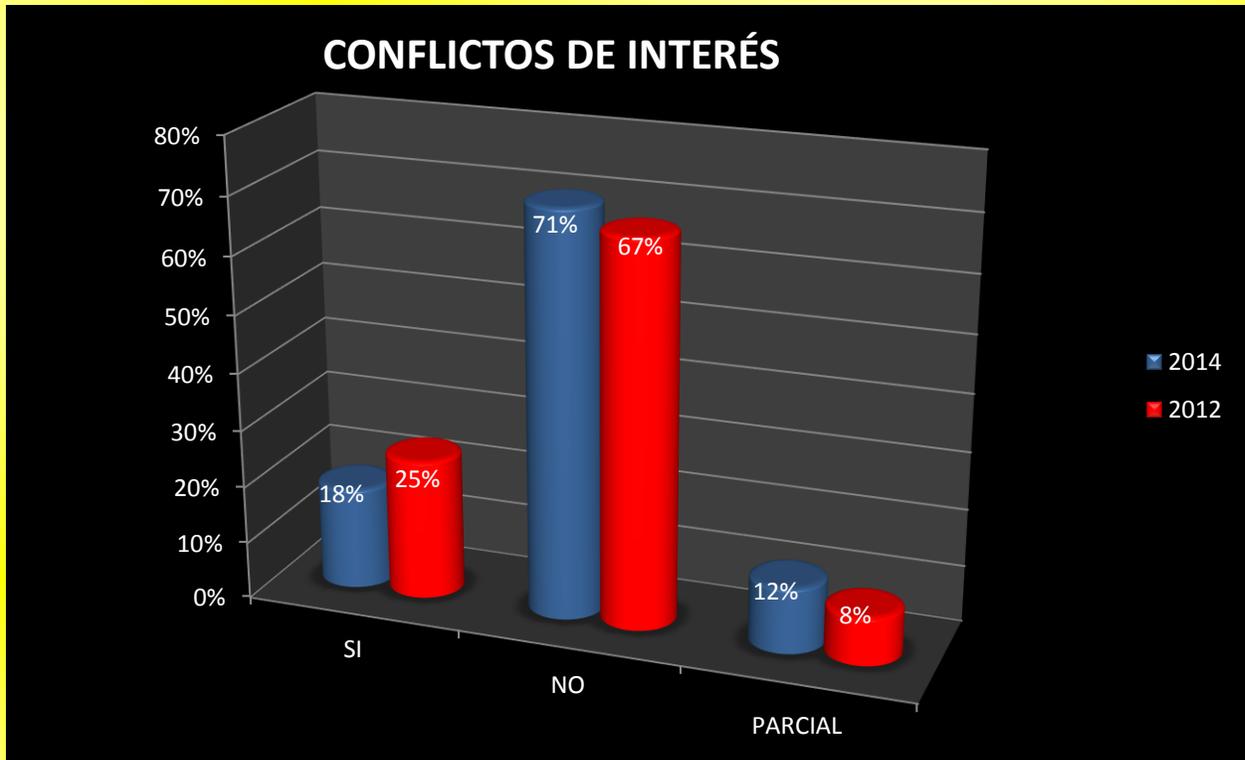


La evaluación de desempeño que incluye la identificación del grado de satisfacción y compromiso de los empleados, contribuye a detectar a tiempo situaciones de insatisfacción o resentimiento que pueden degenerar en posibles fraudes.

Algunos empleados desarrollan sentimientos de rencor hacia las empresas para las cuales trabajan, o hacia sus jefes inmediatos, cuando sienten que sus posibilidades de ascenso son injustamente negadas. Como se trata de una percepción que no necesariamente corresponde a la realidad (el empleado puede no tener las cualidades que él mismo cree) resulta conveniente estar al tanto de las aspiraciones de los empleados, para determinar si la organización puede ofrecerles el desarrollo profesional que están buscando; o si por el contrario la mejor alternativa es dejarles seguir su búsqueda en otro lugar.



No se avanza en la generación de políticas inequívocas en cuanto a las conductas fraudulentas de los empleados. Esta sigue siendo una asignatura pendiente.



Al igual que en la anterior estadística, no se ve mejora en este tema. Las empresas deben comprender la importancia de delimitar de manera clara la esfera de los comportamientos esperados de los empleados en materia de la colisión entre los intereses privados y los de la empresa para la cual trabajan.

En resumen, de la comparación de las dos encuestas se puede apreciar un incremento sostenido en la conciencia acerca de la importancia que tiene para la supervivencia de las organizaciones la gestión del riesgo de Fraude. Los dueños de las empresas, sus juntas directivas y la alta dirección están dimensionando el enorme potencial de daño que tiene este enemigo silencioso.

Eventos recientes han probado que los organismos de control disponen de herramientas de detección y seguimiento cada vez más eficaces; y que las posibles consecuencias para la empresa y los directivos en caso de fraude son mucho más graves e ineludibles de lo que se cree.

Agradecemos a las personas que se tomaron el tiempo para responder a estas encuestas, las cuales seguiremos efectuando cada dos años, como un modelo que sirva para medir el estado de la gestión de este riesgo en nuestro medio.