

El Triángulo del Fraude y sus Efectos sobre la Integridad Laboral

Walter López Moreno¹, José A. Sánchez Ríos¹

¹ *Universidad del Turabo, Gurabo, Puerto Rico*

Resumen Los expertos determinaron que para que se materialice el fraude deben existir el poder, la oportunidad de cometerlo y la racionalización (D. Cressey (1961)). Estos tres puntos importantes se conocen como el triángulo del fraude. El propósito principal de este trabajo de investigación fue detectar e identificar si hay relación entre el nivel gerencial y las dimensiones del fraude. Para este trabajo de investigación se entregó un cuestionario para ser cumplimentado por gerentes que trabajan en el área de la banca hipotecaria de San Juan, Puerto Rico. Se utilizó la prueba no paramétrica Kendall Tau para correlacionar las variables de la investigación. De esta misma forma se comprobaron que las características del fraude asociadas a la dimensión de la oportunidad, están determinadas por el nivel gerencial en una organización. Con este razonamiento estadístico relacionamos las tres dimensiones del fraude: poder vs. oportunidad, poder vs. racionalización y oportunidad vs. racionalización. Sólo en esta última relación, hay evidencia para rechazar la hipótesis nula que establece que las características del fraude asociadas al ángulo de oportunidad, no están relacionadas a la racionalización del individuo que pretende o comete fraude.

Correspondencia a: Walter López Moreno (e-mail: mlopezwalter@yahoo.com), José A. Sánchez Ríos (e-mail: ut_jsanchez@suagm.edu)

Palabras clave Fraude, Poder, Oportunidad, Racionalización, Moral Ética e Integridad.

Clasificación JEL M41, M42.

1. Introducción

En la búsqueda por detectar y atacar el fraude, los expertos han determinado que para que se materialice deben existir tres elementos, tener el poder (motivo o presión), percibir la oportunidad de cometerlo y de alguna manera racionalizar que el fraude es aceptable (D. Cressey (1961)). Estos tres puntos importantes se conocen como El Triángulo del Fraude. Los componentes del triángulo del fraude de acuerdo al criminólogo Donald R. Cressey (1961) “surgen cuando una persona tiene altos estándares de moralidad y probablemente tiene dificultad de cometer un fraude. Aquellos que no tienen principios simplemente encuentran una excusa y se justifican a sí mismos diciendo que no hay nada malo en lo que están haciendo.”

Este tipo de conducta anti-ética, no profesional e ilegal, se está propagando como un virus en las más grandes y prestigiosas entidades del mundo. Además, como en una película de espionaje, los temas principales son deslealtad o traición, conspiración, avaricia de poder, engaños, robo y todos bajos los tentáculos del fraude. Para empeorar la situación y hacer más difícil el detectar gestiones irregulares, los profesionales de la ilegalidad cibernética están utilizando lo último en la tecnología para cometer el delito de fraude. Por tal razón, el propósito principal de este trabajo de investigación es detectar e identificar aquellas áreas de mayor riesgo y el nivel gerencial en que se manifiesta más el fenómeno del fraude. Además, esperamos que los resultados fomenten la creación de normas y sistemas de control en las compañías y que a todo a gerente se le requiera capacitación especializada para la detección del fraude corporativo.

2. Fundamentos Teóricos

La preocupación por los códigos éticos en nuestro ámbito profesional mantiene una discusión a nivel nacional e internacional con el propósito de normalizar los comportamientos profesionales. Entre estos encontramos la credibilidad, profesionalismo, calidad de servicios y confianza. Sin embargo en todos los códigos éticos el fenómeno de la integridad está asociado con la honestidad, sinceridad que incluye conceptos relativos a la conciencia moral, justicia y equidad.

Jensen (2009) menciona que la integridad es un factor tan importante como el conocimiento. El papel de la tecnología en la productividad y el rendimiento ha sido oculto e inadvertido, o incluso ignorado por los economistas, gerentes y políticos. Incluso ellos confunden definiciones de ética, integridad, moral y legalidad. En realidad, la integridad implica un buen grado de madurez en el nivel ético y espiritual, que conducen a la persona a actuar lo mejor posible en todas las circunstancias, pues este valor afecta positivamente a todo su entorno. Las personas íntegras son confiables, delegables, irradian y comparten sabiduría, y son además facilitadoras de las relaciones interpersonales.

La integridad no es un concepto ético o moral, sino un hecho. Un objeto es íntegro cuando cuenta con todos sus componentes y están dispuestos de manera que cumplan el fin para el que fue diseñado. Jensen (2009) pone el ejemplo de la rueda: “En la medida en que nos quiten los radios de la rueda de la bicicleta, la rueda ya no será entera y completa, y eso afectará a su funcionalidad (capacidad de trabajo) y, en consecuencia, a su rendimiento”. Esto se aplica a objetos, al cuerpo humano o sistemas, como las empresas. Jensen (2009) postula que existe una ley ontológica de la integridad: “En la medida que la integridad disminuye, la oportunidad para el rendimiento (el conjunto de oportunidades) disminuye”.

En efecto la integridad no es un concepto moral, así como la inteligencia, puede ser usada para el mal. Recordemos que los directivos de ENRON (otros casos WorldCom 2002, Vivendi (2002), Parmalat (2003) y KPMG (2009)) eran muy capaces, pero decidieron dedicar sus esfuerzos al fraude masivo. Decepcionaron a los dueños y accionistas de la empresa que los habían contratado. Estos ejecutivos

no actuaron con integridad. Similarmente, y sin intención de banalizar el tema podemos pensar en la mafia siciliana como una organización criminal muy eficiente, sólo hay un objetivo, un solo jefe, una sola ley y las promesas (amenazas de muerte) siempre se cumplen. Actúan con integridad y por eso subsisten. Ha sido muy difícil para la policía penetrar esa organización. Si bien coincidimos que es corrupto tanto el que da como el que recibe, también reconocemos que en algunos lugares es la única forma de hacer negocios. Hay empresas que por ordenes de sus dueños, están dispuestos a todo mientras otras no lo están. Por ejemplo, hay fondos de inversiones que garantizan que en el portafolio de inversiones no incluyen empresas de las industrias del vicio como la venta de armas, los casinos y la industria del tabaco. La decisión final no sólo es del ejecutivo quien se labra una reputación, también es del accionista que le dan un mandato y monitorea su cumplimiento.

Sabemos que las personas en la organización a las que sirven deben mantener las normas más elevadas de conductas ética, específicamente en un mundo cambiante, esto es posible mediante el autentico respecto a los principios éticos de la profesión.

Uno de los modelos asociados a la falta integridad que más se ha discutido en cuestiones éticos y morales está asociado al fraude, esto ha causado pérdidas millonarias en todas las formas de negocios en el mundo.

Uno de los exponentes más certeros en el tema, Donald Cressey (1961), criminólogo estadounidense, desarrolló uno de los modelos más aceptados que explica el porqué buenas personas cometen fraude. Este modelo se conoce como: El Triángulo del Fraude. Su investigación se centró en desfalcadores a quienes llamó *violadores de la confianza*. El triángulo del fraude distingue tres factores que deben estar presentes para que una persona común cometa fraude. Estos factores son:

1. Poder (incentivo/presión) - La administración u otros empleados tienen un estímulo o están bajo presión, lo que les da una razón para cometer fraudes.
2. Oportunidad - Existen circunstancias como por ejemplo la ausencia de controles, controles ineficaces o la capacidad que tiene la administración para abrogar los controles, que facilitan la oportunidad de perpetrar un fraude.

3. Racionalización/actitud - Aquellas personas que son capaces de racionalizar un acto fraudulento en total congruencia con su código de ética personal o que poseen una actitud, carácter o conjunto de valores que les permiten, consciente e intencionalmente, cometer un acto deshonesto.

A raíz del descubrimiento de los mayores fraudes financieros en la historia de los Estados Unidos (Enron, 2001; WorldCom 2001-2002 y Tyco 2001), fue necesario legislar para penalizar legalmente aquellos que propicien la actividad fraudulenta (Ley de Sarbanes and Oxley Act (2002)). Esto obligó a desarrollar dentro del campo de la contabilidad y auditoría un área más especializada llamada forense. Un contable o auditor al detectar fraudes no profundiza en los mismos más allá de evidenciar y determinar la incidencia que tiene sobre los datos contabilizados o auditados. En el área forense se profundiza en la detección y prevención del fraude financiero. Según Cano (2005) el producto de los escándalos financieros, principalmente los corporativos continúa afectando el desarrollo normal de los negocios al generarse un ambiente de inseguridad. Para restablecer la confianza en el esquema financiero y económico mundial varios países y organizaciones emitieron y actualizaron lineamientos considerando la importancia de prevenir, detectar y combatir el fraude financiero en las organizaciones y la corrupción financiera en general. Un buen gobierno corporativo se basa en principios lógicos como la equidad, la honestidad, la solidaridad y la justicia. Esto es tanto para con los grupos de interés como para la sociedad en general, que no puede verse afectada por las inescrupulosas actuaciones de delincuentes de cuello blanco asentados en el poder de las corporaciones y de las empresas públicas. Sin embargo Folco (2004) menciona además, que la evasión fiscal acompañado de los esquemas de fraude son un fenómeno complejo que repercute sobre toda la sociedad, esto se resiente la misma estructura del estado poniendo en riesgo el funcionamiento de los objetivos fijados por la política económica. Aunque suena un poco duro el término “Organizaciones Criminales” también llamadas “Empresas Criminales” están utilizando las dimensiones del fraude desde un punto de vista práctico. Esto permite que las empresas realicen de su negocio una empresa criminal, cuyo objetivo es violar la

ley, estafar a sus clientes, evadir impuestos y cometer fraudes masivos amparándose en una figura de legitimidad y de servicio, Lugo (2005). No solo la adopción de normas de contabilidad es importante, sino también el respeto a los principios éticos que garanticen que las normas deben cumplirse efectivamente. Ante esto queda evidenciada una crisis profesional señalada como conducta anti-ética e inmoral que está afectando el mundo laboral y las finanzas corporativas en un mundo globalizado.

3. Objetivos de Investigación

En Puerto Rico pocos estudios se han realizados por las indecencias de fraudes corporativos, entre estos se mencionan el estudio del Colegio de Contadores Públicos Autorizados del año 2006. Los estudios llevados a cabo por los examinadores de fraude a nivel nacional mencionan las altas tendencias en los costos provocados por fraudes, esquemas comunes de fraude, maneras y formas de detectar fraude ocupacional entre otros (ACFE 2006). El comportamiento falto de integridad ha afectado gravemente la credibilidad del sector financiero. “Si examinamos la crisis de las hipotecas sub-prime, cada uno de los elementos del sistema comenzó a comportarse de un modo que le dejó fuera-de-integridad: el sistema acabó premiando la constitución y venta de hipotecas y de títulos respaldados por hipotecas, pero no de hipotecas y títulos respaldados que iban a ser pagados cuyo elemento principal del que comete fraude coincide con los fundamentos planteados en las hipótesis que coinciden con los planeamientos de los temas presentados” (Jensen (2011)).

El desarrollo de actividades fraudulentas ha creado daños económicos millonarios, pérdida en la confianza de las empresas, pérdida ética y valores relacionados a la administración financiera. Esto ha provocado cuestionamientos por parte de los accionistas. A su vez, ha impulsado la intervención directa de agencias gubernamentales estatales y federales por la lucha contra el fraude. Lo antes expuesto, pueden ser observaciones que expongan el posible origen y existencia del problema, de las cuales podemos proponer como objetivos de la investigación comprobar las siguientes hipótesis:

H₁: Las características del fraude asociadas a la dimensión del poder, están determinadas por el nivel gerencial en una organización.

H₂: Las características del fraude asociadas a la dimensión de la racionalización, están determinadas por el nivel gerencial en una organización.

H₃: Las características del fraude asociadas a la dimensión de la oportunidad, están determinadas por el nivel gerencial en una organización.

4. Metodología

El diseño de la investigación es uno no experimental, lo que significa que la investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Se observan los hechos tal y como se dan en su contenido natural para después analizarlos. La muestra es no probabilística dado a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, (2003)).

El estudio realizado es tipo exploratorio, descriptivo dado a que éste se efectuó con el objetivo de examinar las características del modelo predictivo asociada al triángulo del fraude para las posiciones gerenciales. El objeto de estudio fueron los ejecutivos gerenciales ya que según los casos de fraude y los estudios expuestos anteriormente el fraude mayormente se da en estas posiciones de poder. La población donde se llevo a cabo la investigación fue en la ciudad de San Juan en Puerto Rico con un total de 25 instituciones bancarias. Para calcular el tamaño de la muestra, que finalmente resultó de 20 instituciones, se utilizó un intervalo de confianza de 10 y un nivel de confianza de 95 %.

Para este trabajo de investigación se entregó un cuestionario para ser contestado por gerentes que trabajan en el área de banca hipotecaria. Para la construcción del cuestionario se tomó como base las dimensiones del triangulo del fraude establecidas por Donald R. Cressey (1961), las encuestas de fraude y corrupción en Méjico (KPMG 2008), los estudios sobre el fraude ocupacional en Puerto Rico (2006), información obtenida de Cano (2005) y Lugo (2004).

En el apéndice A aparece el cuestionario completo y la relación de cada pregunta con las variables del estudio. Consta de dos partes; la primera parte contiene las preguntas sobre el perfil de los encuestados; la segunda parte contiene las aseveraciones asociadas a las tres variables independientes del triángulo del fraude, precisión, oportunidad y racionalización y nuestra cuarta variable dependiente, el nivel gerencial.

En términos estadísticos se utilizó la prueba no paramétrica Kendall Tau para correlacionar las variables de la investigación. Con la prueba Kendall Tau se obtiene la correlación entre dos variables. Si los valores en las variables están en el mismo orden, la correlación será de uno. Si el orden de las variables son exactamente el opuesto, la correlación será de negativo uno. Los valores de 1 y -1 se suman; con n valores se puede obtener la cantidad de puntuaciones pares para una variable como el número de combinaciones N , tomando dos a la vez, lo que es $N(N-1)$. Las puntuaciones iguales se ajustan. Para datos mayores de 10, la correlación Tau se aproxima a la distribución normal. Con el resultado de la prueba se obtiene el valor Z el cual se compara si cae dentro del área de rechazo o no rechazo. (Véase la Figura 1 del apéndice B). Si el valor Z no sobrepasa el valor de más o menos 1.96 no tendremos evidencia suficiente para rechazar nuestras hipótesis que relacionan las variables correspondientes.

5. Resultados

El 75 % de los participantes cuentan con una experiencia gerencial de más de 16 años. El 40 % de los encuestados cuentan con una experiencia de trabajo entre 16 a 20 años, un 25 % con 21 a 25 años y 10 % de 26 a 30. Existe un pequeño grupo con menos experiencia como gerenciales, de 11 a 15 años un 10 % y de 6 a 10 años un 15 %.

El 90 % de los individuos encuestados tienen bachillerato mientras que el otro 10 % no había completado un grado universitario.

Del grupo de encuestados un 55 % resultó ser del género masculino, mientras que un 45 % de ejecutivos de alto nivel fueron del género femenino.

El 100 % de los que contestaron ocupan un puesto a nivel gerencial. El 75 % de los que contestaron el cuestionario no tenían conocimiento sobre el triángulo del fraude. El otro 25 % indicó conocer el triángulo del fraude.

El 65 % indicó que nunca habían recibido adiestramiento relacionado al triángulo del fraude. Un 15 % recibe con poca frecuencia un adiestramiento sobre asuntos relacionados al fraude y un 20 % lo recibe con frecuencia.

El 40 % de los encuestados están en desacuerdo y 20 % completamente en desacuerdo, que el ejecutivo de alto nivel gerencial debe ser ambicioso en su nivel económico. Por otro lado tenemos el 20 % que están de acuerdo, un 15 % parcialmente de acuerdo y apenas un 5 % que están completamente de acuerdo.

El 45 % de los encuestados piensan que la presión de grupo tendrá consecuencias económicas para el alto ejecutivo, 15 % están completamente de acuerdo y 25 % parcialmente de acuerdo.

Más de la mitad de los encuestados (55 %) piensan que los gerentes en niveles altos se pueden obsesionar con el poder y el control, un 20 % están parcialmente de acuerdo y el mismo porcentaje están completamente de acuerdo. Solo un 5 % estuvieron completamente en desacuerdo.

Un gran porcentaje de los encuestados (30 % en desacuerdo y 25 % completamente en desacuerdo) piensan que no necesariamente todo lo que se hace es correcto y que no se debe ser inflexible, aunque un buen porcentaje (20 % de acuerdo, 15 % completamente de acuerdo y 10 % parcialmente de acuerdo) piensen que es necesario tener esta cualidad.

El 55 % de los encuestados están en desacuerdo de que el ejecutivo de alto nivel necesita de la lealtad de sus subalternos para alcanzar sus metas financieras.

Es interesante el hecho que la mayoría de los encuestados (45 % en desacuerdo y 25 % completamente en desacuerdo) piensan que las posesiones materiales no deben ser un reflejo de una clase social específica.

El ejecutivo de alto nivel gerencial conoce en detalle los procesos y cuenta con suficiente poder sobre los recursos y las personas. En esta aseveración pregunta más de la mitad de los encuestados está completamente de acuerdo (30%), de

acuerdo (25 %) o parcialmente de acuerdo (15 %), 25 % estuvo en desacuerdo y el 5 % completamente en desacuerdo.

La inmensa mayoría de los encuestados (45 % de acuerdo, 25 % completamente de acuerdo y 20 % parcialmente de acuerdo), pensó que la alta jerarquía debía asumir retos, tener confianza y soportar la presión de los resultados esperados. Solo el 5 % estuvo en desacuerdo y completamente en desacuerdo.

Más de la mitad de los participantes (40 % completamente en desacuerdo y 25 % en desacuerdo) opinan que a la hora de la verdad, cuando un alto ejecutivo toma una mala decisión, se queda solo, porque la empresa no se hace responsable.

La mitad de los encuestados piensan que en caso de un resultado adverso el ejecutivo no va tener protección legal.

El poder le da autoridad para tomar decisiones sin consultar a superiores. En esta pregunta las opiniones son variadas, aunque el 60 % está por lo menos en algún grado de acuerdo y 20 % está en desacuerdo y 20 % completamente en desacuerdo.

El gerente tiene el poder de perjudicar, hundir o destruir la empresa con información confidencial. Aunque el porcentaje mayor de los encuestados confesó estar parcialmente de acuerdo, de acuerdo o completamente de acuerdo el 45 % está en desacuerdo.

El 70 % de los gerentes piensan que el ejecutivo de alto nivel tiene el poder de transferir las faltas a sus subalternos. Y el 85 % contestó que actuó para velar por los intereses de los inversores o propietarios los cuales no siempre coinciden con los intereses personales.

El cargo que ocupo implica gran autonomía en la toma de decisiones y el uso de los recursos. Los resultados en esta pregunta es similar a la anterior implicando que los altos ejecutivos tienen gran autonomía al momento de tomar decisiones y usar los recursos.

En la aseveración sobre si el poder de decisiones que tengo, puede causar daños financieros si así lo deseo, por la falta de controles encontramos que la mayoría (75 %) opina que sí pueden causar daños a la empresa. Con el mismo porcentaje de respuestas los participantes piensan que la alta jerarquía empresarial conoce

los puntos vulnerables de la empresa y que la imagen social es importante y debe representar la posición que ocupan. Esta mayoría reconoce que la alta jerarquía gerencial se centra en el éxito social y económico de las empresas.

En cuanto a que el ejecutivo de alto nivel gerencial puede presionar a la compañía en caso de desear beneficios económicos. El 30 % de los encuestados están prácticamente neutrales. Sin embargo, el resto de los encuestados están en posiciones divididas, un 35 % está de acuerdo y un 35 % está en desacuerdo.

El 75 % de los participantes opinan que los altos ejecutivos a un nivel gerencial alto, no gozan de poder legal sobre la empresa. Pero a pesar de que el ejecutivo de alto nivel no tiene poder legal sobre la empresa el 90 % opina, que podrían utilizar los conocimientos adquiridos de la empresa para convertirse en un buen competidor. Esto contrasta con que el 65 %, piensa que el ejecutivo de alto nivel estaría dispuesto a todo para beneficiarse él y su familia, aunque perjudique a la empresa.

Para evaluar nuestras hipótesis se compararon todas las variables de interés en nuestra investigación (Para ver los resultados de las pruebas, véase la Figura 2 del apéndice B). Éstas son:

poder vs. nivel gerencial
racionalización vs. nivel gerencial
oportunidad vs. nivel gerencial
poder vs. oportunidad
poder vs. racionalización
oportunidad vs. racionalización.

Al evaluar la correlación entre el poder y el nivel gerencial se obtiene que el valor de Z de 1.815 no sobrepasa el valor crítico de 1.96 con un nivel de confianza de 95 por ciento en dos colas.

Por lo tanto, no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula que establece que las características del fraude asociadas a la dimensión de la racionalización están determinadas por el nivel gerencial en una organización.

Para evaluar la correlación entre el nivel gerencial y la oportunidad se obtiene que el valor de Z de 1.711 no sobrepasa el valor crítico de 1.96 con un nivel de confianza de 95 % en dos colas. Por lo tanto, no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula que establece que las características del fraude asociadas a la dimensión de la oportunidad, están determinadas por el nivel gerencial en una organización.

La correlación no paramétrica del nivel gerencial y la racionalización se obtiene que el valor de Z de 1.267 no sobrepasa el valor crítico de 1.96 con un nivel de confianza de 95 % en dos colas. Por lo tanto, no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula que establece que las características del fraude asociadas a la dimensión de la racionalización están determinadas por el nivel gerencial en una organización. Con este razonamiento estadístico podemos presentar las relaciones entre las tres dimensiones del fraude.

Al evaluar la correlación entre poder y el nivel gerencial se obtiene que el valor de Z de 1.711 no sobrepasa el valor crítico de 1.96 con un nivel de confianza de 95 % en dos colas. Por lo tanto, no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula que establece que las características del fraude asociadas al ángulo de poder están influenciadas por la oportunidad alcanzada en la organización.

En la correlación entre poder y la racionalización se obtiene que el valor de Z de 0.711 no sobrepasa el valor crítico de 1.96 con un nivel de confianza de 95 % en dos colas. Por lo tanto, no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula que establece que las características del fraude asociadas al ángulo de poder, están influenciadas por la racionalización del individuo que pretende o comete fraude.

Por otro lado en la correlación entre poder y el nivel gerencial se obtiene que el valor de Z de 0.711 no sobrepasa el valor crítico de 1.96 con un nivel de confianza de 95 % en 3.048. Por lo tanto, hay evidencia para rechazar la hipótesis nula que establece que las características del fraude asociadas al ángulo de oportunidad, no están relacionadas a la racionalización del individuo que pretende o comete fraude.

Los resultados obtenidos contrastan con el estudio realizado por Dan Torpey (2009) donde encontró mayor relación entre las puntuaciones obtenidas entre el

poder y la oportunidad en comparación con la racionalización. En la Figura 3 del apéndice B, se aprecia que los puntos rodeados por un círculo son los de mayor relación al estudiar las dimensiones del fraude para las 20 entidades bancarias de la muestra.

6. Conclusión

Tras el análisis de los resultados, se observa que el triángulo del fraude aunque está presente en las empresas, es desconocido entre la mayoría en posiciones gerenciales. Por tal razón, en la mayoría de las empresas no existe un plan de capacitación relacionado al fraude para empleados administrativos.

Deducimos que cuando existe el poder, el individuo busca la oportunidad, pero cuando tiene la oportunidad no racionaliza durante este proceso. Este indicador establece que durante el proceso de maquinar el fraude y llevarlo a cabo no hay una relación de análisis sobre las consecuencias.

En el componente relacionado a la presión en el Triángulo del Fraude el gerente se ve indirectamente influenciado o se le exige un estilo de vida económico de clase social media alta o alta. Para lograr dicha meta se vale de su poder, a tal grado, que podría romper con los principios morales para lograr la meta, impulsado por la obsesión. Por otra parte, en el área de oportunidad como elemento en el Triángulo del Fraude, los resultados demuestran que el ejecutivo gerencial utiliza su control sobre recursos y personas, tomando riesgos aún sabiendo que en caso adverso, posiblemente no tenga apoyo legal. Este último punto se debe a que siempre tendrá la oportunidad de transferir las faltas a sus subalternos.

Por último, los gerentes utilizan la racionalización dentro del Triángulo del Fraude, valiéndose de la confianza de los inversores o dueños, para tener cierta autonomía sobre las decisiones y recursos. Esto les da poder, porque conociendo los puntos vulnerables en los negocios, pueden tomar muchas decisiones y con una orden a subalternos pueden ejecutarlas. Los gerentes encuestados piensan que aunque no tienen poder legal sobre la empresa, pueden razonar y sacar provecho económico personal utilizando el conocimiento de privilegio por su nivel gerencial.

APÉNDICE A

Parte I

Instrucciones: Este cuestionario tiene como propósito establecer un perfil predictivo de las características asociadas al triángulo del fraude en posición de alta gerencia. El mismo se mantendrá en estricta confidencialidad. Agradecería conteste las siguientes preguntas.

1. Años de Experiencia:

____1-5, ____6-10, ____11-15, ____16-20, ____21-25, ____26-30, 31+____

2. Educación:

____Bachillerato ____Maestría ____Doctorado ____Otros

Si marcó en "Otros" especifique: _____

3. Género: ____F ____M

4. Puesto u ocupación (Nivel Gerencial): _____

5. Conoce usted sobre el triángulo del fraude: ____Sí ____No

Si su respuesta fue "sí", especifique: _____

6. Ha tenido conocimiento de algún caso de fraude en una organización relacionada al triángulo del fraude: ____Sí ____No

7. ¿Qué controles utilizan en su organización para prevenir el triángulo del fraude?

Parte II: Indique según su percepción, cuáles de las características se asocian al modelo predictivo de las características asociadas al triángulo del fraude. El triángulo del fraude consiste en: presión se refiere a la motivación o razón que tiene el empleado para cometer fraude; oportunidad es cuando el empleado busca la manera de usar o abusar de su posición de confianza o poder; racionalización es la auto explicación que tiene la persona que comete el fraude para justificar su comportamiento inapropiado.

	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Presión					
1. Ocasionalmente el ejecutivo enfrenta exigencias financieras por un estilo de vida diferente.	5	4	3	2	1
2. Las adicciones al juego o drogas puede tener consecuencias económicas para el ejecutivo.	5	4	3	2	1
3. El ejecutivo debe ser ambicioso en todo el sentido amplio de la palabra.	5	4	3	2	1
4. La auto imagen sobre estimada, es una capacidad para llegar a la cima.	5	4	3	2	1
5. Es importante ser inflexible y tener fe en que lo que se hace es todo correcto.	5	4	3	2	1
6. El ejecutivo exige una lealtad incondicional al logro financiero no importa las acciones.	5	4	3	2	1
7. El ejecutivo reacciona agresivamente ante la crítica, mi poder así lo exige.	5	4	3	2	1
Oportunidad					
8. El ejecutivo conoce en detalle los procesos y cuenta con suficiente poder sobre los recursos y las personas.	5	4	3	2	1
9. El ejecutivo puede obsesionarse con el poder y control.	5	4	3	2	1
10. El ejecutivo tiene la capacidad para asumir riesgos, exceso de confianza y presión por los resultados.	5	4	3	2	1
11. El cargo exige ejecutivos que alcancen constantes logros.	5	4	3	2	1

	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
12. El ejecutivo tiende a manipular cuando así lo desea.	5	4	3	2	1
13. El poder decisional que tengo puede causar daño financiero si así lo deseo por la falta de controles.	5	4	3	2	1
14. El ejecutivo tiene la capacidad para tomar riesgos, esto en sí mismo no es peligroso.	5	4	3	2	1
Racionalización					
15. Actúo para velar por los intereses de los accionistas o propietarios los cuales no siempre coinciden con los propios.	5	4	3	2	1
16. El cargo que ocupo implica gran autonomía en la toma de decisiones y el uso de los recursos.	5	4	3	2	1
17. El ejecutivo puede vencer barreras morales, auto justificar su conducta y cometer delito fraudulento.	5	4	3	2	1
18. Conozco los puntos vulnerables en la falta de controles de las empresas.	5	4	3	2	1
19. La imagen social del ejecutivo es importante es característico con la posición que ocupa.	5	4	3	2	1
20. Es importante ser inflexible y tener fe en que lo que se hace es todo correcto.	5	4	3	2	1
21. Lo más importante es tener una cultura centrada en el éxito social y económico.	5	4	3	2	1

APÉNDICE B

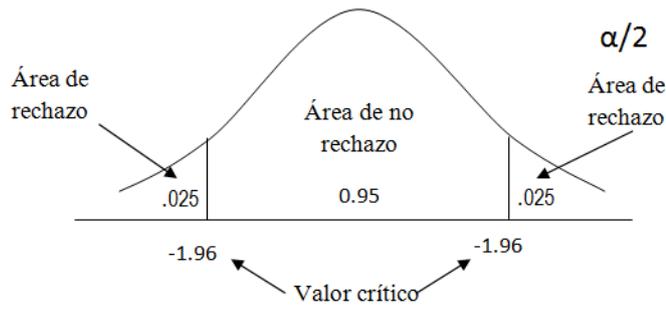


Figura 1: Áreas de Rechazo y no Rechazo.

Variable 1	Variable 2	Kendall Tau	Valor Z
Nivel Gerencial	Presión	0.2431	1.815
Nivel Gerencial	Oportunidad	-0.0547	0.408
Nivel Gerencial	Racionalización	0.1697	1.267
Poder	Oportunidad	0.2818	1.711
Poder	Racionalización	0.1153	0.711
Oportunidad	Racionalización	0.4945	3.048

Figura 2: Resultados de la Prueba Kendall Tau.

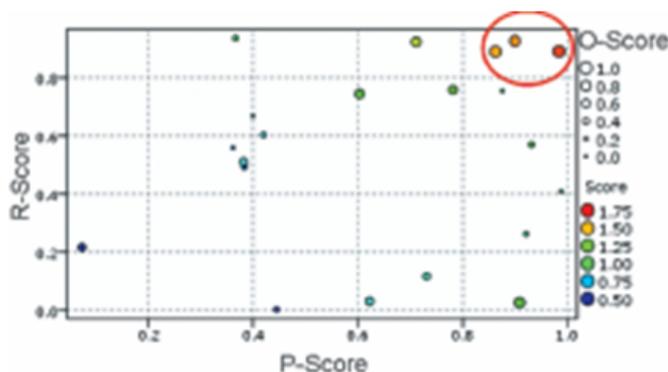


Figura 3: Relación entre Poder y la Oportunidad en comparación con la Racionalización. Fuente: Tomada de *Fraud Triangle Analytcs* de Dan Torpey (2009).

Referencias

1. Association of Certified Fraud Examiner Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse (2008). Recuperado www.acfe.com
2. Cano, M. (2005): *Técnicas de Investigación de la Auditoría Forense*. Recuperado <http://www.interamericanusa.com/articulos/Auditoria/Audi-fore-tec-inv.htm>
3. Donald R. Cressey, (1961): *The Prison: Studies in Institutional Organization and Change* New York: Holt.
4. Economía y Negocios. (2007): *Fraude en las empresas: ¿Qué es y cómo evitarlo?* Recuperado el 18 de octubre de 2009 de: www.economiaynegocios.cl/.../detalle_emp.
5. Estudio sobre el fraude ocupacional en Puerto Rico (2006), Colegio de Contadores Públicos de Puerto Rico, Fundación para el colegio de contadores en P.R. Recuperado www.colegiocpa.com
6. Folco, C. M. (2004): *Ilícitos Fiscales*, 16. Rubinzal-Culzoni. Argentina.
7. Fundación <http://www.fbbva.es/TLFU/tlfu/esp/noticias/fichanoticia/index.jsp?codigo=756>
8. Quintero, J., (2005): *Prevenir el fraude es más barato*, recuperado el 17 de octubre de 2009 de: www.financialtech-mag.com/.../index.php
9. Jensen, M. C., (2009): *Integrity: Without it Nothing Works*. Rodman Magazine.

10. Jensen, M. C., (2011): *Beyond Agency Theory: The Hidden and Heretofore Inaccessible Power of Integrity*
11. Herrero, C., (2008): *Contabilidad Forense: Grandes fraudes usualmente comienzan pequeños*, Recuperado el 17 de octubre de 2008 de: www.actualicese.com
12. KPMG (2008): www.kpmg.com.mx
13. Los escándalos financieros en el mundo y el contador, (2001). Recuperado el 19 de octubre de 2009 de: www.gestiopolis.com/canales6/fin/escandalos-financieros-en-el-mundo-contable.htm
14. Lugo, D. (2005): *Auditoria Forense una perspectiva de investigación científica*. Recuperado de: www.interamericanusa.com/
15. Lugo, D. (2004): *Ilícitos fiscales*, 16. Rubinzal-Culzoni. Argentina.
16. Osorio (2007): *Triangulo del Fraude*. Recuperado el 17 de octubre de 2008 de: http://www.deloitte.com/view/en_CL/cl/press-release/185c3b531a2fb110.htm
17. *Qué es la Ley Sarbanes-Oxley?* (2002): Recuperado el 19 de octubre de 2009 de: es.tech-faq.com/sarbanes-oxley.shtml. Revisado el 18 de octubre de 2009 de: www.usdoj.gov/criminal/fraud/telemarketing/