

El triángulo del fraude

Walter López Moreno / mlopezwalter@yahoo.com
Universidad de Puerto Rico en Humacao
Humacao, Puerto Rico

José A. Sánchez Ríos / ut_jsanchez@suagm.edu
Universidad del Turabo
Gurabo, Puerto Rico

Recibido: 18 de marzo de 2011

Aceptado: 30 de abril de 2012

RESUMEN:

Los expertos han determinado 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 ha sido 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 que cumplimentaran los 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 con la racionalización del individuo que pretende o comete fraude.

Palabras clave: fraude, poder, oportunidad, racionalización, moral, ética, integridad

ABSTRACT:

Experts have determined that to commit fraud must exist the power, the opportunity, and the rationalization (D. Cressey, 1961). These three important points are known as the *fraud triangle*. The main purpose of this research was to detect and identify whether there is relationship between management levels and dimensions of the fraud. For this research, a questionnaire was answered by managers working in the mortgage banking area of San Juan, Puerto Rico. A nonparametric test of

Kendall Tau was used to correlate the variables of the investigation. In evaluating the correlation there is sufficient evidence to reject the null hypothesis which states that the characteristics of fraud associated with the dimension of the rationalization are determined by the management level in an organization. In the same way, it was found that the characteristics of fraud associated with the size of the opportunity, are determined by the management level in an organization. With this statistical reasoning we presented relationships between the three dimensions of the fraud: power vs. opportunity, power vs. rationalization, and opportunity vs. rationalization. Only in this last relationship, there is an evidence to reject the null hypothesis which states that the characteristics of fraud associated with the angle of opportunity, are not related to the rationalization of the individual who intends or commits fraud.

Keywords: fraud, power, opportunity, rationalization, moral, ethics, integrity

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 (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, probablemente tiene dificultad de cuestionamiento moral cuando esta cometiendo 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 antiética, 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 bajo 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 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 gerente se le requiera capacitación especializada para la detección del fraude corporativo.

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, el profesionalismo, la calidad de servicios y la confianza. Sin embargo, en todos los códigos éticos el fenómeno de la integridad está asociado con la honestidad, la sinceridad, que incluye conceptos relativos a la conciencia moral, la justicia y la 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 conduce 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 estos están dispuestos de manera que cumplan el fin para el que fue diseñado. Jensen (2009) presenta 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 su funcionalidad (capacidad de trabajo) y, en consecuencia, su rendimiento”. Esto aplica a objetos, al cuerpo humano o a sistemas como las empresas. Jensen (2009) postula que existe una ley ontológica de la integridad: “En la medida en 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 había contratado. Estos ejecutivos no actuaron con integridad. Del igual modo, 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 en 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 órdenes de sus dueños, están dispuestas 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: armas, casinos, tabaco, etc. La decisión final no solo es del ejecutivo quien se labra una reputación, también es del accionista a quien le dan un mandato y monitorean su cumplimiento.

Sabemos que las personas en la organización a la que sirven deben mantener las normas más elevadas de conductas éticas, específicamente en un mundo cambiante. Esto es posible mediante el auténtico respeto a los principios éticos de la profesión.

Uno de los modelos asociados a la falta de integridad que más se ha discutido en cuestiones éticas 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, criminólogo estadounidense, desarrolló uno de los modelos más aceptados que explica por qué 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. En el *triángulo del fraude* se distinguen 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 trabajan bajo presión, lo que les da una razón para cometer fraudes.
2. Oportunidad - Existen circunstancias que facilitan la oportunidad de perpetrar un fraude (por ejemplo, la ausencia de controles, controles ineficaces o la capacidad que tiene la administración para abrogar los controles).
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 y 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 aplica tanto a los grupos de interés como a la sociedad en general, que no pueden verse afectados 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 acompañada de los esquemas de fraude es un fenómeno complejo que repercute sobre toda la sociedad. Esto resiente la misma estructura del estado poniendo en riesgo el funcionamiento de los objetivos fijados por la política económica. Aunque suena un poco duro las *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).

Es importante mencionar que no solo la adopción de normas de contabilidad es importante, sino también el respeto a los principios éticos que garantizan que las normas se cumplan efectivamente. Ante esto queda evidenciada una crisis profesional que es señalada como conductas antiéticas e inmorales que afecta al mundo laboral y a las finanzas corporativas en un mundo globalizado.

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

En Puerto Rico pocos estudios se han realizados sobre las indecencias de los fraudes corporativos. Entre estos se menciona 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 el fraude ocupacional, entre otros (ACFE, 2008). 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 perpetuador del 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 con 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 sobre el posible origen y la 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.

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 ya 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, puesto que este se efectuó con el objetivo de examinar las características del modelo predictivo asociado 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 llevó 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 cumplimentado por gerentes que trabajan en el área de banca hipotecaria. Las tres dimensiones para la construcción del cuestionario que constituyen el *triángulo del fraude* originalmente fueron establecidas por Donald R. Cressey (1961); posteriormente se examinaron las encuestas de fraude y corrupción en México (KPMG, 2008), el estudio de fraude en Puerto Rico (2006), la información obtenida de Cano y Lugo (2004), la auditoria forense en la investigación criminal del lavado de dinero y activos, así como expertos en el tema.

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 es 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). 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.

RESULTADOS

El 75% de los participantes cuentan con una vasta experiencia gerencial de más de 16 años. El 40% de los encuestados cuentan con una experiencia de trabajo de entre 16 a 20 años; con un 25% de 21 hasta 25 años, y 10% de 26 hasta 30. Existe un pequeño grupo con menos experiencia como gerentes 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 ha 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 el cuestionario ocupan un puesto a nivel gerencial. El 75% de los que contestaron no tenían conocimiento sobre el *triángulo del fraude*. El otro 25% indicó conocer el *triángulo del fraude*.

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

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

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

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

Un gran porcentaje de los encuestados (30% en desacuerdo y 25% completamente en desacuerdo) piensa 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) piensa que es necesario tener esta cualidad.

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

Es interesante el hecho de que la mayoría de los encuestados (45% en desacuerdo y 25% completamente en desacuerdo) piensa

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 que se les plantea a los encuestados, más de la mitad de ellos está completamente de acuerdo (30%), está de acuerdo el (25%) y parcialmente de acuerdo el (15%). El 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 debe 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) opina 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. Además, la mitad de los encuestados piensa que en caso de un resultado adverso, el ejecutivo no va tener protección legal.

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

Al preguntar si 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 piensa 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.

Sobre la pregunta en torno a si el cargo que ocupa implica gran autonomía en la toma de decisiones y el uso de los recursos, los resultados de esta pregunta son similares a la anterior: implican que los altos ejecutivos tienen gran autonomía al momento de tomar decisiones y usar los recursos.

En la aseveración sobre si el poder decisional 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, 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 es neutral. Sin embargo, el resto de los encuestados favorece posiciones divididas: un 35% está de acuerdo y un 35%, en desacuerdo.

El 75% de los participantes opina que los altos ejecutivos no goza de poder legal sobre la empresa. Sin embargo, el ejecutivo de alto nivel no tenga poder legal sobre la empresa, el 90% opina que este podría utilizar los conocimientos adquiridos de la empresa para convertirse en un buen competidor. Esto contrasta con la respuesta del 65% de los encuestados, quienes piensan que el ejecutivo de alto nivel estaría dispuesto a todo para beneficiarse él y su familia, aunque perjudicará 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).

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.

Por otro lado, al 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. En consecuencia, 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.

De 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. En consecuencia, 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. Definitivamente, 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.

De otra parte, 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 con la racionalización del individuo que pretende o comete fraude.

Los resultados obtenidos contrastan con el estudio realizado por Torpey (2009) quien encontró mayor relación entre las puntuaciones obtenidas entre el poder y la oportunidad en comparación con la racionalización. En la Figura 3 del apéndice se aprecia que los puntos rodeados por un círculo son los de mayor puntuación al estudiar las dimensiones del fraude para las 20 entidades bancarias de la muestra.

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 de los profesionales que ocupan puestos gerenciales. Por tal razón, en la mayoría de las empresas no existe un plan de capacitación relacionado con el fraude para empleados administrativos. Este hecho es muy importante, ya que según el Presidente de Transparencia Internacional, Peter Eigen (2005), “la corrupción puede ser el obstáculo individual más devastador que se opone al desarrollo económico, social y político en países que carecen de sistemas políticos abiertos”.

Deducimos que cuando existe el poder, el individuo busca la oportunidad, pero cuando tiene la oportunidad no racionaliza 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 con 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 alcanzarla 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 utiliza su control sobre recursos y personas, asumiendo riesgos aun sabiendo que en caso adverso, posiblemente no reciba apoyo legal.

Este último punto se debe a que siempre tendrá la oportunidad de transferir las faltas a sus subalternos.

Finalmente, 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.

REFERENCIAS

- Cano, M. (2005). Técnicas de investigación de la auditoría forense. Recuperado de <http://www.interamericanusa.com/articulos/Auditoria/Audi-fore-tec-inv.htm>
- Cressey, D. R. (1961). *The prison: Studies in institutional organization and change*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Eigen, P. (2005). Índice de percepción de la corrupción 2004 de transparencia internacional. *Transparency International*. Recuperado de http://www.transparencia.org.es/%C3%8DNDICES_DE_PERCEPCI%C3%93N/INDICES%20DE%20PERCEPCION%202011%20y%20anteriores/Informe%20detallado%20del%20IPC%202004.pdf
- Folco, C. (2004). *El fenómeno de la evasión fiscal. Asociación ilícita en materia tributaria*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni. Recuperado de http://www.derecho.duad.unam.mx/amicuscuriae/descargas/10_feb_09/ILICITOSpdf.pdf
- Herrero, C. (2008). Contabilidad forense: grandes fraudes usualmente comienzan pequeños. *Actualícese. Información contable y tributaria al día*. Recuperado de www.actualicese.com
- Jensen, M. (2009). Integrity: Without it nothing works. *Rotman Magazine* (Harvard Business School), *Fall*, 16-20.
- Jensen, M. (2011). Beyond agency theory: The hidden and heretofore inaccessible power of integrity. *Harvard Business School; Social Science Electronic Publishing (SSEP), Inc.; National Bureau of Economic Research (NBER); European Corporate Governance Institute (ECGI)*. Recuperado de <http://ssrn.com/abstract=920625>, <http://ssrn.com/abstract=1542759>, <http://ssrn.com/abstract=1511274>
- Lugo, D. (2005). Auditoría forense una perspectiva de investigación científica. *United States InterAmerican Community Affairs*. Recuperado de <http://www.interamericanusa.com/>
- Quintero, J. (2005). Prevenir el fraude es más barato. *Financial Tech Magazine*, 059. Recuperado de http://www.financialtech-mag.com/000_estructura/index.php?ntt=3966&vn=1&su=1&sec=4&idb=60

APÉNDICE

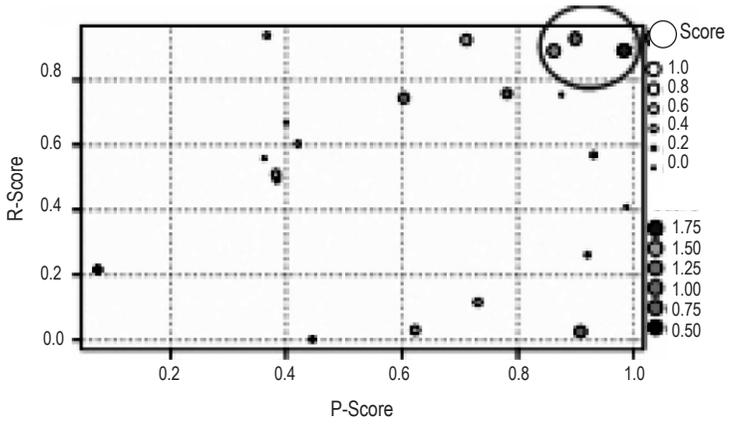
Figura 1: Áreas de Rechazo y no Rechazo



Figura 2: Resultados de la Prueba Kendall Tau

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 3: Relación entre poder y la oportunidad en comparación con la racionalización



Fuente: Tomada de *Fraud Triangle Analytcs* de Dan Torpey (2009)