



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Contabilidad
Facultad de Ciencias Empresariales

**QUÉ INCENTIVA A UN CONTADOR A COMETER FRAUDE
CONTABLE: UN ENFOQUE DESDE LOS PROFESIONALES DE
AUDITORÍA**

**Tesis presentada para optar al
Título Profesional de Contadora Pública**

**Presentada por
Liz Almendra Osorio Diaz
Thais Eliane Vegas Cordero**

Asesor: María Cecilia Urcia Erazo

[0000-0002-7671-6385](tel:0000-0002-7671-6385)

Lima, agosto 2025



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

A través del presente, la Facultad de Ciencias Empresariales deja constancia de que la Tesis titulada: "Qué incentiva a un contador a cometer fraude contable: Un enfoque desde los profesionales de auditoría"; presentada por doña LIZ ALMENDRA OSORIO DIAZ con DNI N° 73417890 y doña THAIS ELIANE VEGAS CORDERO con DNI N° 72573360, para optar al Título Profesional de Contadora Pública, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 11 de agosto de 2025. El siguiente fue el resultado obtenido:

Turnitin Informe de Originalidad

[Visualizador de documentos](#)

Procesado el: 08-ago-2025 09:53 -05
Identificador: 2726958902
Número de palabras: 22342
Entregado: 1

Tesis Contabilidad_Osorio Diaz y Vegas Corder... Por Liz Almendra
Osorio Diaz

Índice de similitud	Similitud según fuente
17%	Fuentes de Internet: 16% Publicaciones: 6% Trabajos del estudiante: 6%

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes está dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de Pregrado.

Lima, 11 de agosto de 2025

Karen Weinberger
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

Agradecimiento

Agradecemos el apoyo incondicional de nuestra familia por la oportunidad de obtener una educación de calidad. A Dios por protegernos y llevarnos por el camino del bien. Y a la Universidad del Pacífico por todos los conocimientos otorgados durante la etapa universitaria.

RESUMEN

El presente estudio busca identificar los factores que incentivan al contador a cometer fraude contable desde la perspectiva del auditor, considerando su jerarquía y su especialidad. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance explicativo, aplicando encuestas a una muestra de 99 auditores de empresas privadas en Perú. Los resultados revelan que los factores organizacionales, oportunidad y presión, son percibidos consistentemente por los auditores como los factores que se asocian significativamente con el fraude contable. Por otro lado, los factores individuales, racionalización y capacidad, presentan opiniones divididas según el nivel jerárquico y el tipo de auditor. Los auditores directivos resaltan la falta de controles internos y la presión por cumplir expectativas, mientras que los de nivel medio o de entrada destacan la falta de supervisión y la alta rotación de personal. Los auditores externos identifican como incentivos clave la debilidad del control interno y la influencia de la alta dirección, mientras que los internos confían más en los controles existentes. Además, los directivos son más escépticos frente a la racionalización del fraude, a diferencia de los auditores de menor jerarquía. Finalmente, los auditores externos consideran el conocimiento técnico como un facilitador del fraude, lo que no es igualmente valorado por los internos. Estos hallazgos aportan información valiosa para diseñar estrategias efectivas de prevención del fraude, ajustadas a la estructura organizacional y al perfil del auditor.

Palabras clave: auditores, jerarquía laboral, auditoría interna, auditoría externa, factores organizacionales, factores individuales.

ABSTRACT

This study aims to identify the factors that incentivize accountants to commit accounting fraud from the perspective of auditors, considering their hierarchical level and area of specialization. The research followed a quantitative approach with a non-experimental design and explanatory scope, using surveys applied to a sample of 99 auditors from private companies in Peru. The results reveal that organizational factors, opportunity, and pressure are consistently perceived by auditors as significantly associated with accounting fraud. On the other hand, individual factors—rationalization and capability—show divided opinions depending on the auditor's hierarchical level and type. Senior auditors highlight the lack of internal controls and pressure to meet expectations, whereas mid-level and entry-level auditors emphasize poor supervision and high staff turnover. External auditors identify weak internal control and top management influence as key incentives, while internal auditors express greater trust in existing controls. Moreover, senior auditors are more skeptical toward the rationalization of fraud, unlike lower-level auditors. Finally, external auditors consider technical knowledge a facilitator of fraud, a view not equally shared by internal auditors. These findings provide valuable insights for designing effective fraud prevention strategies tailored to the organizational structure and auditor profile.

Keywords: auditors, job hierarchy, internal audit, external audit, organizational factors, individual factors.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
INDICE DE ANEXOS.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PRESENTACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación de preguntas de investigación	5
1.2.1. Pregunta general	5
1.2.2. Preguntas específicas	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Justificación práctica	6
1.4.2. Justificación organizacional.....	6
1.4.3. Justificación política	6
1.5. Factibilidad y viabilidad de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	8
2.1. Marco Conceptual.....	8
2.1.1. Fraude	8
2.1.2. Fraude contable.....	8
2.1.3. La auditoría	14
2.1.4. Incentivos	17
2.2. Marco Teórico	19
2.2.1. Triángulo del fraude	19
2.2.2. Triángulo del acto del fraude.....	20
2.2.3. Diamante del fraude	21
2.2.4. Pentágono del fraude	23
2.2.5. El modelo DICE	24

2.3.	Marco Empírico	24
2.4.	Hipótesis preliminares	26
2.4.1.	Hipótesis general	26
2.4.2.	Hipótesis específicas	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		27
3.1.	Tipo, diseño y alcance de investigación.....	27
3.2.	Muestra	27
3.3.	Instrumento	29
3.4.	Procedimiento.....	29
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		32
4.1.	Prueba de normalidad	32
4.2.	Prueba de Kruskal-Wallis.....	33
4.3.	Prueba de Tau B de Kendall.....	41
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, LIMITACIONES E INVESTIGACIONES FUTURAS.....		51
5.1.	Conclusiones	51
5.2.	Limitaciones e Investigaciones Futuras	53
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA.....		55
ANEXOS.....		66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Clasificación de los puestos de Auditoria	16
Tabla 2: Perfil de los Encuestados.....	28
Tabla 3: Alfa de Cronbach.....	30
Tabla 4: Prueba de Normalidad Factores y Tipo de Auditor	32
Tabla 5: Contrastes de Hipótesis según el Nivel Jerárquico.....	33
Tabla 6: Contrastes de Hipótesis según el Tipo de Auditor.....	34
Tabla 7: Contrastes de Hipótesis según Nivel Jerárquico - Factor Racionalización	35
Tabla 8: Contrastes de Hipótesis según Tipo de Auditor - Factor Racionalización	37
Tabla 9: Contrastes de Hipótesis según Nivel Jerárquico - Factor Capacidad.....	38
Tabla 10: Contrastes de Hipótesis según Tipo de Auditor - Factor Capacidad	40
Tabla 11: Correlación Tau B	41
Tabla 12: Correlación Tau B - Oportunidad y Nivel Jerárquico	43
Tabla 13: Correlación Tau B - Presión y Nivel Jerárquico	45
Tabla 14: Correlación Tau B - Racionalización y Nivel Jerárquico	47
Tabla 15: Correlación Tau B - Capacidad y Nivel Jerárquico	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: El Triángulo del Fraude	19
Figura 2: El Triángulo del Acto del Fraude	20
Figura 3: El Diamante del Fraude.....	21
Figura 4: El Pentágono del Fraude	23

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables	66
Anexo 2: Cuestionario	71

INTRODUCCIÓN

La globalización, el avance tecnológico y las mejoras en la producción han abierto nuevas oportunidades de negocio para las empresas, lo que les ha permitido obtener mejores resultados financieros y beneficios para sus accionistas. Sin embargo, a nivel global, el crecimiento de las organizaciones se ve afectado negativamente por problemas internos, como el fraude contable (Hernández, 2016). Al respecto, las entidades públicas y organismos reguladores han establecido normativas para regular la preparación de los Estados Financieros con el objetivo de controlar, regular y prevenir fraudes. Por ejemplo, las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) estipulan que los Estados Financieros deben reflejar fielmente todas las transacciones realizadas por una empresa, asegurando así que la información presentada sea imparcial, precisa y confiable (Rebaza, 2020).

A pesar de la existencia de estas normativas y su carácter obligatorio, siguen registrándose numerosos casos de fraude contable. De hecho, el 46% de las empresas a nivel global reportaron incidentes de fraude contable entre 2021 y 2022 (PricewaterhouseCoopers [PWC], 2022). De acuerdo con Hernández (2016), una de las causas subyacentes de estos fraudes es la creciente falta de profesionalismo, ética y valores entre los colaboradores, lo que tiene un impacto negativo en todos los ámbitos organizacionales. Por ejemplo, el fraude contable de la empresa de telecomunicaciones WorldCom en 2002 fue uno de los casos más notorios a nivel internacional, mientras que el fraude de la empresa Graña y Montero en 2016 representó uno de los mayores escándalos a nivel nacional. Ambos casos involucraron la alteración de los Estados Financieros por parte de los contadores de la empresa, quienes estaban directamente encargados de su elaboración.

Esto sugiere que, a pesar de su formación académica, los contadores cuentan con incentivos para cometer fraude (Rebaza, 2020). En la identificación de estos incentivos, la auditoría tiene un papel fundamental para detectar deficiencias en las áreas financieras y contables que afectan el adecuado funcionamiento de la empresa (Mendoza, 2022). Los auditores son responsables de aplicar técnicas de investigación, verificación, reconciliación, cálculo y comprobación para identificar errores materiales y emitir un informe con su opinión profesional sobre los Estados Financieros (Desai y Nagar, 2016).

Teniendo en cuenta el papel crucial de la auditoría en el control del fraude contable, esta investigación se centra en identificar los incentivos que llevan a los contadores a cometer fraude

contable en empresas con sede en Perú, desde la perspectiva de los auditores.

El trabajo de investigación se organiza en cinco capítulos. El Capítulo I presenta la sistematización del problema, que incluye el planteamiento del problema, las preguntas de estudio; y los objetivos de la investigación. También se justifica la relevancia práctica, organizacional y política del estudio, así como su viabilidad y factibilidad.

El Capítulo II aborda el marco referencial, comenzando con el marco conceptual, que ofrece un balance sobre la terminología utilizada en el estudio. A continuación, se presenta el marco teórico, que identifica las teorías que explican el comportamiento fraudulento y ofrece una breve descripción del perfil del defraudador. Finalmente, se encuentra el marco empírico, donde se revisan los hallazgos de estudios previos realizados en otros países respecto de los factores organizacionales e individuales.

El Capítulo III describe la metodología del estudio, detallando el tipo de investigación, el alcance y diseño utilizados, la muestra, el instrumento desarrollado y el procedimiento implementado.

El Capítulo IV presenta el análisis de los resultados obtenidos, donde se detallan los hallazgos relacionados con los factores organizacionales e individuales que incentivan el fraude contable, desde la perspectiva de los auditores. En este capítulo se examinan las diferencias de percepción según la jerarquía y el tipo de auditoría, lo que permite identificar patrones relevantes en los incentivos al fraude.

Finalmente, el Capítulo V expone las conclusiones del estudio y las recomendaciones para futuras investigaciones, proponiendo nuevas líneas de estudio que podrían complementar y expandir los hallazgos obtenidos, tales como análisis comparativos internacionales o el impacto de la digitalización en la detección del fraude. Estas recomendaciones buscan contribuir al desarrollo de investigaciones que fortalezcan las estrategias de prevención y control del fraude contable.

CAPÍTULO I: PRESENTACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

De acuerdo con la Norma Internacional de Contabilidad número uno – Presentación de Estados Financieros (NIC 1), los Estados Financieros deben representar con precisión todas las transacciones financieras realizadas en una organización (International Accounting Standards Board [IASB], 2021). Esto significa que la información financiera debe ser objetiva, veraz y confiable para todos los usuarios (Rebaza, 2020). Sin embargo, el Global Economic Crime and Fraud Survey 2022 de PricewaterhouseCoopers (PWC) revela que el 46% de las empresas a nivel mundial ha enfrentado fraudes que han afectado sus Estados Financieros en el 2021 y 2022 (PWC, 2022). Además, el 37% de estos fraudes proviene del interior de la organización, siendo el fraude contable y el lavado de dinero los más comunes.

A nivel mundial, uno de los fraudes más notorios fue el de Worldcom, una empresa de telecomunicaciones en Estados Unidos. Entre 1999 y 2002, la empresa infló sus ganancias antes de impuestos en aproximadamente 7 mil millones de dólares (Viscogliosi, 2017). En una entrevista, el contralor de la compañía, David Mayers, señaló que esta manipulación fue ordenada por el *Chief Financial Officer* o Director (CFO por sus siglas en inglés), Scott Sullivan, con el fin de presentar al mercado una imagen de alta rentabilidad en medio de una crisis en el sector de telecomunicaciones (Viscogliosi, 2017). Aunque el equipo de contabilidad sabía que estas acciones no eran éticamente correctas, los Estados Financieros fueron finalmente alterados (Viscogliosi, 2017).

En el ámbito nacional, el reporte de PWC indica que el 41% de las empresas en el país ha experimentado fraudes en el 2021 y 2022, siendo el fraude contable uno de los más comunes (PWC, 2022). Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2021), la evasión tributaria por parte de las empresas representa aproximadamente el 7% del PBI nacional. Las mayores pérdidas por evasión se observan en el Impuesto a la Renta (IR), con un 54.2%, y en el Impuesto General a las Ventas (IGV), con un 38.1%.

Un caso notable en el país fue el fraude de Graña y Montero, ahora conocida como Aenza S.A.A. En 2016, la empresa manipuló dos veces sus Estados Financieros, los cuales fueron presentados ante la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) tras la aprobación de su directorio (Salazar, 2021). Según Drago et al. (2020), el valor de la acción de la empresa en la

Bolsa de Valores de Lima (BVL) cayó de S/ 5.18 en 2016 a S/ 1.80 un año después. Luego de que Jorge Barata, ejecutivo de Odebrecht en Lima, confesara a la Fiscalía el pago de sobornos a Graña y Montero, la empresa pasó de declarar ganancias de S/ 9.9 millones a pérdidas de S/ 509 millones (Salazar, 2021).

En este contexto, es importante destacar que los contadores reciben formación universitaria en ética y moral profesional, normas contables internacionales, y Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA), lo cual fortalece los valores y principios necesarios en sus funciones (Reinosa, 2012). Al respecto, el artículo 26° del Código de Ética del Contador Público Peruano - Preparación y presentación de información, emitido por la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú (JDCCPP), establece que: “El contador Público Peruano elaborará y presentará la información financiera o de gestión para uso interno o externo de manera fiel y honesta” (Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú [JDCCPP], 2014, p.10). Además, el principio 5 del mismo Código – Comportamiento Profesional señala que “el Contador Público cuidará que su actuación aporte a la protección y desarrollo de la sociedad y de la profesión que ejerce” (JDCCPP, 2014, p.4). Esto implica que el contador debe presentar la información financiera de manera correcta y razonable, manteniendo su integridad y honestidad, y considerando su contribución a la sociedad mediante la declaración de información veraz.

Sin embargo, los casos de fraude mencionados indican que el papel de los contadores, responsables de la elaboración de los Estados Financieros, no se está cumpliendo conforme al Código de Ética del Contador Público Peruano (Rebaza, 2020). Esto plantea preguntas sobre por qué los contadores se involucran en fraudes, permiten su ocurrencia, y qué los motiva a alterar los Estados Financieros, así como por qué no toman medidas oportunas. Se subraya, entonces, la necesidad de investigar los incentivos que llevan a los contadores a desviarse de lo aprendido en su formación profesional y del código de ética, para cometer fraude contable en las empresas del país.

Es importante destacar que en el presente estudio, el problema de investigación está basado en el fraude contable, debido a que es el tipo de fraude que tiene mayor impacto económico y sociocultural en una organización (The Association of Fraud Examiners [ACFE], 2024) . Asimismo, el marco teórico que representa la base de esta investigación es el proporcionado por los autores Febriyanti y Nyoman (2021), los cuales utilizan la teoría del diamante del fraude para definir los incentivos que llevan a una persona a cometer fraude. Más aún, los autores

clasifican estos incentivos en dos grupos: Factores individuales, como la capacidad y la racionalización, y factores organizacionales, que incluye la oportunidad y la presión. Algunos de los incentivos identificados por los autores son la necesidad económica, presión del superior, poca supervisión directa y falta de control interno en las organizaciones.

Asimismo, es crucial contar con la perspectiva de los auditores, ya que cumplen un rol clave en la detección e investigación de fraudes contables desde su rol interno en la organización o externo en una firma auditora (Moyes et al., 2009). Tomar la perspectiva de un contador es una limitante de acuerdo con Amiram et al. (2018), dado que puede estar involucrado en alguna comisión de fraude, lo cual no permite analizar con veracidad los motivos que podrían llevar a cometer fraude. Además, el estudio toma en cuenta las diferentes posiciones jerárquicas del auditor (posiciones de entrada, de mando medio o directivos) y el tipo de auditor (auditor externo o interno), lo que permite, de acuerdo con Martínez (2018), tener una visión más amplia de los pensamientos y acciones de los contadores en distintos roles jerárquicos. Por lo tanto, esta investigación se centra en los incentivos que llevan a los contadores a cometer fraude contable, desde la perspectiva de los auditores.

1.2. Formulación de preguntas de investigación

1.2.1. Pregunta general

¿Cuáles son los factores que incentivan al contador a cometer fraude contable desde la perspectiva de los auditores?

1.2.2. Preguntas específicas

Pregunta específica 1: ¿Cuáles son los factores organizacionales que incentivan al contador a cometer fraude contable desde la perspectiva de los auditores?

Pregunta específica 2: ¿Cuáles son los factores individuales que incentivan al contador a cometer fraude contable desde la perspectiva de los auditores?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar los factores que incentivan al contador a cometer fraude contable desde la perspectiva de los auditores.

1.3.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Identificar los factores organizacionales que incentivan al contador a cometer fraude contable desde la perspectiva de los auditores.

Objetivo específico 2: Identificar los factores individuales que incentivan al contador a cometer fraude contable desde la perspectiva de los auditores.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación práctica

El presente estudio ofrece una base para que las instituciones académicas puedan identificar áreas de mejora en la enseñanza de valores éticos y morales en la formación de estudiantes de Contabilidad. Esto sugiere la posibilidad de revisar el plan de estudios de la carrera de Contabilidad, con el propósito de formar a futuros contadores conscientes de los riesgos y las consecuencias asociadas con el fraude, tanto a nivel personal, social y laboral. Además, se plantea la idea de incorporar cursos o talleres centrados en la ética y la moral profesional para los contadores, resaltando la importancia de su rol en el bienestar y el progreso social. Siguiendo a Puche y Velasco (2018), también se resalta la necesidad de formar al contador en aspectos de auditoría forense para la prevención y detección de fraude, entre otras consideraciones legales sobre la detección de fraudes que señala la Ley Penal Tributaria (1996).

1.4.2. Justificación organizacional

El análisis identifica los incentivos de naturaleza organizacional que podrían inducir a los contadores a incurrir en actos fraudulentos de tipo contable. Esta identificación es de gran importancia para las empresas en Perú, al permitirles evaluar la potencialidad de los incentivos que conllevan un mayor riesgo de fraude contable dentro de sus estructuras organizativas. Además, les brinda la oportunidad de desarrollar un plan de contingencia y mitigación para hacer frente a estos incentivos, fortaleciendo aspectos organizacionales como sus niveles de control interno, principios éticos y valores.

1.4.3. Justificación política

La investigación aporta a la discusión sobre los mecanismos actuales de prevención y detección del fraude implementados por los órganos estatales del país, así como posibles mejoras futuras, con el objetivo de eliminar o reducir los incentivos externos que pueden llevar a los contadores

a cometer fraude. Además, permite plantear nuevas regulaciones o políticas, como lo indicado por la Comisión Europea (2016) en cuanto a la implementación de una supervisión y evaluación constante de los Estados Financieros de las empresas privadas por parte de entidades estatales.

1.5. Factibilidad y viabilidad de la investigación

El estudio de investigación incluye la participación de auditores que trabajan en empresas con sede en Perú. Además, se ha accedido a una variedad de literatura digital que trata sobre los incentivos que pueden llevar a un contador a cometer fraude, vistos desde la perspectiva de los auditores. Cabe destacar que en este trabajo se tomará en cuenta dos enfoques sobre los auditores: Nivel jerárquico del auditor (puestos de entrada, puestos de mando medio y puestos directivos) y tipo de auditor (auditor externo e interno). Asimismo, se incorpora un análisis de datos utilizando *Microsoft Excel* y el *software IBM SPSS*.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Fraude

De acuerdo con De La Torre (2018), el fraude es un suceso que se presenta con frecuencia en las organizaciones y, pese a los diversos estudios y análisis sobre su origen, es propia de la naturaleza humana. Por este motivo, cada autor propone una definición diferente de fraude respecto a su propia percepción. Comer (1993) considera que el fraude se puede definir como “aquel comportamiento por el cual una persona trata de aprovecharse de otra sorprendiéndola en su honradez” (p.17).

Según el Instituto de Auditores Internos del Perú (2004) el fraude es una conducta ilícita caracterizada por engaño o violación de confianza perpetrados por empresas o individuos con el objetivo de obtener ventajas personales o de negocio. Duarte (2015) y Vanegas et. al (2019) concuerdan que el fraude se puede especificar como un acto cuyo propósito es recurrir al engaño para obtener beneficios personales que afectan el alcance de metas de una organización.

The Institute of Internal Auditors (2017) define el fraude como:

[...] cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y por organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o para asegurarse ventajas personales o de negocio.” (p.61)

En esa misma línea, Encarnación (2023) sugiere que el fraude es una actividad dolosa que involucra la manipulación de información confidencial, el abuso de confianza y de autoridad para apropiarse indebidamente de recursos monetarios y no monetarios.

2.1.2. Fraude contable

De acuerdo con Beasley et al. (2010), el fraude contable se puede definir como la comisión de un acto ilegal intencional que tiene un efecto material en la declaración de los Estados Financieros, distorsionando la realidad económica de una empresa. En ese marco, la Norma Internacional de Auditoría 240 [Responsabilidades Del Auditor En La Auditoría De Estados Financieros Con Respecto Al Fraude] considera al fraude contable como “un acto intencionado

realizado por una o más personas de la dirección, los responsables del gobierno de la entidad, los empleados o terceros, que conlleve la utilización del engaño con el fin de conseguir una ventaja injusta o ilegal” (International Auditing and Assurance Standards, 2020, p.5).

Amiram et al. (2018) considera que el fraude contable representa una tergiversación de la contabilidad y de la información financiera, perjudicando la confianza y la estabilidad de una empresa. El ACFE (2024) define el fraude contable ocupacional como el uso de una posición u ocupación para influenciar en la contabilidad de una empresa, con el objetivo de lograr el enriquecimiento personal a través del uso indebido deliberado de los recursos o activos. Adicionalmente, Dobroszek y Wnuk (2022) consideran que el fraude contable implica cualquier acto de interferencia hacia la contabilidad, lo cual conlleva a la manipulación de datos contables, la presentación de Estados Financieros fraudulentos, la generación de ganancias anormales y la falta de transparencia en los procesos de información financiera.

2.1.2.1. Características del fraude contable

El fraude contable puede incorporar la distorsión intencional de los Estados Financieros a través de la manipulación, alteración o falsificación de documentos y registros contables (Mendoza, 2009), u la omisión premeditada de montos al momento de su presentación (García y Humphrey, 1995). A diferencia del error, el cual se define como la omisión sin intención de información financiera por equivocación de cálculo o mala aplicación de los principios contables (International Auditing and Assurance Standards, 2020); el fraude forma parte de un engaño deliberado con el objetivo de obtener un beneficio (Saldarriaga et al., 2012).

De acuerdo con Amiram et al. (2018), el fraude contable cuenta con tres características:

- *Tergiversación de la información:* El fraude se caracteriza por emitir declaraciones, reportes e informaciones erróneas, donde las cifras contables de la empresa se ven modificadas para mostrar una realidad diferente de la empresa.
- *Tergiversación sustancial:* Los errores, omisiones y modificaciones a los Estados Financieros de la empresa deben ser materiales, es decir, pueden influir considerablemente en la toma de decisiones de la empresa.
- *Acto doloso:* La manipulación de la información financiera debe haber sido cometida de manera negligente, imprudente o intencionalmente por una persona.

Por su parte, Lokanan y Sharma (2023) consideran que el fraude contable se caracteriza por dos marcos conceptuales:

- *Marco micro psicológico*: El fraude contable se distingue por ser un engaño intencional que involucra la manipulación de la contabilidad basado en la búsqueda del beneficio personal u organizacional, el cual se sustenta en la moralidad frágil.
- *Marco macro psicológico*: Una cualidad del fraude contable es que se desarrolla en un ambiente de control interno deficiente, donde la persona ejerce un abuso de confianza debido a que considera que no corre riesgos considerables.

Adicionalmente, Dobroszek y Wnuk (2022) distinguen tres singularidades del fraude contable. En primer lugar, involucra la supresión intencional de información contable material, con el objetivo de ocultar variaciones que podrían considerarse como perjudiciales para la empresa. En segundo lugar, abarca cualquier acción que afecta la presentación de los Estados Financieros y que no genera un beneficio económico real para la empresa. En tercer lugar, utiliza técnicas de manipulación de datos contables, como lagunas o vacíos en las normas contables. Además, selecciona intencionalmente las políticas y valoraciones contables que se deben usar para presentar mejores resultados en los estados financieros. Por último, interfiere en la divulgación y transparencia de los procesos contables de la empresa.

De acuerdo con Calleja (2014), el fraude contable se caracteriza por tres aspectos centrales. En primer lugar, es un delito mutable, debido a que los defraudadores utilizan diferentes técnicas y medios para lograr alterar los Estados Financieros. Estos mecanismos han evolucionado a lo largo de los años conforme al desarrollo tecnológico, logrando superar los controles internos de las organizaciones (Saldarriaga et al., 2012). En segundo lugar, es un delito transnacional debido al alto grado de globalización de las empresas y a los avances tecnológicos sociales. El fraude puede ser producto de individuos o grupos de poder que forman parte de diversas sedes de la empresa repartidas por todo el mundo, los cuales pueden compartir información confidencial entre sí (Ramos, 2019). Por último, es un delito de *guante blanco*, debido a que tienden a ser cometidos por personas con amplios conocimientos y formación profesional. Estos individuos cuentan con alto grado de instrucción, un buen nivel socioeconómico, una buena imagen corporativa y usan sus habilidades y conocimientos como herramientas, al igual que sus contactos del entorno empresarial para ejecutar este tipo de delito (KPMG, 2020).

2.1.2.2. Tipos de fraude contable

El ACFE (2024) define dos tipos de fraude contable:

Apropiación indebida de activos:

De acuerdo con la ACFE (2024), el 89% de las empresas sufren este tipo de fraude. La apropiación indebida de activos, conforme a Ghirardotti y Paladini (2015), hace referencia a los esquemas de fraude a través de los cuales la persona sustrae activos u otros recursos de una empresa para beneficio propio. El sujeto recibe un bien o recurso de una organización, con la obligación de devolverlo o usarlo con un fin específico; sin embargo, lo incorpora a su patrimonio personal o lo utiliza para otros fines diferentes a los pactados o niega haberlo recibido (Barranco, 2017). La apropiación indebida de activos, de acuerdo con la ACFE (2024), se puede desglosar en dos categorías:

- *Apropiación de efectivo:* Involucra el desvío de fondos inmediatos de la empresa a través de tres modalidades:

Sustracción de dinero inmediato: Robo de dinero que pertenece a la caja chica de la empresa (ACFE, 2024).

Robo de recibos de efectivo: Relacionados a la venta de productos, cuentas por cobrar o reembolsos pendientes (Calleja, 2014). Esta forma de apropiación se realiza antes del registro de las transacciones en los libros contables, lo cual se conoce como *Skimming*. Si se realiza luego del registro en la contabilidad, se conoce como *Cash Larceny* y consiste en realizar acciones para eliminar evidencias del registro, como reversas de transacciones, alteración de cuentas de efectivo o destrucción de boletas de cobro (ACFE, 2024).

Desembolsos fraudulentos: Se produce cuando se reclama a una empresa el reembolso de un gasto inexistente, es decir, que no se ha ejecutado; o un gasto incurrido ilegítimamente sin derecho a compensación (Barranco, 2017). Este tipo de fraude implica el uso de esquemas de facturación, lo cual involucra empresas fantasmas y el registro de cobros o pagos inexistentes o de carácter personal (ACFE, 2024). También puede llevarse a cabo a través de esquemas de nómina, en otras palabras, se registran pagos o reembolsos a empleados que no laboran en la empresa, se favorece el registro de pago de salarios erróneos, comisiones excesivas, entre otras acciones (Brown, 2016). Más aún, este fraude puede producirse a través de esquemas de reembolso de gastos, que involucra el registro de gastos por bienes o servicios no recibidos, clasificación

errónea de los mismos o sobreestimación de los montos finales (Chui, 2010). Adicionalmente, podría involucrar la manipulación de cheques y pagos en efectivo.

- *Apropiación de inventario u otros activos:* Vinculado al registro contable de movimientos de mercadería, activos corrientes, no corrientes e intangibles (Crawford y Weirich, 2011). Abarca acciones como el registro de adquisiciones, ventas, transferencias y envíos no existentes de activos.

Informes financieros fraudulentos:

Este tipo de fraude involucra, de acuerdo con la ACFE (2024), la incorrección u omisión intencional de información material en los Estados Financieros de una empresa. Según Amat y Elvira (2007), este surge del afán de influir en la percepción de los *stakeholders* sobre el riesgo empresarial que representa la inversión en una empresa. Los autores además señalan que esta categoría representa toda intervención en el desarrollo de la información financiera y contable de una empresa, con la finalidad de manipular dos principales ratios: El ratio de beneficio por acción y el ratio de endeudamiento (deuda / recursos propios).

De acuerdo con Calleja (2014), para presentar informes financieros fraudulentos, el contador recurre a la contabilidad creativa, la cual se puede definir como “la que aprovecha las posibilidades que ofrecen las normas (opcionalidad, subjetividad, vacíos de regulación, etc.) para presentar unos Estados Financieros que reflejen la imagen deseada y no necesariamente la que en realidad es” (Lainez y Callao, 1999, p.20). Asimismo, según Tutino y Merlo (2019), la contabilidad creativa se sostiene en la flexibilidad ofrecida por los sistemas regulatorios de la contabilidad en cuanto a las operaciones, reclasificaciones y presentación de información contable, lo que permite mostrar una visión falsa de la situación financiera de una empresa.

Autores como Apellániz y Labrador (1995) consideran que la contabilidad creativa es el uso de métodos contables que parten de la flexibilidad permitida por los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, las NICs, las NIIFs y los vacíos legales de cada país. No obstante, existen otros autores como Beneish (1999) que consideran a la contabilidad creativa como una situación en la cual siempre se está transgrediendo la legalidad, los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados -en especial los principios de exposición y objetividad- y los valores éticos que los contadores deben poseer.

De acuerdo con Amat y Elvira (2007), algunas técnicas de la contabilidad creativa más aplicadas por los contadores son las siguientes:

- *Técnicas de gestión del beneficio*: Involucra el aumento o reducción de los gastos o ingresos, a través del uso de vacíos o facilidades ofrecidas en las normativas contables, como el reconocimiento anticipado de ingresos o el diferimiento de gastos. “En algunos casos se puede retrasar o adelantar el reconocimiento de los ingresos, en virtud de principios como el de prudencia” (Amat y Elvira, 2007, p.11). Este apartado también involucra, en conformidad con los autores, el uso de transacciones ficticias que permiten aumentar o disminuir los gastos o ingresos, con la finalidad de mostrar una mayor utilidad a los inversionistas o un menor beneficio hacia las entidades estatales. Por ejemplo: Registro de ingresos ficticios a través de la contabilización de depósitos como si fueran ventas, registro de transacciones a precios fuera de mercado, gastos irreales, entre otros.
- *Reclasificación de activos*: Involucra el cambio intencional de las condiciones iniciales de un activo o del propósito de este para lograr una reclasificación forzada.
- *Reclasificación de deudas*: Utilizado por las empresas para mejorar sus ratios de liquidez y de endeudamiento. Puede involucrar el endeudamiento a través del uso de compañías que no consolidan sus Estados Financieros.

Otros autores, como Calleja (2014), consideran al blanqueo de capitales como un tercer tipo de fraude contable, debido a que puede involucrar el uso indebido de la contabilidad de una empresa con el objetivo de ocultar la proveniencia ilícita de activos producto de actividades ilegales. De acuerdo con Rodríguez Saiz y Rodríguez Soler (2011), el blanqueo de capitales es un conjunto de procesos o mecanismos dirigidos a otorgar un aspecto de legalidad a activos o bienes de origen ilícito. Implica “la conversión o transferencia de bienes procedentes o de la participación de una actividad delictiva con el fin de ocultar la naturaleza ilícita de los bienes o ayudar a los implicados a eludir las responsabilidades derivadas de estos hechos” (Calleja, 2014, p.12). Además, puede considerarse como la consecuencia de una actividad previa del uso del dinero fuera del circuito regular de la economía, con el objetivo de evadir los controles de las entidades estatales (Rodríguez Saiz y Rodríguez Soler, 2011). El blanqueo de capitales, según Forteleoni (2019), puede darse a través de dos métodos:

- *Método basado en efectivo:* Dado que la economía delictiva se sustenta en efectivo, las personas utilizan empresas con un alto uso de efectivo, como restaurantes y bares, para gestionar el dinero ilícito y mezclarlo con fondos legales.
- *Método basado en productos financieros:* Las personas utilizan empresas con alto nivel de inversiones para lograr que el activo ilícito se integre al sistema financiero legal, a través de la compra y venta de acciones.

2.1.3. La auditoría

En el mundo contable contemporáneo, la auditoría permite evaluar y valorar la correcta implementación de las políticas y programas de las empresas, identificando la presencia de controles que se adecúen a sus requerimientos (Marin, 2018). Según Lara et al. (2019), la auditoría se describe como una revisión sistemática de los Estados Financieros, registros y transacciones, llevada a cabo por un auditor con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), principios contables, leyes y políticas empresariales.

La auditoría no solo contribuye a la prevención del fraude, sino que también aumenta la confianza de los *stakeholders*, al garantizar que los Estados Financieros están libres de errores materiales (Faura, 2016). Desde la perspectiva de Villardefrancos y Rivera (2006), la auditoría tiene una función de asesoramiento en las organizaciones, proporcionando recomendaciones para corregir o mejorar los procesos y políticas empresariales.

2.1.3.1. Tipos de auditoría

Tapia et al. (2019) sostienen que las diversas áreas de la auditoría actúan como herramientas esenciales de control y supervisión, facilitando la detección de puntos débiles en las organizaciones. Entre los tipos de auditoría que mencionan se encuentran los siguientes:

Auditoría interna:

La auditoría interna surge de la necesidad de fortalecer las áreas de control interno en las organizaciones con el fin de reducir y prevenir riesgos (Tapia et al., 2017). De acuerdo con Tapia et al. (2019), el Instituto de Auditores Internos del Perú (IAI Perú) lo define como una actividad independiente y objetiva que proporciona aseguramiento y consulta, diseñada para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Esta función es llevada a cabo por un departamento interno de la empresa quienes verifican el cumplimiento del control

interno en las operaciones de la organización y buscan optimizar los procesos (Tapia et al., 2019). Según Tapia et al. (2017), la auditoría interna puede ser de dos tipos:

- *Auditoría del sector privado:* Es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y asesoramiento, diseñada para añadir valor y optimizar las operaciones de una organización.
- *Auditoría del sector público o gubernamental:* Es el proceso por el cual las autoridades supervisan el uso de los recursos públicos (económicos, humanos y materiales) para evaluar la eficiencia, eficacia y economía en la planificación, organización y ejecución de la administración pública.

Auditoría externa:

De acuerdo con Clavería (2020), la auditoría externa consiste en el análisis de los Estados Financieros de las organizaciones e implica realizar verificaciones sistemáticas para confirmar la exactitud de los datos o identificar problemas que puedan generar dificultades financieras. Es fundamental comprobar que estos estados estén correctamente reflejados en los libros contables y en los sistemas informáticos, de modo que, al ser una función realizada por auditores independientes, estos puedan proporcionar una opinión imparcial sobre la exactitud de los Estados Financieros de la empresa (Clavería, 2020). Para Mendoza et al. (2022), la auditoría externa representa un beneficio en las organizaciones ya que, al ser realizada por profesionales especializados y externos a la empresa, proporciona una perspectiva objetiva de la situación financiera de una organización. Su objetivo es identificar irregularidades y problemas potenciales para abordarlos oportunamente y evitar impactos negativos en la estabilidad económica de la empresa.

2.1.3.2. Responsabilidad del auditor

En el ámbito de la auditoría, el profesional aplica una serie de procedimientos a una transacción individual o a un conjunto de eventos económicos, los cuales se vinculan al sistema que está siendo evaluado a fin de recopilar la información necesaria para formular una opinión fundamentada (Manrique, 2019). De acuerdo con Ochoa (2012), el auditor lleva a cabo un análisis y evaluación de los Estados Financieros utilizando métodos de auditoría para confirmar el cumplimiento de las regulaciones y detectar cualquier distorsión por fraude o error material.

El auditor ejecuta técnicas como la indagación, verificación, reconciliación, cálculo y comprobación para detectar la existencia de errores materiales y finalmente elaborar un informe

que contiene su opinión profesional respecto a los Estados Financieros (Desai y Nagar, 2016). Según Mendoza (2009), se espera que el auditor examine cualquier distorsión sustancial para evaluar el riesgo que el fraude o error pueda representar en los Estados Financieros, y que informe a la gerencia sobre posibles fraudes o errores importantes ocurridos en el pasado.

2.1.3.3. Jerarquía laboral en Auditoría

La labor del profesional, especializado en la rama de la auditoría, proporciona un camino profesional definido, que comienza en puestos de nivel inicial y avanza hacia roles de alta dirección y liderazgo dentro de la organización. A medida que se progresa, cada nivel conlleva mayores responsabilidades y un enfoque más estratégico en la supervisión y gestión de la información contable de la empresa (Preciado, 2023). Martinez (2018) y *The Institute of Internal Audits* (2020) clasifican la línea de carrera de un auditor de la siguiente manera:

Tabla 1

Clasificación de los puestos de auditoría

Clasificación	Definición	Responsabilidades
Puesto de entrada	Este rol se relaciona directamente con la entrega de productos y/o servicios al cliente, incluye roles de soporte.	Tiene una experiencia profesional promedio de 0 a 2 años. Esta posición ejecuta la mayor parte del trabajo operativo.
Puesto de mando medio	Este rol es asignado a especialistas para brindar asistencia y monitoreo a quienes están a su cargo.	Tiene una experiencia profesional promedio de 2 a 5 años. Este puesto coordina y asume la responsabilidad del trabajo, además de supervisar y revisar el trabajo del personal a cargo.
Puesto de alta dirección	Se enfoca en objetivos clave como el cumplimiento de leyes y regulaciones, el comportamiento ético, el control interno, la seguridad de la información y la tecnología, la sostenibilidad y el aseguramiento de la calidad.	Tiene una experiencia profesional promedio de 5 años a más. Establecer los términos del trabajo con el cliente y garantizar la independencia del equipo, revisando y aprobando el plan establecido. Revisar y aprobar documentos de áreas críticas y asegurar el cumplimiento de la norma contable. Aprobar los estados financieros, evaluar la evidencia y las conclusiones, y presentar los resultados finales al cliente.

Nota. Elaboración propia en base de los estudios de Martínez, 2018 y *The Institute of Internal Audits*, 2020.

De acuerdo con Preciado (2023), durante la realización de la auditoría, es necesario planificar y ejercer una supervisión adecuada sobre el equipo de trabajo; por ello, el senior, el gerente y el director juegan un papel importante porque con su experiencia guían y corrigen el desempeño del asistente.

2.1.4. Incentivos

Los incentivos pueden definirse, de acuerdo con Montuschi (2011), como factores que influyen en el accionar de una persona, la cual se decide por una línea de conducta y acción habiendo otros cursos posibles. Puede considerarse como aquel factor que inicia, guía y mantiene la conducta de un ser humano para obtener un objetivo deseado (Ayala, 2017). En la misma línea, Laffont y Mortimer (2002) consideran que los incentivos son factores que aportan y fortalecen la toma de decisiones y acciones en las personas, al igual que incrementan el grado de compromiso con una meta. Más aún, el incentivo implica una promesa de gratificación o retribución a cambio de una acción o decisión (Gorbaneff et al., 2009). En ese sentido, el incentivo puede ser considerado como un factor que origina una conexión entre los pensamientos de una persona y el resultado final (Ayala, 2017).

2.1.4.1. Tipos de incentivos

Los incentivos pueden involucrar aspectos financieros y no financieros, los cuales pueden generarse a partir del ambiente externo, en el cual se desarrolla el individuo o de un estímulo intrínseco, lo que va de la mano con la personalidad y la conducta del individuo (Town et al., 2004). De acuerdo con Montuschi (2011), los incentivos pueden dividirse en tres clases:

- *Incentivos financieros*: Relacionados con la retribución material o monetaria, por ejemplo, pago de una comisión, pago de mejores utilidades, bonos, regalos, beneficios materiales como bienes o propiedades, entre otros. Chen et al. (2021) sostienen que un plan de incentivos patrimoniales ya sea en términos de acciones o bonos, incentiva a los ejecutivos a realizar manipulaciones contables para sobreestimar las ganancias de la empresa.
- *Incentivos no financieros*: Relacionados con la retribución no monetaria, por ejemplo, reconocimiento, inclusión en grupos de élite, mayor estatus social, mejor imagen pública, mayor confianza en sí mismo, mayor autoestima, satisfacción personal, entre

otros. Nagel et al. (2021) consideran que las metas planteadas por la organización que se relacionan con la obtención de beneficios no financieros como confianza, poder, influencia sobre otros compañeros y ascensos pueden incrementar el comportamiento no ético entre los trabajadores.

- *Incentivos coercitivos*: Estos incentivos fuerzan al individuo a seguir una determinada línea de acción pese a estar en contra de sus principios y deseos. Por ejemplo: Uso de fuerza física, amenazas, cárcel, despido, entre otros.

De acuerdo con Febriyanti y Nyoman (2021), los incentivos se pueden clasificar en dos tipos:

- *Aspectos individuales*: Estos incentivos parten de la propia naturaleza del individuo y buscan influenciar o motivar la conducta. Surgen con el propósito de alcanzar una meta o resolver un problema. Están relacionados con la capacidad del individuo y la racionalización de sus acciones. Algunos de estos incentivos individuales son la necesidad económica, las restricciones financieras debido a ingresos insuficientes y la necesidad de satisfacer a la familia.
- *Aspectos organizacionales*: Surgen desde el interior de la organización, son motivaciones extrínsecas que pueden generar un cambio de comportamiento en los colaboradores. Estos incluyen metas financieras organizacionales muy altas, falta de monitoreo y medidas de control, y ausencia de valores y principios éticos claramente definidos en las organizaciones.

Al respecto, el presente estudio seguirá esta última clasificación de incentivos porque permite un análisis integral de los factores que influyen en el comportamiento y desempeño de una organización. Al distinguir entre aspectos individuales, que incluye la racionalización y capacidad, y aspectos organizacionales, que contempla la presión y la oportunidad, se puede obtener una visión más completa de las dinámicas que afectan tanto a las personas como a la organización.

2.1.4.2. Función cognitiva de los incentivos

Montuschi (2011) considera que es complicado predecir el resultado de la exposición de un individuo a un incentivo, dado que depende del criterio propio de la persona, su moral, su ética, creencias y convicciones para lograr fijar un curso de acción específico. Conforme a la autora, el tipo de incentivo al cual se expone una persona puede desviar los comportamientos del camino que la persona hubiera elegido en ausencia de estos. De acuerdo con Gorbaneff et al.

(2009), el uso de un incentivo es equiparable al uso del poder, por ello, tiene una amplia influencia en la función cognitiva de un individuo.

En esa línea, Montuschi (2011) señala la posibilidad de que una persona con inclinación hacia la ética y la moralidad pudiese abandonar sus principios al ser expuesta a un incentivo inadecuado. Advierte que, a través de la presencia de ese incentivo, el individuo puede dirigir su accionar hacia una meta que no hubiera seleccionado a falta de este tipo de intervención en el pasado. La autora indica además que puede existir una situación inversa, en donde un individuo ambicioso, codicioso y con falta de principios éticos, en presencia de incentivos adecuados, podría cambiar su comportamiento y acción hacia la moralidad. Adicionalmente, Gorbaneff et al. (2009) sugieren que, si una empresa no sabe aplicar correctamente los incentivos, estos se pueden volver contraproducentes, perjudicando el desempeño, la moralidad, la confianza de los trabajadores y abriendo paso a situaciones de fraude.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Triángulo del fraude

El criminólogo Donald R. Cressey (1961) desarrolló el modelo del triángulo del fraude para explicar por qué los profesionales cometen fraude. Esta teoría identifica tres factores clave: Ejercer presión, percibir una oportunidad y racionalizar el acto.

Figura 1

El triángulo del fraude



Nota. Tomado de *The prison: Studies in institutional organization and change* (p.741) por Donald R. Cressey, 1961, Holt, Rinehart and Winston.

Presión: Este elemento está relacionado a las presiones bajo las cuales labora la administración u otros empleados de la compañía, los cuales representan una razón para cometer fraude.

Oportunidad: Este elemento refleja la existencia de situaciones que facilitan la comisión de fraude, por ejemplo, incapacidad para gestionar el cumplimiento de los controles o la ausencia de controles internos.

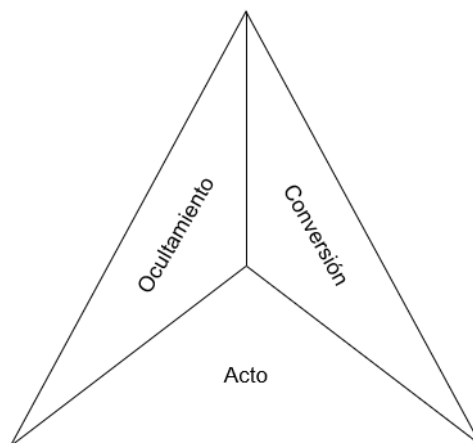
Racionalización: Consiste en la actitud de la persona hacia el acto de fraude. En otras palabras, el individuo teniendo en cuenta su ética personal y valores es capaz de racionalizar que el fraude es aceptado, por lo que consciente e intencionalmente comete el acto.

2.2.2. Triángulo del acto del fraude

El triángulo del fraude mencionado anteriormente no cuenta con indicadores objetivos para la detección e identificación del fraude. De acuerdo con Calleja (2014), Albrecht (2009) plantea un modelo alternativo denominado Triángulo del Acto del Fraude compuesto por tres elementos que participan de manera simultánea y describen las acciones que los individuos deben realizar para cometer fraude de manera efectiva.

Figura 2

El triángulo del acto del fraude



Nota. Tomado de *Factores explicativos del fraude empresarial y medidas adoptadas: caso español* (p.25) por Calleja, 2014, Universidad del País Vasco.

Acto: El acto fraudulento se refiere a la ejecución y metodología del delito, que puede incluir prácticas como la corrupción o el lavado de dinero, entre otras.

Ocultamiento: El ocultamiento constituye una actitud deliberada de esconder el acto delictivo. Entre los métodos más comunes se encuentran la obtención inapropiada de ingresos, la manipulación contable, y la alteración o destrucción de documentación.

Conversión: La conversión se refiere a las ganancias o beneficios obtenidos mediante el fraude.

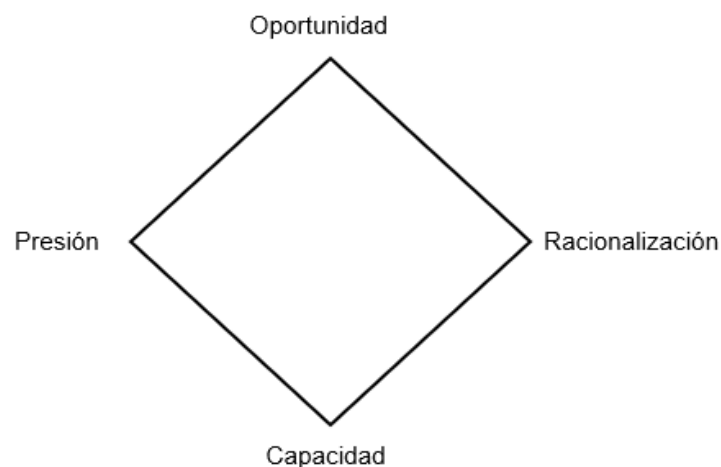
2.2.3. Diamante del fraude

Galvis-Castañeda y Santos-Mera (2017) sostienen que, además de otros factores, se necesita un elemento relacionado con los conocimientos del individuo para cometer fraude. Esto significa que la persona debe poseer experiencia, habilidades, competencias y dominio en su área de especialidad, ya que solo ciertas personas pueden realizar modificaciones en los Estados Financieros. Según Peprah (2018), el potencial fraudulento "puede tener la presión, la oportunidad y la racionalización para cometer fraude, pero no puede hacerlo sin la capacidad" (p. 142). En este contexto, Wolfe y Hermanson (2004) presentan la teoría del diamante del fraude, que considera la capacidad del individuo para cometer fraude.

Según Wolfe y Hermanson (2004) y, posteriormente, Abdullahi y Mansor (2015), se propuso el diamante del fraude como una extensión, o una versión mejorada, del triángulo del fraude. En relación con lo mencionado, la Figura 3 presenta lo siguiente:

Figura 3

El diamante del fraude



Nota. Tomado de *The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud* (p.39) por Wolfe y Hermanson, 2004, CPA Journal.

Presión: Según Galvis-Castañeda y Santos-Mera (2017), la presión se describe como un problema urgente que demanda una respuesta inmediata debido a sus posibles graves consecuencias para el individuo o su entorno cercano. Ekow et al. (2022) argumentan que este elemento puede manifestarse de dos maneras:

- *Presión financiera:* Según Peprah (2018), esta forma se centra en la influencia de superiores o colegas para manipular cifras o reportes con la finalidad de obtener algún beneficio en específico.
- *Presión no financiera:* Como plantea Peprah (2018), la presión no financiera consiste en la codicia o ambición de poder. La Real Academia Española (s.f., definición 1) define este término como el “deseo ardiente de conseguir algo, especialmente poder, riquezas, dignidades o fama”.

Oportunidad: La oportunidad se refiere a las circunstancias ambientales que facilitan que una persona cometa fraude, como la posición de confianza en la organización, el nivel de control en los procesos generales y particulares, entre otros factores (Galvis-Castañeda y Santos-Mera, 2017). Según Ekow et al. (2022), este elemento también está vinculado a las deficiencias en el cumplimiento de normas regulatorias y de supervisión, que fomentan el fraude. Gonzales (2020) sostiene que la debilidad y escasez del control interno son los mecanismos que más facilitan la ocurrencia del fraude.

Racionalización: Según Peprah (2018), la racionalización es el pretexto que un individuo utiliza para justificar su aceptación del fraude. En este sentido, la racionalización puede entenderse como la actitud o carácter de una persona que justifica sus prácticas fraudulentas basándose en códigos morales deficientes. Lopez y Sanchez (2011) la definen como una excusa para el comportamiento fraudulento que surge de la falta de integridad, ética, valores y razonamiento moral del individuo. El sujeto intenta proteger su imagen de inocencia y tiende a desviar la responsabilidad hacia otros (Galvis-Castañeda y Santos-Mera, 2017). Según Gonzales (2020), las tres justificaciones más comunes son la negación de las víctimas, del daño causado y de la responsabilidad.

Capacidad: La capacidad se encuentra asociada al nivel intelectual y autoritario que posee la persona en su posición (Peprah, 2018). Wolfe y Hermanson (2004) sostienen que la capacidad involucra la habilidad, los conocimientos y la posición que tiene el individuo para cometer el

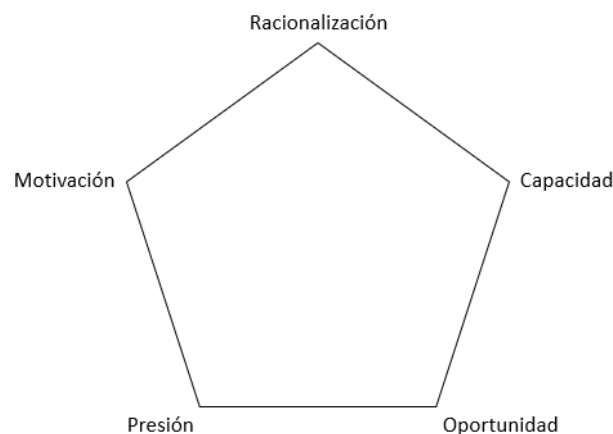
fraude. Por ejemplo, según Gonzales (2020), poseer un alto puesto jerárquico supone mayores probabilidades de que la persona sea capaz de cometer fraude.

2.2.4. Pentágono del fraude

Según Galvis y Santos (2017), en el año 2009, una institución financiera en Colombia desarrolló un modelo de gestión de riesgo de infidelidad corporativa, recopilando información sobre funcionarios destacados por su compromiso e integridad. El proceso incluyó evaluaciones de confiabilidad, entrevistas y mediciones de personalidad y comportamiento ético, basadas en modelos de psicología evolutiva. Se identificó que algunos funcionarios, pese a cumplir con los criterios del "diamante del fraude" (oportunidad, presión, racionalización y conocimiento especializado), no cometieron fraude. A pesar de tener las condiciones propicias, su ética personal y lealtad hacia la empresa los motivaron a comportarse con integridad. Esto llevó a considerar una quinta variable en el modelo: *la motivación*, destacando cómo la percepción ética y las consecuencias a largo plazo influyen las decisiones del defraudador.

Figura 4

El pentágono del fraude



Nota. Tomado de *Geometría del fraude* (p.82) por Galvis y Santos, 2017, Cuadernos de Contabilidad.

Galvis y Santos (2017), define la motivación como la fuerza que impulsa la acción, aquella que transforma el pensamiento en acción. Es una combinación de percepción, emoción y conducta, donde la percepción del mundo, los valores contextuales, la jerarquía de valores personales, y

las creencias de merecimiento y justicia, se integran con emociones básicas y complejas, como el sentimiento moral y la responsabilidad (Galvis y Santos, 2017).

2.2.5. El modelo DICE

Según Calleja (2014), el modelo DICE es otro enfoque propuesto por Jason Thomas M. Coughlin (2010) con la finalidad de explicar de manera más sencilla las razones del defraudador para la comisión del fraude. El acrónimo DICE representa: *El dinero* como uno de los incentivos para cometer el delito, *la coerción* les impide abandonar la actividad fraudulenta, *la ideología* justifica los medios para cometer fraude y *el ego* como la alta autoestima que impulsa la comisión del delito.

Para efectos de este estudio se toma en cuenta como base teórica el diamante de fraude, agrupando sus elementos en dos grupos de acuerdo con Febriyanti y Nyoman (2021): En primer lugar, el nivel individual donde se analiza la racionalización y capacidad, y en segundo lugar, el nivel organizacional donde se analiza la presión y la oportunidad.

2.3. Marco Empírico

Diversos estudios han utilizado el modelo del Diamante del Fraude para analizar las causas y condiciones que motivan la comisión del fraude contable. Por ejemplo, Ekow et al. (2022), en un estudio realizado en Ghana, encontraron que los cuatro elementos del modelo (presión, oportunidad, racionalización y capacidad) están significativamente relacionados con la intención de cometer fraude. Este estudio destaca la racionalización como el factor más influyente, seguido de la presión, reflejando cómo los trabajadores justifican sus actos frente a contextos adversos. De manera complementaria, Avortri y Agbanyo (2020) resaltan la capacidad —especialmente en los cargos de gestión— como el elemento más determinante, dado que el conocimiento especializado y la posición jerárquica brindan acceso a debilidades del control interno y la posibilidad de influir sobre otros.

Asimismo, Omar y Mohamed (2010) encuestaron auditores externos, internos y gubernamentales en Malasia, identificando diferencias en la percepción del riesgo de fraude según el tipo de auditor. Para los externos, la capacidad (vinculada al cargo y acceso a información crítica) representaba el mayor riesgo, mientras que para los internos, la oportunidad relacionada a la supervisión deficiente era más relevante. Estas diferencias justifican la inclusión del tipo de auditor como variable clave en este estudio, al permitir una

lectura más precisa de cómo cada grupo profesional percibe los factores de riesgo asociados al fraude. De igual forma, Sánchez (2016) concluyó que la interacción entre la capacidad y los otros elementos del modelo fortalece la probabilidad de fraude, al evidenciar que personas con conocimientos técnicos, seguridad personal y experiencia fueron capaces de aprovechar debilidades internas para delinquir sin temor a las consecuencias.

En esta misma línea, Troy (2003) realizó un estudio sobre factores estratégicos y gerenciales que llevan a los ejecutivos a cometer fraude contable, usando análisis estadísticos como regresión logística y chi-cuadrado. Sus hallazgos muestran que los directivos más jóvenes, con poder e influencia dentro de las organizaciones, tienen mayor propensión a cometer fraude, en parte debido a su posición privilegiada y a su menor percepción del riesgo. Además, el estudio identificó que la ausencia de auditorías externas frecuentes se percibe como una oportunidad clara para delinquir. Esta evidencia empírica valida el enfoque adoptado en la presente tesis, al incorporar el nivel jerárquico del auditor como una dimensión relevante, lo cual permite distinguir la percepción del riesgo de fraude según la experiencia, el poder y el nivel de responsabilidad del auditor.

Por otro lado, Hoyos y Rodríguez (2013) realizaron un análisis centrado en los contadores públicos en Colombia, donde identificaron la presión organizacional como uno de los principales factores que los lleva a cometer fraude, particularmente por la exigencia de cumplir con metas financieras poco realistas. Además, encontraron que muchos contadores racionalizan sus acciones por necesidad económica o por considerar que no se les compensa adecuadamente. Estas justificaciones éticas, según las autoras, son mecanismos mentales que permiten al defraudador liberarse de culpa y presentarse como víctima del sistema. Complementariamente, el estudio de Ramos (2019) describe el perfil del defraudador como un profesional con experiencia, con conocimiento de las debilidades del sistema de control, y con cargos intermedios o altos dentro de la organización. Este perfil refuerza la idea de que la capacidad técnica y la posición estructural influyen directamente en la posibilidad de cometer fraude.

Considerando los hallazgos anteriores, la presente investigación utiliza pruebas estadísticas no paramétricas como Kruskal-Wallis y Tau-b de Kendall las cuales buscan determinar si existen diferencias significativas en la percepción de los incentivos al fraude contable según el tipo y jerarquía del auditor.

2.4. Hipótesis preliminares

En base a la literatura revisada, se ha establecido una hipótesis general y dos hipótesis específicas.

2.4.1. Hipótesis general

La presión para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa y la necesidad de satisfacer necesidades económicas personales son los incentivos que se asocian con la comisión de fraude contable.

2.4.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

La presión para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa es el incentivo organizacional que se asocia con la comisión de fraude contable, y este es identificado de manera consistente por la mayoría de los auditores.

Hipótesis específica 2:

La necesidad de satisfacer necesidades económicas personales es el incentivo individual que se asocia con la comisión de fraude contable, y este es identificado de manera consistente por la mayoría de los auditores.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo, diseño y alcance de investigación

La investigación se llevará a cabo a través de un enfoque cuantitativo que, según Hernández et al. (2014, p.4), “utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. De acuerdo con Martínez (2018), la investigación cuantitativa es de carácter objetivo centrándose en establecer relaciones causales que constituyan una explicación del fenómeno en estudio. Asimismo, dentro de los tipos de investigación no experimental, este se centra en una investigación transeccional ya que los datos de análisis para el estudio se recogerán en un punto en el tiempo (Hernández et al., 2014), específicamente entre los meses de octubre y diciembre del 2024.

El diseño de la investigación es no experimental. Como señalan Agudelo et al. (2008), el fenómeno que se está investigando se estudia tal y como se presenta, sin la manipulación de variables. El alcance de la investigación es explicativo ya que se centra en determinar la razón por la cual ocurre un fenómeno, en qué condiciones surge y cuáles son las variables que están relacionadas (Hernández et al., 2014).

3.2. Muestra

Con el propósito de recolectar distintas perspectivas de los auditores para identificar los incentivos por los cuales el contador comete fraude, el tipo de muestra es no probabilística. Según Hernández et al. (2014), este tipo de muestra supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización.

Se alcanzó una muestra de 99 auditores de organizaciones privadas con sede en el Perú. La muestra utilizada en este estudio se considera adecuada, tomando en cuenta la especificidad del perfil profesional requerido y la dificultad de acceso a este tipo de participantes. En investigaciones similares se ha evidenciado el uso de muestras reducidas, dado el perfil profesional específico de los participantes. Por ejemplo, el estudio de Omar y Mohamed (2010) se basó en una muestra compuesta por 40 auditores externos, 52 auditores internos y 43 auditores gubernamentales en Malasia, con el objetivo de evaluar los factores de riesgo de fraude desde la perspectiva del modelo del diamante del fraude. Asimismo, Smith et al. (2005) utilizaron una muestra de 48 auditores y tuvo como objetivo identificar las señales de alerta

más importantes percibidas por los auditores. Estos antecedentes demuestran que, en investigaciones de esta naturaleza, es común trabajar con muestras reducidas, especialmente cuando se requiere la participación de profesionales con experiencia especializada.

Los auditores encuestados fueron agrupados de acuerdo con su jerarquía laboral. Para efectos de este trabajo, se determinaron tres grupos principales: puestos de entrada (junior, asistente, analista y asociado), puestos de mando medio (jefe, gerente y asociado senior) y puestos directivos (socio y director). Asimismo, los auditores también fueron agrupados de acuerdo con su especialidad (auditor externo o interno).

A continuación, se presentan las características demográficas de la muestra:

Tabla 2

Perfil de los encuestados

Variable	Respuesta predominante	Porcentaje
Edad	23 a 28 años	37%
Sexo	Mujer	52%
Lugar de residencia	Lima metropolitana	92%
Distrito de residencia	San Miguel	16%
Centro de Estudios	Universidad Privada	91%
Tipo de Auditor	Auditor Interno	57%
Grado Académico	Licenciatura	43%
Experiencia en Auditoría	Menos de 3 años	44%
Nivel Jerárquico	Puesto de entrada	62%

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas.

La muestra de auditores estuvo compuesta en un 57% por auditores internos y 43% por auditores externos. Asimismo, Un 44% de los encuestados cuenta con una experiencia en auditoría menor a 3 años, seguidamente un 29% cuenta con una experiencia de 3 a 6 años. Más aún, un 62% de los encuestados se encuentran laborando en puestos de entrada, esto puede ser una posición de asistente, asociado junior o analista; un 28% cuenta con un puesto de mando medio los cuales pueden ser jefe, gerente o asociado senior; y el 10% se encuentra en un puesto directivo ya sea socio o director.

3.3. Instrumento

A través de un cuestionario (ver Anexo 1), se recogen datos sobre la percepción de los auditores respecto de los incentivos que conducen a los contadores a cometer fraude. Este instrumento cuenta con dos secciones. En la primera sección se recogen datos sociodemográficos. En la segunda sección, se recogen las percepciones de los auditores según el instrumento planteado por Omar y Mohamed (2010), el cual toma como referencia los elementos de riesgo de fraude detallados en las Normas Internacionales de Auditoría [NIA] 240 y Statement on Auditing Standard [SAS] 99.

3.4. Procedimiento

Antes de contactar a los auditores para el estudio, se realizó una encuesta piloto a 15 auditores (8 auditores internos y 7 auditores externos) para medir la confiabilidad del instrumento. Luego, se evaluaron los resultados recopilados bajo una prueba de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. La encuesta piloto tuvo un Alfa de Cronbach de 0.921 para 48 ítems divididos en 4 elementos. Al presentar un alfa superior al 0.8, se pudo comprobar que el instrumento se encuentra dentro de un nivel satisfactorio de confiabilidad (Anderson et al., 2008).

Posteriormente se procedió a buscar auditores externos e internos de distinto rango laboral con las características necesarias para el estudio. Se contactó a los participantes de manera presencial en sus centros de trabajo y también vía telefónica, mensajes y redes sociales como LinkedIn. El recojo de datos se realizó durante un periodo de tres meses, entre octubre y diciembre del 2024, mediante un cuestionario digital distribuido a través de la plataforma Google Forms. Se envió la encuesta a 130 auditores, de los cuales 99 respondieron la encuesta. A cada participante se le solicitó previamente su consentimiento informado, para efectos de garantizar el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas. En promedio, los encuestados tomaron entre 10 y 15 minutos para completar el cuestionario. Este procedimiento permitió recopilar información de manera eficiente y ética, respetando los principios de voluntariedad y protección de datos personales.

Luego de la recolección de datos, se volvió a realizar un Alfa de Cronbach con las 99 encuestas completadas por los auditores. A continuación, se muestran los coeficientes obtenidos:

Tabla 3*Alfa de cronbach*

Detalle	Presente investigación		Ekow et al. (2022)		Avortri y Agbanyo (2020)	
	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
Elemento 1: Oportunidad	0.910	12	-0.020	4	0.888	3
Elemento 2: Presión	0.921	12	-0.000	4	0.889	3
Elemento 3: Racionalización	0.904	12	-0.006	4	0.893	3
Elemento 4: Capacidad	0.913	12	0.801	4	0.912	3
Total	0.912	48	0.193	16	0.896	12

Nota. Elaboración propia.

En comparación con dos estudios revisados del marco empírico, la investigación obtuvo un Alfa de Cronbach más elevado. El estudio de Ekow et al. (2022) obtuvo un solo coeficiente mayor a 0.8 en el elemento capacidad, mientras que en los demás elementos los alfas no alcanzan el nivel satisfactorio de confiabilidad, razón por la cual los autores hacen uso de otras pruebas de confiabilidad en los demás elementos. En el caso del estudio de Avortri y Agbanyo (2020) se obtuvo un alfa de 0.896 para los 4 elementos compuestos por 3 ítems cada uno. No obstante, son superados en todos los elementos por los Alfas de Cronbach obtenidos en esta investigación, lo cual refleja la alta fiabilidad del instrumento en comparación a las investigaciones posteriores realizadas en otros países.

En base a los datos recabados, se realizó un análisis inferencial. Se ejecutó una prueba de normalidad cuyo objetivo es determinar si la muestra de datos sigue una distribución normal. En base a los resultados obtenidos, se aplicó la prueba de Kruskal-Wallis. Esta prueba estadística permite verificar si los auditores cuentan con diferentes perspectivas sobre los elementos del diamante de fraude y sus incentivos derivados en la comisión de fraude por parte del contador.

Consecutivamente, se aplicó la prueba de Tau B de Kendall, la cual mide la fuerza y la dirección de la asociación entre variables. Esta prueba nos permite identificar correlaciones

estadísticamente significativas; en particular, si la jerarquía del auditor influye en las percepciones de los auditores sobre los incentivos que pueden llevar al contador a cometer fraude.

En la presente investigación, se optó por utilizar la prueba de Kruskal-Wallis debido al tamaño reducido de nuestra muestra, ya que este método no paramétrico es adecuado para analizar datos que no cumplen con los supuestos de normalidad, especialmente en muestras pequeñas (FasterCapital, s.f.). Además, esta prueba permite evaluar diferencias entre grupos sin requerir una distribución específica, siendo útil en estudios con limitaciones de muestreo (Zamora et al., 2023). Por otro lado, la Tau-b de Kendall es especialmente útil cuando el tamaño muestral es limitado, pues no requiere supuestos estrictos de distribución y mantiene una buena eficiencia en comparación con métodos paramétricos (Laerd Statistics, s.f.).

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Prueba de normalidad

Para comenzar el análisis inferencial, se aplicó una prueba de normalidad a los factores organizacionales e individuales para cometer fraude contable (oportunidad, presión, racionalización y capacidad) según el tipo de auditor (1 es igual a auditor externo y 2 a auditor interno) y la jerarquía laboral de los auditores (1 es igual a puesto de entrada, 2 a puesto de mando medio y 3 a puesto directivo). En la siguiente tabla se presentan los resultados de la prueba de Kolmogorov - Smirnov, dado que la muestra es mayor a 50. En esta se encontró que el p-valor era menor a 0.05 para todos los factores, el resultado derivó en el rechazo de la hipótesis nula, es decir, los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 4

Prueba de normalidad factores y tipo de auditor

Factor	Variable	Categoría	Estadístico	Sig.
<i>Factor Oportunidad</i>	Tipo de Auditor	1	.344	.000
		2	.272	.000
	Jerarquía Laboral	1	.285	.001
		2	.306	.003
		3	.048	.000
	<i>Factor Presión</i>	Tipo de Auditor	1	.286
2			.269	.000
Jerarquía Laboral		1	.227	.003
		2	.368	.002
		3	.059	.000
<i>Factor Racionalización</i>		Tipo de Auditor	1	.304
	2		.244	.000
	Jerarquía Laboral	1	.154	.001
		2	.210	.002
		3	.058	.000

Factor	Variable	Categoría	Estadístico	Sig.
<i>Factor capacidad</i>	Tipo de Auditor	1	.268	.000
		2	.314	.000
	Jerarquía Laboral	1	.243	.002
		2	.314	.003
		3	.038	.000

Nota. Elaboración propia.

En consecuencia, las siguientes pruebas son no paramétricas para datos con distribución no normal.

4.2. Prueba de Kruskal-Wallis

Para continuar con el análisis inferencial, se realizó la prueba de Kruskal-Wallis. Esta prueba no paramétrica nos permite comparar más de dos grupos independientes e identificar si tienen diferencias significativas (Hernández et al., 2014). La prueba se realizó en base a dos variables principales, que son los factores organizacionales y los factores individuales. Los grupos definidos para esta prueba fueron el nivel jerárquico y el tipo de auditor. Los factores organizacionales incluyen la oportunidad y la presión, mientras que los factores individuales comprenden la racionalización y la capacidad.

Tabla 5

Contrastes de hipótesis según el nivel jerárquico

Factores	Hipótesis Nula	Prom.	Sig.
<i>Organizacionales</i>	La distribución de Oportunidad es la misma entre niveles jerárquicos	3.75	.260
	La distribución de Presión es la misma entre niveles jerárquicos	3.54	.123
<i>Individuales</i>	La distribución de Racionalización es la misma entre niveles jerárquicos	2.81	.008
	La distribución de Capacidad es la misma entre niveles jerárquicos	3.82	.000

Nota. Elaboración propia.

Los resultados muestran que las variables racionalización y capacidad presentan diferencias estadísticamente significativas entre las percepciones de los auditores según sus niveles jerárquicos ($p < 0.05$), mientras que oportunidad y presión no evidencian diferencias significativas.

Al observar el detalle de los promedios según la jerarquía laboral, en el caso de la racionalización, el promedio más alto lo tienen los mandos medios (3.60), seguidos por los puestos de entrada (3.51) y finalmente los puestos directivos (2.67). En cuanto a capacidad, ocurre lo contrario: los puestos de entrada reportan el promedio más alto (3.95), seguidos por los mandos medios (3.76) y, en último lugar, los puestos directivos (2.92).

Esta divergencia en las percepciones respalda lo planteado por Troy (2003) y Omar y Mohamed (2010), quienes sostienen que los auditores, dependiendo de su nivel jerárquico, pueden tener opiniones diferentes sobre los factores de racionalización y capacidad y su asociación con la comisión de fraude. Su percepción está influida por su formación ética, la cual puede variar según su trayectoria profesional y su nivel de responsabilidad.

Tabla 6

Contrastes de hipótesis según el tipo de auditor

Factores	Hipótesis Nula	Prom.	Sig.
<i>Organizacionales</i>	La distribución de Oportunidad es la misma entre tipos de auditores	3.96	.803
	La distribución de Presión es la misma entre tipos de auditores	3.24	.660
<i>Individuales</i>	La distribución de Racionalización es la misma entre tipos de auditores	2.31	.008
	La distribución de Capacidad es la misma entre tipos de auditores	2.67	.000

Nota. Elaboración propia.

Por otra parte, se encuentra que los factores Racionalización y Capacidad presentan diferencias estadísticamente significativas en función del tipo de auditor ($p < 0.05$). En cambio, Oportunidad y Presión no presentan diferencias significativas, lo que indica que ambos grupos de auditores comparten una percepción similar sobre estos factores organizacionales.

Al analizar el detalle de los promedios, se observa que los auditores externos reportan mayores puntajes en todas las dimensiones: Oportunidad (3.95), Presión (3.80), Racionalización (3.53) y Capacidad (3.90), frente a los auditores internos, quienes muestran promedios ligeramente más bajos: Oportunidad (3.59), Presión (3.35), Racionalización (3.38) y Capacidad (3.71). Estos resultados indican que los auditores externos asocian más a la racionalización y la capacidad como factores que pueden llevar a los contadores a cometer fraude, en comparación a los auditores internos.

Estos resultados concuerdan con lo expuesto por Omar y Mohamed (2010), quienes destacan que, aunque auditores externos e internos coinciden en identificar la oportunidad y la presión como factores clave para la comisión del fraude, existen diferencias en la percepción de factores individuales como la racionalización y la capacidad. Los auditores externos, al estar enfocados en el análisis de riesgos sistémicos y al no formar parte de la empresa, no desarrollan vínculos con los empleados y por ello, podrían minimizar el peso de las justificaciones personales. En cambio, los auditores internos pueden tener mayor relación y cercanía con el equipo de trabajo de la empresa, lo cual puede nublar su juicio y tratar de justificar o entender las razones del comportamiento fraudulento del contador (Joya, Rodríguez y Luna, 2020).

En ambas pruebas de Kruskal-Wallis se obtiene que los auditores no llegan a un consenso sobre la racionalización y capacidad. Por ello, se aplicó una nueva prueba Kruskal-Wallis comparando las variables nivel jerárquico y tipo de auditor con cada incentivo de los factores racionalización y capacidad. Esto se realizó con el objetivo de analizar si existen diferencias en la percepción de incentivos específicos dentro de estos factores, según el nivel jerárquico y el tipo de auditor.

Tabla 7

Contrastes de hipótesis según nivel jerárquico - factor racionalización

Incentivo	Hipótesis Nula	Sig.
1	Creencia de que las acciones que realizan no son delictivas o ilegales	.004
2	Percepción de que apropiarse de activos de la empresa es solo un préstamo momentáneo.	.125
3	Lograr reconocimiento por sus superiores a toda costa	.001
4	Búsqueda del éxito propio y la satisfacción personal a toda costa.	.001

Incentivo	Hipótesis Nula	Sig.
5	Comportamiento que indica desagrado o insatisfacción con su trabajo.	.000
6	Confianza excesiva en sí mismo, codicia y avaricia.	.035
7	Percepción de que los valores, la ética y la moral son irrelevantes para su trabajo	.012
8	Percepción de que su salario es menor a lo que en verdad se merece su trabajo	.000
9	Percepción de que es merecedor de un nivel de vida más alto que sus actuales ganancias.	.134
10	Percepción de que debe respaldar las necesidades económicas de su familia a cualquier costo.	.000
11	Reconocimiento de que está en una situación económica necesitada.	.000
12	Percepción de que es correcto apropiarse de activos de la empresa dado que también es parte de su esfuerzo.	.000

Nota. Elaboración propia.

Los resultados muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en los incentivos 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11 y 12, lo que indica que los componentes de la racionalización del fraude varían según el nivel jerárquico de los auditores. Estos hallazgos son consistentes con la literatura que sugiere que la racionalización moral es un componente clave en la comisión de fraude. Cressey (1953) y KPMG (2007) han documentado que la justificación moral de acciones fraudulentas puede facilitar la percepción de que tales actos son válidos, especialmente cuando se busca el éxito personal o la validación dentro de la jerarquía organizacional.

El incentivo “La confianza excesiva en sí mismo, codicia y avaricia” (incentivo 6) mostró una diferencia significativa. Este factor resalta la relevancia de la confianza excesiva como un mecanismo de racionalización, como lo señalan estudios como el de Albrecht et al. (2009), que relacionan la excesiva confianza con la justificación de comportamientos fraudulentos.

En cuanto a los incentivos relacionados con las percepciones de salario y nivel de vida (incentivo 9), así como la percepción de que apropiarse de activos de la empresa es un acto justificable por el esfuerzo (incentivo 12), los resultados muestran una diferencia significativa,

sugiriendo que la percepción de injusticia económica, especialmente entre los niveles jerárquicos, influye en la racionalización del fraude. Este hallazgo se conecta con las investigaciones de Wolfe y Hermanson (2004), quienes indicaron que la percepción de una compensación injusta o insuficiente es una justificación común en la racionalización del fraude.

Tabla 8

Contrastes de hipótesis según tipo de auditor - factor racionalización

Incentivo	Hipótesis Nula	Sig.
1	Creencia de que las acciones que realizan no son delictivas o ilegales	.000
2	Percepción de que apropiarse de activos de la empresa es solo un préstamo momentáneo.	.111
3	Lograr reconocimiento por sus superiores a toda costa	.328
4	Búsqueda del éxito propio y la satisfacción personal a toda costa.	.001
5	Comportamiento que indica desagrado o insatisfacción con su trabajo.	.003
6	Confianza excesiva en sí mismo, codicia y avaricia.	.006
7	Percepción de que los valores, la ética y la moral son irrelevantes para su trabajo	.002
8	Percepción de que su salario es menor a lo que en verdad se merece su trabajo	.231
9	Percepción de que es merecedor de un nivel de vida más alto que sus actuales ganancias.	.002
10	Percepción de que debe respaldar las necesidades económicas de su familia a cualquier costo.	.182
11	Reconocimiento de que está en una situación económica necesitada.	.765
12	Percepción de que es correcto apropiarse de activos de la empresa dado que también es parte de su esfuerzo.	.021

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se encontraron diferencias significativas ($p < 0.05$) en los incentivos 1, 4, 5, 6, 7, 9 y 12. Esto indica que la percepción de los auditores varía en

función del tipo de auditor (interno o externo) frente a diversos elementos vinculados con la racionalización del fraude. Específicamente, los auditores muestran discrepancias respecto a factores como la creencia de que las acciones no son delictivas, el deseo de reconocimiento, el desagrado con el entorno laboral, y la búsqueda de éxito personal a toda costa. La relación entre la insatisfacción laboral y el comportamiento fraudulento se ha demostrado en investigaciones previas, como la de Sánchez (2016) y Ekow et al. (2022), quienes destacan que los empleados insatisfechos son más propensos a racionalizar sus acciones fraudulentas para obtener recompensas personales.

Estos resultados permiten identificar que, si bien la racionalización es un proceso interno del individuo, su percepción puede estar condicionada por la función que cumple el auditor dentro de la organización. La existencia de diferencias en estos elementos sugiere que los auditores externos, al evaluar desde una posición independiente, pueden tener una visión más crítica frente a los discursos que legitiman el fraude, mientras que los auditores internos podrían estar más expuestos a contextos donde estas racionalizaciones se normalizan.

Estos hallazgos refuerzan la importancia de considerar el tipo de auditor al analizar la racionalización como incentivo para el fraude contable, ya que las diferencias en la naturaleza de sus funciones pueden influir en la forma en que identifican y valoran estos elementos.

Tabla 9

Contrastes de hipótesis según nivel jerárquico - factor capacidad

Incentivo	Hipótesis Nula	Sig.
1	Conocimiento de las debilidades del control interno de la empresa	.000
2	La posición de control o poder que ocupa dentro de la organización	.000
3	Conocimiento de los puntos débiles en los procesos de la empresa	.000
4	Gran experiencia cometiendo actos fraudulentos durante años	.000
5	Alta capacidad para influenciar sobre las personas	.000
6	Vastos conocimientos y habilidades sobre la contabilidad	.258
7	Alta capacidad para la negociación	.001
8	Alta capacidad para evitar los controles internos de la empresa fácilmente	.000

Incentivo	Hipótesis Nula	Sig.
9	Relaciones amicales con miembros estratégicos de la organización	.187
10	Fuerte ego y confianza en sí mismo	.167
11	Personalidad persuasiva y dominante	.005
12	Alta capacidad para mentir	.073

Nota. Elaboración propia.

Los resultados muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en los incentivos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 y 11, indicando que la percepción sobre la capacidad de un individuo para cometer fraude contable varía significativamente según el nivel jerárquico del auditor. En particular, las percepciones sobre el conocimiento de debilidades del control interno, la experiencia previa en actos fraudulentos, la influencia sobre otros, la habilidad para negociar y eludir controles, y la personalidad persuasiva, fueron evaluadas de forma distinta por auditores en diferentes niveles jerárquicos.

Los auditores en niveles directivos, debido a su mayor experiencia y exposición a decisiones estratégicas, son más capaces de identificar las vulnerabilidades en los controles internos y otros procesos críticos de la organización. En contraste, los auditores en niveles operativos, que tienen un acceso limitado a los niveles estratégicos de la organización, podrían subestimar estos incentivos de fraude o no estar tan al tanto de los riesgos asociados. Esto es coherente con la interpretación de KPMG (2007), que sugiere que los empleados en niveles más bajos tienen menor visibilidad de los riesgos sistémicos y, por lo tanto, una capacidad reducida para cometer fraude de manera estructurada.

Estos resultados se alinean con los hallazgos de Albrecht et al. (2009), quienes sostienen que los factores vinculados a la capacidad de cometer fraude se basan en tener un mayor conocimiento sobre información confidencial y procesos internos de una empresa. Estos hallazgos también son consistentes con estudios sobre el control organizacional y el poder jerárquico, como los de Ekow et al. (2022), quienes discuten cómo los individuos en posiciones de mayor autoridad tienen más facilidad para identificar y explotar vulnerabilidades dentro de los sistemas organizacionales.

Tabla 10*Contrastes de hipótesis según tipo de auditor - factor capacidad*

Incentivo	Hipótesis Nula	Sig.
1	Conocimiento de las debilidades del control interno de la empresa	.304
2	La posición de control o poder que ocupa dentro de la organización	.149
3	Conocimiento de los puntos débiles en los procesos de la empresa	.492
4	Gran experiencia cometiendo actos fraudulentos durante años	.000
5	Alta capacidad para influenciar sobre las personas	.000
6	Vastos conocimientos y habilidades sobre la contabilidad	.236
7	Alta capacidad para la negociación	.000
8	Alta capacidad para evitar los controles internos de la empresa fácilmente	.001
9	Relaciones amicales con miembros estratégicos de la organización	.018
10	Fuerte ego y confianza en sí mismo	.000
11	Personalidad persuasiva y dominante	.712
12	Alta capacidad para mentir	.000

Nota. Elaboración propia.

Según los resultados, se encontraron diferencias significativas ($p < 0.05$) en los incentivos: 4, 5, 7, 8, 9, 10 y 12. En estos casos, la percepción de la capacidad varía de manera significativa entre los auditores internos y externos, lo que indica que los factores de capacidad son interpretados de forma distinta dependiendo del tipo de auditor. Los auditores internos, al estar más familiarizados con las dinámicas organizacionales, perciben con mayor claridad cómo la experiencia previa en fraudes (incentivo 4) y la capacidad de influencia (incentivo 5) facilitan los actos fraudulentos. Por otro lado, los auditores externos enfatizan más en habilidades como la negociación (incentivo 7) y la evasión de controles (incentivo 8), ya que su perspectiva externa les permite identificar estas capacidades como facilitadoras del fraude.

Por otro lado, en los incentivos 1, 2, 3, 6 y 11 no se encontraron diferencias significativas ($p > 0.05$). Esto indica que tanto auditores internos como externos tienen una visión similar sobre

aspectos como el conocimiento de debilidades del control interno (incentivo 1) o la personalidad persuasiva (incentivo 11), sugiriendo que estos elementos son percibidos como factores de capacidad menos determinantes en el fraude, independientemente del tipo de auditor.

Los resultados demuestran que la percepción de los incentivos de capacidad difiere significativamente entre auditores internos y externos en aspectos clave como la experiencia fraudulenta y las habilidades interpersonales, lo que concuerda con estudios previos (Avortri y Agbanyo, 2020; Sánchez, 2016). Los auditores internos, por su inmersión en la organización, identifican mejor cómo las relaciones estratégicas (incentivo 9) y la confianza extrema (incentivo 10) permiten cometer fraudes, mientras los auditores externos destacan habilidades más técnicas como la capacidad para mentir (incentivo 12), al evaluar los casos desde una perspectiva más estructural (Ekow et al., 2022).

4.3. Prueba de Tau B de Kendall

Para complementar los resultados obtenidos en la prueba Kruskal-Wallis, se aplicó una prueba de Tau B de Kendall. Esta nos permite determinar la fuerza y dirección de la asociación entre variables, es decir, si existe una correlación significativa entre ellas (Hernández et al., 2014). La aplicación de la Tau B identifica relaciones significativas entre variables, lo cual nos puede ayudar a comprender mejor los factores que incentivan al fraude.

Tabla 11

Correlación tau b

<i>Factores</i>	<i>Componente</i>	<i>Coefficiente de Correlación</i>	<i>Sig.</i>
Organizacionales	Oportunidad y Presión	.346	.000
Individuales	Racionalización y Capacidad	.136	.065

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Kendall, se identificó una correlación positiva moderada entre los factores organizacionales de presión y oportunidad, con un coeficiente de correlación de 0.346 y un valor de significancia de $p = 0.000$, lo que indica que esta relación es estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Si bien la

relación no es extremadamente fuerte, tampoco es débil, lo cual refuerza la idea de que estos factores están estrechamente relacionados en el contexto de los incentivos para cometer fraude.

Estos resultados coinciden con lo planteado por Omar y Mohamed (2010), quienes sostienen que la presión por cumplir metas financieras, combinada con oportunidades como deficiencias en los controles internos, puede generar un ambiente propicio para la comisión de fraudes. Asimismo, Avortri y Agbanyo (2020) argumentan que, en situaciones de alta presión organizacional, los individuos podrían buscar aprovechar las oportunidades existentes como una forma de aliviar esa presión, justificando así comportamientos fraudulentos. En este sentido, la correlación observada respalda la idea de que la presión y la oportunidad no son factores aislados, sino que interactúan y se refuerzan mutuamente, elevando el riesgo de fraude en las organizaciones.

En contraste, el análisis entre los factores individuales de racionalización y capacidad arrojó un coeficiente de correlación de 0.136 con un valor de significancia de $p = 0.065$, lo cual indica que no existe una correlación significativa entre estas variables ($p > 0.05$). Es decir, no se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar que existe una relación entre la capacidad de cometer fraude y la racionalización interna del acto fraudulento. Este resultado es coherente con estudios previos que sugieren que la capacidad, entendida como el conocimiento, la posición o las habilidades necesarias para ejecutar y ocultar un fraude, no necesariamente se acompaña de un proceso de racionalización. Omar y Mohamed (2010) señalan que ambos factores pueden coexistir en el modelo del fraude, pero no siempre presentan una interacción directa. De forma similar, Cressey (1953) plantea que la racionalización es un mecanismo psicológico que permite justificar la conducta fraudulenta, aunque su presencia no implica que la persona tenga la capacidad real para llevar a cabo el fraude. Avortri y Agbanyo (2020) también destacan que la relación entre capacidad y racionalización puede depender de elementos contextuales, como la cultura organizacional o el grado de supervisión. Por lo tanto, los resultados obtenidos refuerzan la idea de que ambos factores pueden operar de forma independiente dentro del esquema del fraude.

El análisis de correlación por cada ítem dentro de las dimensiones del diamante del fraude (oportunidad, presión, racionalización y capacidad) permite identificar con mayor precisión cuáles incentivos específicos dentro de cada categoría son percibidos como más relevantes por los auditores al momento de considerar el riesgo de fraude por parte del contador. Este enfoque detallado no solo enriquece el análisis, sino que también justifica la desagregación de los

resultados que se presentan a continuación, donde se muestran las correlaciones obtenidas para cada uno de los ítems evaluados.

Los resultados de la prueba de correlación Tau B entre Oportunidad y Nivel Jerárquico muestran que varios incentivos tienen una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo cual nos indica que la percepción de estos factores varía según el puesto del auditor. Esto es relevante dentro del marco del Diamante del Fraude, el cual establece que la oportunidad es un elemento clave en la materialización del fraude, dado que la existencia de brechas en los controles internos, el acceso a información privilegiada y la discrecionalidad en la toma de decisiones pueden facilitar actos fraudulentos (Ekow et al., 2022).

Tabla 12

Correlación tau b - oportunidad y nivel jerárquico

<i>Nº</i>	<i>Incentivos del Factor Oportunidad</i>	<i>Nivel Jerárquico</i>	
1	Mal monitoreo o bajos controles internos	Coefficiente de Correlación	.185
		Sig.	.042
2	Inexistencia de auditorías externas o los auditores están involucrados en la empresa	Coefficiente de Correlación	.184
		Sig.	.036
3	Estructura organizativa demasiado compleja	Coefficiente de Correlación	.093
		Sig.	.313
4	Poca claridad en la segregación de funciones y responsabilidades	Coefficiente de Correlación	.214
		Sig.	.019
5	Poca o nula supervisión directa, monitoreo inmediato o feedback	Coefficiente de Correlación	.258
		Sig.	.005
6	Mala documentación de los procedimientos, políticas y lineamientos de la empresa	Coefficiente de Correlación	-.226
		Sig.	.013
7	Falta de documentación oportuna y adecuada de las transacciones	Coefficiente de Correlación	-.240
		Sig.	.008
8	Inadecuado sistema de autorización y aprobación de operaciones	Coefficiente de Correlación	.448
		Sig.	.000

N°	<i>Incentivos del Factor Oportunidad</i>	Nivel Jerárquico	
9	Excesiva confianza brindada por la empresa a su posición	Coefficiente de Correlación	-.150
		Sig.	.093
10	Acceso sin límites a los activos o recursos de la empresa	Coefficiente de Correlación	.221
		Sig.	.016
11	Sistemas contables y de información ineficaces	Coefficiente de Correlación	.363
		Sig.	.000
12	Altas tasas de rotación de empleados/gerentes en el área	Coefficiente de Correlación	-.397
		Sig.	.000

Nota. Elaboración propia.

Más aún, los incentivos con correlaciones positivas y estadísticamente significativas ($p < 0.05$) determinan que, a mayor nivel jerárquico o puesto, más se reconoce ese incentivo como un probable factor que influye en la comisión de fraude. Este es el caso de los incentivos 1, 2, 4, 5, 8, 10 y 11. Esto podría deberse a que los auditores de mayor nivel tienen una visión más amplia de la organización y un mayor acceso a información estratégica, lo que les permite identificar riesgos que pueden pasar desapercibidos en niveles inferiores.

Estos resultados respaldan lo señalado por Avortri y Agbanyo (2020) y Troy (2003), quienes señalan que, los altos cargos, al tener acceso a información estratégica y una visión global de la organización, identifican con mayor claridad cómo las debilidades estructurales como los vacíos en controles internos, facilitan el fraude. Asimismo, también refuerza el concepto del factor capacidad del diamante del fraude, donde la posición jerárquica otorga herramientas para explotar oportunidades.

Por otro lado, las correlaciones negativas y estadísticamente significativas ($p < 0.05$) sugieren que, a mayor nivel jerárquico o puesto, es menos probable que se perciban estos incentivos como factores que influyen en la comisión de fraudes. Este es el caso de los incentivos 6, 7 y 12. Es decir, se puede interpretar que, a medida que los auditores ocupan niveles jerárquicos más altos, perciben estos incentivos como factores de menor importancia en la ocurrencia de fraudes.

Esto podría explicarse mediante el estudio de Omar y Mohamed (2010), que destaca que los auditores senior (mando medio), al confiar en sistemas de control y cultura organizacional, subestiman factores operativos que los niveles inferiores perciben como críticos, por ejemplo la supervisión directa.

Tabla 13

Correlación tau b - presión y nivel jerárquico

<i>Nº</i>	<i>Incentivos del Factor Presión</i>	<i>Nivel Jerárquico</i>	
1	Pérdidas operativas que causan una amenaza de quiebra inminente	Coeficiente de Correlación Sig.	-.266 .003
2	Flujos de efectivo negativos recurrentes en las operaciones de la empresa	Coeficiente de Correlación Sig.	-.360 .000
3	Alto grado de competencia o saturación del mercado	Coeficiente de Correlación Sig.	-.299 .001
4	Alto nivel de expectativas de rentabilidad por parte de los stakeholders	Coeficiente de Correlación Sig.	-.017 .854
5	Alto nivel de expectativas de rentabilidad por parte de la dirección o gerencia	Coeficiente de Correlación Sig.	-.013 .887
6	Interés por parte de la gerencia para minimizar las ganancias reportadas (fraude fiscal)	Coeficiente de Correlación Sig.	-.130 .151
7	Efectos adversos de reportar malos resultados financieros: Pérdida de inversores o mala imagen empresarial	Coeficiente de Correlación Sig.	-.007 .936
8	Amenazas de despido o muerte por parte de los superiores	Coeficiente de Correlación Sig.	-.123 .165
9	Necesidad de obtener financiamiento adicional de deuda o capital	Coeficiente de Correlación Sig.	-.160 .078
10	Necesidad de cumplir con los requisitos de cotización en bolsa	Coeficiente de Correlación Sig.	-.121 .187

<i>N°</i>	<i>Incentivos del Factor Presión</i>	<i>Nivel Jerárquico</i>	
11	Nuevos requisitos contables, legales o reglamentarios	Coefficiente de Correlación	.291
		Sig.	.001
12	Presión por parte de sus pares o compañeros de trabajo	Coefficiente de Correlación	-.023
		Sig.	.799

Nota. Elaboración propia.

Los resultados de la prueba de correlación Tau B entre Presión y Nivel Jerárquico muestran que pocos incentivos tienen una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$). El incentivo 11 es el único que cuenta con una correlación positiva y estadísticamente significativa, lo cual significa que, a mayor nivel jerárquico o puesto, más se reconoce este incentivo como un factor que influye en la comisión de fraude. Esto podría deberse a que los auditores de mayor rango cuentan con una visión más amplia de las presiones y necesidades de cumplir las expectativas de los inversionistas o directivos. Este hallazgo se alinea con los estudios de Troy (2003), quienes destacan que los altos mandos en la auditoría, al enfrentar directamente las exigencias regulatorias y estratégicas, perciben estos cambios normativos como un detonante crítico del fraude.

Por otro lado, las correlaciones negativas y estadísticamente significativas ($p < 0.05$) se presentan en los incentivos 1, 2 y 3. En otras palabras, se puede interpretar que, a medida que los auditores ocupan niveles jerárquicos más altos, perciben estos incentivos del factor presión con poca relevancia en la ocurrencia de fraudes. Esto podría explicarse porque la mayor experiencia y conocimiento de los auditores de rangos altos puede pasar por alto el impacto de estas presiones en la toma de decisiones fraudulentas, al considerar que ya deben existir mecanismos establecidos para mitigarlas. El resultado coincide con el perfil de defraudadores descrito por KPMG (2013) y Ramos (2019): los auditores de mando medio, al estar más alejados de la operación diaria, subestiman estas presiones, mientras que los niveles inferiores las ven como riesgos inmediatos. Esto evidencia la diferencia de percepción entre roles jerárquicos señalada por Omar y Mohamed (2010).

Tabla 14*Correlación tau b - racionalización y nivel jerárquico*

N°	Incentivos del Factor Racionalización	Nivel Jerárquico	
1	Creencia de que las acciones que realizan no son delictivas o ilegales	Coefficiente de Correlación Sig.	-.142 .112
2	Percepción de que apropiarse de activos de la empresa es un préstamo momentáneo	Coefficiente de Correlación Sig.	-.198 .026
3	Lograr reconocimiento por sus superiores a toda costa.	Coefficiente de Correlación Sig.	.106 .249
4	Búsqueda del éxito propio y la satisfacción personal a toda costa.	Coefficiente de Correlación Sig.	-.139 .133
5	Comportamiento que indica desagrado o insatisfacción con su trabajo.	Coefficiente de Correlación Sig.	-.277 .002
6	Confianza excesiva en sí mismo, codicia y avaricia.	Coefficiente de Correlación Sig.	-.091 .332
7	Percepción de que los valores, la ética y la moral son irrelevantes	Coefficiente de Correlación Sig.	-.429 .000
8	Percepción de que su salario es menor a lo que en verdad se merece su trabajo	Coefficiente de Correlación Sig.	.110 .233
9	Percepción de que es merecedor de un nivel de vida más alto que sus actuales ganancias	Coefficiente de Correlación Sig.	-.137 .144
10	Percepción de que debe respaldar las necesidades económicas de su familia a cualquier costo.	Coefficiente de Correlación Sig.	-.200 .033
11	Reconocimiento de que está en una situación económica necesitada.	Coefficiente de Correlación Sig.	-.166 .068
12	Percepción de que es correcto apropiarse de activos de la empresa dado que es parte de su esfuerzo.	Coefficiente de Correlación Sig.	-.206 .021

Nota. Elaboración propia.

Los resultados de la prueba de correlación Tau B entre Racionalización y Nivel Jerárquico muestran que pocos incentivos tienen una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo cual nos indica que la percepción de estos factores varía según el puesto del auditor.

Las correlaciones negativas y estadísticamente significativas ($p < 0.05$) sugieren que a mayor nivel jerárquico o puesto, menor es la percepción de estos incentivos como factores que influyen en la comisión de fraudes. Este es el caso de los incentivos 2, 5, 7, 10 y 12. Es decir, se puede interpretar que, a medida que los auditores ocupan niveles jerárquicos más altos, perciben estos incentivos como factores de menor importancia en la ocurrencia de fraudes. Esto podría explicarse porque los auditores en puestos superiores confían más en los controles internos y en la cultura organizacional para mitigar estos riesgos, mientras que los auditores de menor jerarquía, al estar más involucrados en la operativa diaria, pueden percibir estos incentivos como factores más directos en la posibilidad de fraude. Esto confirma lo señalado en los estudios de Troy (2003) y KPMG (2013), donde los altos mandos, al contar con mayor formación ética y confianza en los controles organizacionales, subestiman justificaciones como las necesidades económicas. Esto contrasta con la percepción de niveles operativos o puestos de entrada, como señala Sánchez (2016), están más expuestos a racionalizar conductas fraudulentas ante presiones cotidianas.

Tabla 15

Correlación tau b - capacidad y nivel jerárquico

<i>Nº</i>	<i>Incentivos del Factor Capacidad</i>	<i>Nivel Jerárquico</i>	
1	Conocimiento de las debilidades del control interno de la empresa	Coeficiente de Correlación	.212
		Sig.	.019
2	La posición de control o poder que ocupa dentro de la organización	Coeficiente de Correlación	-.240
		Sig.	.008
3	Conocimiento de los puntos débiles en los procesos de la empresa	Coeficiente de Correlación	-.036
		Sig.	.700
4	Gran experiencia cometiendo actos fraudulentos durante años	Coeficiente de Correlación	-.388
		Sig.	.000
5	Alta capacidad para influenciar sobre las personas	Coeficiente de Correlación	-.137
		Sig.	.133

<i>Nº</i>	<i>Incentivos del Factor Capacidad</i>	<i>Nivel Jerárquico</i>	
6	Vastos conocimientos y habilidades sobre la contabilidad	Coeficiente de Correlación	-.391
		Sig.	.000
7	Alta capacidad para la negociación	Coeficiente de Correlación	-.282
		Sig.	.001
8	Alta capacidad para evitar los controles internos de la empresa fácilmente	Coeficiente de Correlación	.205
		Sig.	.026
9	Relaciones amicales con miembros estratégicos de la organización	Coeficiente de Correlación	-.324
		Sig.	.000
10	Fuerte ego y confianza en sí mismo	Coeficiente de Correlación	-.178
		Sig.	.049
11	Personalidad persuasiva y dominante	Coeficiente de Correlación	-.203
		Sig.	.023
12	Alta capacidad para mentir	Coeficiente de Correlación	-.242
		Sig.	.008

Nota. Elaboración propia.

Los resultados de la prueba de correlación Tau B entre Capacidad y Nivel Jerárquico muestran que la mayoría de los incentivos tienen una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Los incentivos 1 y 8 presentan una correlación positiva y estadísticamente significativa, lo que indica que, a medida que aumenta el nivel jerárquico o puesto, estos incentivos son percibidos con mayor probabilidad como factores que contribuyen a la comisión de fraudes.

Por otro lado, las correlaciones negativas y estadísticamente significativas ($p < 0.05$) se presentan en los incentivos 2, 4, 6, 7, 9, 10, 11 y 12. En otras palabras, se puede interpretar que, a medida que los auditores ocupan niveles jerárquicos más altos, perciben estos incentivos del factor presión con poca relevancia en la ocurrencia de fraudes. Esta tendencia puede explicarse por una mayor confianza de los auditores de alto nivel en los controles internos y en la regulación organizacional como mecanismos efectivos para prevenir que las habilidades individuales sean utilizadas con fines fraudulentos. Esta interpretación se alinea con lo planteado por Cressey (1961) en la Teoría del Triángulo del Fraude, quien sostiene que

controles internos robustos disminuyen la percepción de que la capacidad individual es suficiente para llevar a cabo un fraude.

Con respecto a los incentivos 3 y 5, estos no cuentan con correlación estadísticamente significativa ($p > 0.05$), lo cual muestra que el nivel jerárquico no influye en la percepción de estos. Esto puede deberse a que estos incentivos son considerados aspectos neutros o transversales dentro de la organización, es decir, su impacto en la posibilidad de fraude es visto de manera uniforme en todos los niveles. Esto coincide con la postura de Ramos (2019), quien argumenta que ciertos riesgos de fraude están arraigados en la estructura organizativa y afectan a todos los niveles por igual.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, LIMITACIONES E INVESTIGACIONES FUTURAS

5.1. Conclusiones

El presente estudio tuvo como objetivo determinar los factores que incentivan al contador a cometer fraude contable desde la perspectiva de los auditores, considerando tanto su jerarquía laboral como su especialidad (auditor interno o externo). A partir de este enfoque dual, se analizaron los factores organizacionales (oportunidad y presión) e individuales (racionalización y capacidad) que pueden influir en la comisión del fraude contable.

Hipótesis general:

Los resultados muestran que, tanto para el factor presión como para el incentivo “percepción de que debe respaldar las necesidades económicas de su familia a cualquier costo” del factor racionalización, existe consenso entre auditores de distinto tipo y nivel jerárquico acerca de su relevancia como desencadenantes de fraude. En las pruebas de Kruskal-Wallis el factor presión no difiere significativamente entre grupos ($p > 0.05$), lo que refleja un acuerdo generalizado sobre la importancia de esta variable organizacional. Asimismo, en los análisis de correlación Tau-B, la “necesidad de satisfacer necesidades económicas” (incentivo 11 de racionalización, correlación Tau-B negativa y significativa sólo en algunos subgrupos) refuerza su papel como motor de conducta fraudulenta. Por tanto, se confirma que la presión organizacional y los incentivos económicos personales son, efectivamente, los más destacados según la percepción de los auditores.

Como autoras, consideramos que esta validación estadística nos permitió identificar que la presión organizacional y los factores económicos personales son fuerzas silenciosas pero presentes en el día a día del entorno contable. Esta conclusión refuerza nuestra preocupación por promover una cultura preventiva, más allá del cumplimiento técnico, e impulsó nuestra decisión de plantear un enfoque desde el auditor como observador del comportamiento contable.

Hipótesis específica 1:

El análisis de Kruskal-Wallis reveló que los factores organizacionales (oportunidad y presión) no presentan diferencias significativas según tipo de auditor ni nivel jerárquico ($p > 0.05$), indicando consenso en que la presión podría ser considerado un factor clave en la comisión de fraude. Además, la prueba de Tau-B entre factores organizacionales mostró una correlación moderada y significativa (coeficiente 0.346, $p < 0.05$) entre presión y oportunidad, lo que sugiere que a mayor presión, mayor percepción de oportunidades que facilitan el fraude. De este modo, se concluye que la presión por cumplimiento de objetivos es, efectivamente, el incentivo organizacional predominante identificado de forma consistente por los auditores.

Desde nuestra experiencia académica y laboral, interpretamos estos resultados como una advertencia para las empresas: cuando la presión no se gestiona de forma adecuada, puede debilitar los controles internos y aumentar el riesgo de fraude. Nuestra contribución fue convertir esta evidencia en un llamado a las organizaciones a revisar sus metas, su estilo de liderazgo y la cultura que promueven, como parte de una estrategia real de prevención.

Hipótesis específica 2:

Aunque los factores individuales (racionalización y capacidad) mostraron diferencias en percepciones según jerarquía ($p < 0.05$ en varios incentivos), destaca que el incentivo “situación económica necesitada” y “respaldar necesidades familiares” aparecen repetidamente con correlaciones significativas en los análisis de Tau-B (incentivos 10 y 11 de racionalización), indicando que la presión económica personal es ampliamente reconocida como motivador de conductas fraudulentas. Por tanto, se valida que la necesidad económica personal constituye el incentivo individual predominante según la mayoría de los auditores.

Desde nuestra experiencia como investigadoras, consideramos que uno de los aportes más valiosos de este estudio es mostrar el lado humano del fraude contable. Detrás de una decisión fraudulenta no siempre hay mala intención, sino muchas veces frustraciones personales o necesidades que no han sido atendidas. Por eso, creemos que estos hallazgos pueden servir no solo para mejorar los controles y procesos de auditoría, sino también para fortalecer la forma en que las empresas gestionan y acompañan a su equipo humano.

Los hallazgos de esta investigación pueden ser de gran utilidad para diversos actores del ámbito contable, empresarial, académico y estatal. Para las firmas de auditoría, tanto internas como

externas, los resultados proporcionan una base empírica para fortalecer sus protocolos de detección de fraude, enfocándose en los incentivos más relevantes según el tipo de auditor y jerarquía. Para las empresas peruanas, estas conclusiones sugieren la necesidad de implementar medidas prácticas, como evitar establecer objetivos financieros inalcanzables que generen presión desmedida, mejorar la compensación económica de los trabajadores contables, y fomentar una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia. También se recomienda incorporar programas de prevención de fraude que incluyan entrenamientos personalizados por tipo de puesto y jerarquía, como talleres de ética para auditores de nivel operativo, simulaciones de escenarios de fraude para mandos medios y sesiones de análisis de casos reales con enfoque estratégico para directivos. Asimismo, se puede implementar un programa rotativo de evaluación de riesgos donde cada nivel de auditoría participe en la identificación de vulnerabilidades propias de su posición, fomentando la responsabilidad compartida en la cultura de integridad organizacional.

Desde una mirada personal, este trabajo representa una contribución significativa como estudiantes e investigadoras en formación. El proceso de análisis e integración de teorías con datos estadísticos nos permitió profundizar en una problemática sensible que afecta directamente la credibilidad de la profesión contable. Consideramos que esta investigación puede servir de base para fortalecer tanto la formación ética de futuros profesionales como las estrategias de prevención en las organizaciones.

5.2. Limitaciones e Investigaciones Futuras

A partir de los hallazgos obtenidos en la presente investigación y las limitaciones enfrentadas, se identifican diversas oportunidades para futuras líneas de estudio que permitan profundizar en el análisis de los factores que incentivan el fraude contable desde la perspectiva de los auditores.

En primer lugar, se podría aumentar el tamaño de la muestra, lo que permitiría captar una mayor variabilidad en las percepciones de los auditores sobre los incentivos para la comisión del fraude contable. Esto permitiría enriquecer los resultados y posibilitar la identificación de patrones más diversos según el nivel jerárquico y la especialidad del auditor.

Asimismo, sería relevante enfocar el análisis en un sector económico, dado que la presente investigación se enfocó de manera general en empresas con sede en el Perú. Examinar la percepción de los auditores en sectores como el financiero, tecnológico o manufacturero podría

aportar una visión más completa sobre cómo la naturaleza del negocio influye en la identificación de incentivos para el fraude.

Otra línea de investigación que podría desarrollarse es la realización de estudios comparativos internacionales. Dado que las regulaciones y controles varían entre países, analizar la percepción del fraude en diferentes contextos normativos permitiría evaluar cómo la legislación y el nivel de supervisión gubernamental afectan la identificación de los incentivos al fraude.

Finalmente, una línea de investigación complementaria consistiría en ampliar el enfoque de estudio hacia otros actores del sistema financiero. Si bien esta investigación se centró en la perspectiva de los auditores, incluir la visión de gerentes financieros, reguladores y contadores permitiría obtener un análisis más integral sobre los incentivos y riesgos asociados al fraude contable.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

- Abdullahi R., y Mansor, N. (2015). Fraud triangle theory and fraud diamond theory. Understanding the convergent and divergent for future research. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 5(4), 38-45. 10.6007/IJARAFMS/v5-i4/1823
- Agudelo, G., Aignerén, J., y Ruiz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, 1(18), 1-46. <http://hdl.handle.net/10495/2622>
- Amat, O., y Elvira, O. (2007). Manipulación contable: tipología y prácticas utilizadas. *Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría*, 31(1), 11-44.
- Amiram, D., Bozanic, Z., Cox, J. D., Dupont, Q., Karpoff, J. M., y Sloan, R. (2018). Financial reporting fraud and other forms of misconduct: a multidisciplinary review of the literature. *Review of Accounting Studies*, 23(2), 732–783. <https://doi-org.up.idm.oclc.org/10.1007/s11142-017-9435-x>
- Anderson D., Sweeney D., y Williams T. (2008). *Estadística para la administración y economía (10.ª ed.)*. Cengage Learning.
- Apellániz, P., y Labrador, M. (1995). El impacto de la regulación contable en la manipulación del beneficio: Estudio empírico de los efectos del Plan General de Contabilidad de 1990. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 24(82), p. 13-40.
- Avortri, C., y Agbanyo, R. (2020). Determinantes del fraude de gestión en el sector bancario de Ghana: la perspectiva de la teoría del fraude de diamantes. *Journal of Financial Crime*, 28(1), 142-155. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2020-0102>
- Ayala, M. (2017). *Influencia motivacional en el fraude financiero en empresas de construcción en Colombia*. [Tesis de Posgrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional – Universidad Militar Nueva Granada.
- Barranco, J. (2017). *El delito de apropiación indebida: Estudio comparativo entre el código penal de 1995 y el texto refundido de 1973*. Eumed.

- Beasley, M.; Hermanson, D.; Carcello, J.; y Neal, T. (2010). *Fraudulent financial reporting: 1998-2007: An analysis of U.S. public companies*. American Institute of Certified Public Accountants (AICPA).
- Beneish, M. (1999). Incentives and penalties related to earnings overstatements that violate GAAP. *The Accounting Review*, 74(4), 425-457. <https://www.jstor.org/stable/248455>
- Brown, M.K. (2016). *Using Non-Financial Measurements as Predictors of Fraud: A Multiple Regression Analysis*. [Tesis de Doctorado, Northcentral University]. Repositorio Institucional – Northcentral University.
- Calleja, L. (2014). *Factores explicativos del fraude empresarial y medidas adoptadas: caso español*. [Tesis de Grado, Universidad del País Vasco]. <http://hdl.handle.net/10810/14550>
- Chen, D., Wang, F., y Xing, C. (2021). Financial reporting fraud and CEO pay-performance incentives. *Journal Of Management Science and Engineering*, 6(2), 197-210. <https://doi.org/10.1016/j.jmse.2020.07.001>
- Chui, L. (2010). *An Experimental Examination of The Effects of Fraud Specialist and Audit Mindsets on Fraud Risk Assessments and On the Development of Fraud-Related Problem Representations*. [Tesis de Doctorado, University of North Texas]. Repositorio Institucional – University of North Texas.
- Clavería, A. (2020). La auditoría externa contable como herramienta para detectar problemas financieros en las empresas. *Polo del conocimiento*. 5(9), 382-395. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9092675>
- Comer, M. (1993). *El Fraude en la Empresa: Manual para su Detección y Prevención*. Ediciones Deusto. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=213954>
- Comisión Europea. (2016). *Directrices sobre las estrategias nacionales de lucha contra el fraude*. *Oficina Europa Contra El Fraude*. <https://ec.europa.eu/sfc/sites/default/files/ES-TRA-General%20Guidelines%20on%20National%20Anti-Fraud%20Strategies.pdf>

- Crawford, R., y Weirich, T. (2011). Fraud guidance for corporate counsel reviewing financial statements and reports. *Journal of Financial Crime*, 18(4), 347-390. <https://doi.org/10.1108/13590791111173696>
- Cressey, D. R. (1961). *The prison: Studies in institutional organization and change*. Holt, Rinehart and Winston.
- De la Torre Lascano, M. (2018). Gestión del riesgo organizacional de fraude y el rol de Auditoría Interna. *Contabilidad y Negocios*, 13(25), 57-69. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201801.004>
- Desai, N., y Nagar, N. (2016). A research note: Are auditors unable to detect classification shifting or merely not willing to report it? Evidence from India. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 12(2), 111–120. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2016.06.002>
- Dobroszek, J., y Wnuk, A. (2022). Creative Accounting, Aggressive Accounting and Accounting Fraud - Auditors' Perception. *Research Papers of the Wroclaw University of Economics*, 66(2), 16–28. <https://doi-org.up.idm.oclc.org/10.15611/pn.2022.2.02>
- Drago, C., Lopez, J., Parra del Riego, A., Pasco, C., y Sawaya, D. (2020). *Crisis reputacional de la empresa peruana Graña y Montero: El rol del directorio en la comunicación corporativa entre diciembre de 2016 y diciembre de 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Duarte, G. (2015). Importancia de la Auditoría Forense en las Organizaciones del Sector Comercial en Colombia. [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional - Universidad Militar Nueva Granada. <https://hdl.handle.net/10654/14031>.
- Ekow, V., Kweku, B., Ansah, V., y Mamley, S. (2022). Probing the Predictors of Fraud Using the Fraud Diamond Theory: An Empirical Evidence from Local Governments in Ghana. *Forum for Development Studies*, 49(2), 291-318. <https://doi.org/10.1080/08039410.2022.2080759>

- Encarnación, V. (2023). Auditoría forense: riesgo de auditoría, fraude y materialidad. *Suma de Negocios*, 14(31), 122-135. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.v14.n31.a4>
- FasterCapital. (s.f.). *Tamaño de muestra: optimización del tamaño de muestra para la prueba de Kruskal-Wallis*. <https://fastercapital.com/es/contenido/Tamano-de-muestra--optimizacion-del-tamano-de-muestra-para-la-prueba-de-Kruskal-Wallis.HTML>
- Faura, D. (2016). El papel del auditor externo en la detección de fraudes. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 23(1), 97-110. https://accid.org/wp-content/uploads/2018/11/El_papel_del_auditor_externo_en_la_deteccion_de_fraudes.pdf
- Febriyanti, P., y Nyoman, D. (2021). *Analysis of Trigger Accounting Fraud: Individual and Organizational Culture Aspects*. [Tesis de Maestría, Ganesha University of Education]. Repositorio institucional - Ganesha University of Education. <http://ieomsociety.org/proceedings/2021monterrey/718.pdf>
- Forteleoni, L. (2019). *Blanqueo de capitales, un fenómeno global: Análisis, prevención, cooperación y medidas para combatirlo*. El Paccto. https://www.elpaccto.eu/wp-content/uploads/2019/11/Money-Laundering_ES.pdf
- Galvis, I., y Santos, J. (2017). Geometría del fraude. *Cuadernos De Contabilidad*, 18(45). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-45.geof>
- García, M., y Humphrey, C. (1995). La auditoría y el fraude: consideraciones internacionales. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 24(84), pp. 697-726. <https://www.jstor.org/stable/42781146>
- Ghirardotti, M., y Paladini, P. (2015). *Métodos de prevención, detección e investigación de fraudes dentro de empresas*. [Diapositiva PowerPoint]. Repositorio Institucional - Universidad de Palermo. <https://www.palermo.edu/economicas/contadores/presentaciones/Binder1.pdf>
- Gonzales, L. (2020). *El diamante del fraude y el maquiavelismo*. <https://evidentiauniversity.com/es/blogs/clubforenses/el-diamante-del-fraude-y-el-maquiavelismo-club-de-ciencias-forenses/>

- Gorbaneff, Y., Torres, S., y Cardona, J. F. (2009). El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura. *Revista de Economía Institucional*, 11(21), 73–91. <https://doaj.org/article/35dc4f8be9e34dc7996f16d6cfe632d3>
- Hernández, O. (2016). La auditoría interna y su alcance ético empresarial. *Actualidad contable FACES*, 19(3), 15-41. <https://biblat.unam.mx/es/revista/actualidad-contable-faces/articulo/la-auditoria-interna-y-su-alcance-etico-empresarial>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hoyos, V., y Rodríguez, I. (2013). *Causas que llevan a que los contadores públicos realicen fraude*. [Tesis de Grado, Universidad del Valle]. Repositorio institucional - Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13406/0522337.pdf?sequence=1>
- Instituto de Auditores Internos del Perú. (s.f.) *¿Qué es auditoría interna?* <https://iaiperu.org/preguntas-frecuentes/ique-es-auditoria-interna/>
- Instituto de Auditores Internos del Perú. (2004). *Normas para el Ejercicio Profesional*. <https://iaiperu.org/download/normas-para-el-ejercicio-profesional/>
- International Accounting Standards Board. (2021). *Presentación de Estados Financieros (NIC 1)*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2840887/NIC%201%202021.pdf>
- International Auditing and Assurance Standards. (2020). *Responsabilidades del Auditor en la Auditoría de Estados Financieros con respecto al Fraude (NIA 240)*. <https://www.icjce.es/adjuntos/niaes-240.pdf>
- Joya, M., Rodríguez, L., y Luna, C. (2020). *Fallas y/o errores al momento de planificar una auditoría*. [Trabajo de Grado, Fundación Universitaria del Área Andina]. Repositorio institucional - Fundación Universitaria del Área Andina.
- Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú. (2014). *Código de Ética del Contador Público Peruano*. <https://www.ccpaqp.org.pe/index.php/component/joomdoc/normatividad/normas->

institucionales/codigo-de-etica-profesional-aprobado-jdccpp-11-diciembre-2015/download

KPMG. (2013). *Perfiles globales del defraudador*.
<https://es.scribd.com/doc/188994234/KPMG-2013-12-Perfiles-Globales-Defraudador>

KPMG. (2020). *El fraude y otros delitos de cuello blanco durante el Covid-19*.
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ve/pdf/2020/12/el-fraude-y-otros-delitos-de-cuello-blanco-durante-el-covid-19.pdf>

Laerd Statistics. (s.f.). Kendall's Tau-b using SPSS Statistics. <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/kendalls-tau-b-using-spss-statistics.php>

Laffont, J., y Martimort, D. (2002). *The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model*. Princeton University Press.

Lainez, J., y Callao, S. (1999). *Contabilidad creativa*. Editorial Civitas.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=235206>

Lara, E., Brucil, G., y Saráuz, V. (2019). *Auditoría Financiera (1ª ed.)*. Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12860>

Ley penal tributaria [Decreto Legislativo N.º 813]. (19 de abril de 1996). Diario Oficial El Peruano. <https://lpderecho.pe/ley-penal-tributaria-decreto-legislativo-813-actualizada-2021/>

Lokanan, M. E., y Sharma, P. (2023). Two Decades of Accounting Fraud Research: The Missing Meso-Level Analysis. *SAGE Open*, 13(3).
<https://doi.org/10.1177/21582440231197305>

Lopez, W., y Sanchez, J. (2011). El triángulo del fraude y sus efectos sobre la integridad laboral. *In Anales de estudios económicos y empresariales*, 1(21), 39-57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4115401>

Manrique, J. (2019). *Introducción a la auditoría (1ª ed.)*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/14790>

- Marin, L. (2018). Auditoría financiera como proceso para la toma de decisiones gerenciales. *Observatorio de la economía latinoamericana*, 1(248). <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/10/auditoria-financiera-decisiones.html/hdl.handle.net/20.500.11763/oel1810auditoria-financiera-decisiones>
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Cengage Learning. <file:///C:/Users/user/Downloads/LIBROOO%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Martinez, V. (2018). *Funciones de los auditores en los proyectos de firmas de auditoría*. <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/funciones-de-los-auditores-en-los-proyectos-de-las-firmas-de-auditoria>
- Mendoza, J. (2009). Detección del fraude en una auditoría de Estados Financieros. *Revista Perspectivas*, 24(1), 227-242. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942160012.pdf>
- Mendoza, M., Palma, G., y Alcivar, B. (2022). Importancia de la auditoría externa en las grandes empresas corporativas. *Alfa Publicaciones*, 4(1.1), 164–175. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.152>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). *Declaración sobre Cumplimiento de Responsabilidad Fiscal*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3298015/Declaracion_Cumplimiento_Fiscal2021.pdf.pdf
- Montuschi, L. (2011). *El problema de los incentivos: Lo económico vs. lo ético*. (Documento de Trabajo No. 474). Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA). <https://www.econstor.eu/handle/10419/84341>
- Moyes, G., Mohamed, H., y Omar, N. (2009). The Effectiveness of The Auditing Standards to Detect Fraudulent Financial Reporting Activities in Financial Statement Audits in Malaysia. *International Business & Economics Research Journal*, 8(9), 1-17.
- Nagel, J. A., Patel, K. R., Rothstein, E. G., y Watts, L. L. (2021). Unintended consequences of performance incentives: impacts of framing and structure on performance and cheating. *Ethics & Behavior*, 31(7), 498–515. <https://doi-org.up.idm.oclc.org/10.1080/10508422.2020.1813143>

- Ochoa, L. (2012). *Caracterización de las mejores prácticas para la detección de fraude en una auditoría de estados financieros*. [Tesis de Grado, Universidad EAFIT]. Repositorio institucional - Universidad EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/613/LinaMaria_OchoaBustamante_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Omar, N., y Mohamed, H. (2010). *Fraud diamond risk indicator: An assessment of its importance and usage*. International Conference on Science and Social Research (CSSR 2010), 607-612. https://www.researchgate.net/publication/224238861_Fraud_diamond_risk_indicator_An_assessment_of_its_importance_and_usage
- Peprah, W. (2018). Predictive Relationships among the Elements of the Fraud Diamond Theory: The Perspective of Accountants. *Predictive Relationships among the Elements of the Fraud Diamond Theory: The Perspective of Accountants*, 8(3), 141-148. https://www.researchgate.net/publication/328334362_Predictive_Relationships_among_the_Elements_of_the_Fraud_Diamond_Theory_The_Perspective_of_Accountants
- Preciado, A. (2023). *Calidad de la auditoría y los papeles de trabajo*. [Tesis de Especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional - Universidad Militar Nueva Granada.
- PriceWaterhouseCoopers. (2022). *Global Economic Crime and Fraud Survey 2022*. <https://www.pwc.com/gx/en/forensics/gecsm-2022/PwC-Global-Economic-Crime-and-Fraud-Survey-2022.pdf>
- Puche, M., y Velasco, J. (2018). *La Auditoría Forense: Proceso y características*. [Tesis de Maestría, Universidad La Gran Colombia]. Repositorio institucional - Universidad La Gran Colombia. <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4715/La%20Auditor%C3%ADa%20Forense%20Proceso%20y%20caracter%C3%ADsticas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, O. (2019). *Fraude en las organizaciones, factores que influyen para el hecho*. [Tesis de Especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional -

- Real Academia Española. (s.f.). Ambición. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 05 de setiembre del 2022, de <https://dle.rae.es/ambici%C3%B3n?m=form>
- Rebaza, I. (2020). El fraude contable en el Perú: periodo 2007-2016. *Revista Activos*, 18(1), 123-159. doi: <https://doi.org/10.15332/25005278/6161>
- Reinosa, D. (2012). *La formación ética del contador público* [Ponencia presentada en el VIII Congreso Iberoamericano de Administración Empresarial y Contabilidad, Lima, Perú]. https://www.researchgate.net/publication/235601618_LA_FORMACION_ETICA_D_EL_CONTADOR_PUBLICO
- Rodríguez Saiz, L., y Rodríguez Soler, L. (2011). Blanqueo de capitales: su prevención y control en el marco de la crisis financiera. *Revista Española de Control Externo*, 13(39), 143-178.
- Salazar, E. (19 de septiembre de 2021). *Ex Graña y Montero alteró estados financieros para declarar pérdidas en el marco del caso Lava Jato*. Ojo Público. <https://ojo-publico.com/3034/exgrana-y-montero-altero-sus-reportes-para-declarar-perdidas>
- Saldarriaga, V., Sánchez, A., y Valencia, D. (2012). *Acercamiento a fraudes contables y sus principales efectos* [Trabajo de Grado, Universidad de Antioquia]. Repositorio institucional - Universidad de Antioquia. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/tgcontaduria/article/view/323523>
- Sánchez, J. (2016). Análisis de percepciones de dos grupos independientes, gerenciales no convictos y gerenciales convictos, en el delito del fraude en las variables, capacidad-presión, capacidad-racionalización y capacidad-oportunidad. *Revista OIKOS*, 20(41), 121-144. <https://doi.org/10.29344/07184670.41.956>
- Smith, M., Omar, N. H., Zulkarnain, S. I., Idris, S., y Baharuddin, I. (2005). Auditors' perception of fraud risk indicators. *Managerial Auditing Journal*, 20(1), 73-85. <https://doi.org/10.1108/02686900510570713>

- Tapia, C., Mendoza, S., Castillo, S., y Guevara, E. (2019). *Fundamentos de auditoría: Aplicación práctica de las Normas Internacionales de Auditoría*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Tapia, C., Rueda de León, R., y Silva, R. (2017). *Auditoría Interna: Perspectivas de vanguardia*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- The Association of Fraud Examiners - ACFE (2024). *Occupational Fraud 2024: A Report to Nations*. <https://www.acfe.com/-/media/files/acfe/pdfs/rtnn/2024/2024-report-to-the-nations.pdf>
- The Institute of Internal Auditors (IIA). (2017). *Marco internacional para la práctica profesional de la auditoría interna*. Altamonte Springs: The Institute of Internal Auditors.
- The Institute of Internal Auditors (IIA). (2020). *El modelo de las tres líneas del IIA 2020*. <https://www.theiia.org/globalassets/documents/resources/the-iias-three-lines-model-an-update-of-the-three-lines-of-defense-july-2020/three-lines-model-updated-spanish.pdf>
- Town, R., Wholey, D. R., Kralewski, J., y Dowd, B. (2004). Assessing the influence of incentives on physicians and medical groups. *Medical care research and review: MCRR*, 61(3), 80S–118S. <https://doi.org/10.1177/1077558704267507>
- Troy, C. J. (2003). *“The devil made me do it”: Managerial and strategic factors leading to accounting fraud* [Tesis de Doctorado, University of Maryland]. <https://up.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/dissertations-theses/devil-made-me-do-managerial-strategic-factors/docview/305325006/se-2>
- Tutino, M., y Merlo, M. (2019). Accounting fraud: A literature review. *Risk Governance and Control: Financial Markets & Institutions*, 9(1), 8-25. <http://doi.org/10.22495/rgcv9i1p1>
- Vanegas, E., Betancourt, J., Elena Escobar, M., y Albarracín, M. (2019). La Relación Entre El Control Organizacional Y La Auditoría Forense. *Palermo Business Review*, 19, 109–123.

- Villardefrancos, M., y Rivera, Z. (2006). La auditoría como proceso de control: concepto y tipología. *Ciencias de la Información*, 37(2), 53-59. <https://www.redalyc.org/pdf/1814/181418190004.pdf>
- Viscogliosi, S. (2017). *Il Ruolo del Revisore nelle Frodi Aziendali: Il caso WorldCom* [Tesis de Grado, Universidad Luiss Guido Carli]. Repositorio institucional - Universidad Luiss Guido Carli. <https://tesi.luiss.it/id/eprint/20355>
- Wolfe, D., y Hermanson, D. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *CPA Journal*, 74(12), 38-42. https://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2546&context=fac_pubs
- Zamora, D., Monge, G., Ubillus, S., y Moreno, M. (2023). Análisis no paramétrico a través de Kruskal-Wallis para evaluar la distribución sectorial y el desarrollo de las empresas dentro de la Provincia de Orellana. *Tesla Revista Científica*, 3(2), e228. <https://doi.org/10.55204/trc.v3i2.e228>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Tipo de Escala	Método de recolección de datos
Tipo del Auditor	Especialización del auditor	Variable categórica	¿Cuál es su especialización en el campo de la auditoría?	Nominal: Externo (1) Interno (2)	
Jerarquía laboral del auditor	Nivel jerárquico del auditor según su puesto laboral	Variable categórica	¿En qué posición laboral te encuentras?	Ordinal: Puesto de entrada (1) Puesto de mando medio (2) Puesto directivo (3)	Encuesta online a los auditores

Variable	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Tipo de Escala
Oportunidad	La oportunidad se refiere a las circunstancias ambientales que facilitan que una persona cometa fraude	Variable categórica	<p>Mal monitoreo o bajos controles internos</p> <p>Inexistencia de auditorías externas o los auditores están involucrados en la empresa.</p> <p>Estructura organizativa demasiado compleja.</p> <p>Poca claridad en la segregación de funciones y responsabilidades.</p> <p>Poca o nula supervisión directa, monitoreo inmediato o <i>feedback</i>.</p> <p>Mala documentación de los procedimientos, políticas y lineamientos de la empresa.</p> <p>Falta de documentación oportuna y adecuada de las transacciones.</p> <p>Inadecuado sistema de autorización y aprobación de operaciones.</p> <p>Excesiva confianza brindada por la empresa a su posición.</p> <p>Acceso sin límites a los activos o recursos de la empresa.</p> <p>Sistemas contables y de información ineficaces.</p> <p>Altas tasas de rotación de empleados/gerentes en el área.</p>	1 Muy Poco Probable y 5 Muy Probable

Variable	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Tipo de Escala
Presión	La presión se describe como un problema urgente que demanda una respuesta inmediata	Variable categórica	Pérdidas operativas que causan una amenaza de quiebra inminente	1 Muy Poco Probable y 5 Muy Probable
			Flujos de efectivo negativos recurrentes en las operaciones de la empresa	
			Alto grado de competencia o saturación del mercado	
			Alto nivel de expectativas de rentabilidad por parte de los stakeholders	
			Alto nivel de expectativas de rentabilidad por parte de la dirección o gerencia	
			Interés por parte de la gerencia para minimizar las ganancias reportadas (fraude fiscal)	
			Efectos adversos de reportar malos resultados financieros: Pérdida de inversores, mala imagen empresarial.	
			Amenazas de despido o muerte por parte de los superiores	
			Necesidad de obtener financiamiento adicional de deuda o capital	
			Necesidad de cumplir con los requisitos de cotización en bolsa	
Nuevos requisitos contables, legales o reglamentarios				
Presión por parte de sus pares o compañeros de trabajo				

Variable	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Tipo de Escala
Capacidad	La capacidad se encuentra asociada al nivel intelectual y autoritario que posee la persona en su posición	Variable categórica	Conocimiento de las debilidades del control interno de la empresa	1 Muy Poco Probable y 5 Muy Probable
			La posición de control o poder que ocupa dentro de la organización	
			Conocimiento de los puntos débiles en los procesos de la empresa	
			Gran experiencia cometiendo actos fraudulentos durante años	
			Alta capacidad para influenciar sobre las personas	
			Vastos conocimientos y habilidades sobre la contabilidad	
			Alta capacidad para la negociación	
			Alta capacidad para evitar los controles internos de la empresa fácilmente	
			Relaciones amicales con miembros estratégicos de la organización	
			Fuerte ego y confianza en sí mismo	
Personalidad persuasiva y dominante				
Alta capacidad para mentir				

Variable	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Tipo de Escala
Racionalización	La racionalización es el pretexto que un individuo utiliza para justificar su aceptación del fraude	Variable categórica	Percepción de que el fraude no es un activo delictivo o ilegal	1 Muy Poco Probable y 5 Muy Probable
			Percepción de que apropiarse de activos de la empresa es solo un préstamo momentáneo	
			Lograr reconocimiento por sus superiores a toda costa	
			Búsqueda del éxito propio y la satisfacción personal a toda costa	
			Comportamiento que indica desagrado o insatisfacción con su trabajo	
			Confianza excesiva en sí mismo, codicia y avaricia	
			Percepción de que los valores, la ética y la moral son irrelevantes para su trabajo	
			Percepción de que su salario es menor a lo que en verdad se merece su trabajo	
			Percepción de que es merecedor de un nivel de vida más alto que sus actuales ganancias	
			Percepción de que debe respaldar las necesidades económicas de su familia a cualquier costo	
Percepción de que esta en una situación económica necesitada	Percepción de que es correcto apropiarse de activos de la empresa dado que también es parte de su esfuerzo.			

Anexo 2

Cuestionario

Bienvenidos! La presente encuesta forma parte de un proyecto de tesis de la Universidad del Pacífico orientado a identificar los factores que incentivan el fraude contable desde la perspectiva de auditores en Perú. Su participación es voluntaria, las respuestas serán anónimas y utilizadas únicamente con fines académicos. Puede decidir no responder o retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Al continuar, usted acepta participar de manera libre e informada en este estudio. A lo sumo la encuesta le tomará 10 a 15 minutos.

Sección 1: Preguntas Generales

1) Edad

- 23-28
- 29-34
- 35-40
- 41-46
- 47 a más

2) Sexo

- Mujer
- Hombre

3) Lugar de residencia

- Lima Metropolitana
- Provincia

4) Distrito de residencia

- Ancón
- Ate
- Barranco
- Breña

- Carabayllo
- Chaclacayo
- Chorrillos
- Cieneguilla
- Comas
- El Agustino
- Independencia
- Jesús María
- La Molina
- La Victoria
- Lima
- Lince
- Los Olivos
- Lurín
- Magdalena del Mar
- Miraflores
- Pachacamac
- Pueblo Libre
- Puente Piedra
- Pucusana
- Punta Hermosa
- Punta Negra
- Rímac
- San Bartolo
- San Borja

- Santa Rosa
- San Isidro
- San Juan de Lurigancho
- San Juan de Miraflores
- San Luis
- San Martín de Porres
- San Miguel
- Santa Anita
- Santa María del Mar
- Santiago de Surco

5) Centro de estudios

- Universidad pública
- Universidad privada

6) ¿Usted es auditor interno o externo?

- Auditor externo
- Auditor interno

7) Máximo grado académico alcanzado

- Bachillerato
- Maestría
- Doctorado

8) Años de experiencia

- Menos de 3 años
- 3 a 6 años
- 7 a 10 años
- 10 años a más

9) Puesto actual en la empresa que labora

- Puesto de entrada: Asistente, asociado junior o analista
- Puesto de mando medio: Jefe, gerente, asociado o senior
- Puesto directivo: Socio o director

Sección 2: Aspectos organizacionales relacionados con el fraude

10) *Factor Oportunidad - Desde su perspectiva, un contador puede cometer fraude debido a:*

	Muy poco probable	Poco probable	Neutral	Probable	Muy probable
Mal monitoreo o bajos controles internos.					
Inexistencia de auditorías externas o los auditores están involucrados en la empresa.					
Estructura organizativa demasiado compleja.					
Poca claridad en la segregación de funciones y responsabilidades.					
Poca o nula supervisión directa, monitoreo inmediato o feedback.					
Deficiente documentación de los procedimientos, políticas y lineamientos de la empresa.					
Falta de documentación oportuna y adecuada de las transacciones.					
Inadecuado sistema de autorización y aprobación de operaciones.					
Excesiva confianza brindada por la empresa a su posición.					
Acceso sin límites a los activos o recursos de la empresa.					
Sistemas contables y de información ineficaces.					
Altas tasas de rotación de empleados/gerentes en el área.					

11) Factor Presión - Desde su perspectiva, un contador puede cometer fraude debido a:

	Muy poco probable	Poco probable	Neutral	Probable	Muy probable
Pérdidas operativas que causan una amenaza de quiebra inminente.					
Flujos de efectivo negativos recurrentes en las operaciones de la empresa.					
Alto grado de competencia o saturación del mercado.					
Presión del superior para lograr satisfacer el alto nivel de expectativas de rentabilidad de los stakeholders.					
Presión del superior para lograr satisfacer el alto nivel de expectativas de rentabilidad de la gerencia.					
Interés por parte de la gerencia para minimizar las ganancias reportadas (fraude fiscal).					
Efectos adversos de reportar malos resultados financieros: Pérdida de inversores, mala imagen empresarial.					
Amenazas de despido o muerte por parte de los superiores.					
Necesidad de obtener financiamiento adicional de deuda o capital.					
Necesidad de cumplir con los requisitos de cotización en bolsa.					
Nuevos requisitos contables, legales o reglamentarios.					
Presión por parte de sus pares o compañeros de trabajo.					

Sección 3: Aspectos individuales relacionados con el fraude

12) Factor Racionalización - Desde su perspectiva, un contador puede cometer fraude debido a:

	Muy poco probable	Poco probable	Neutral	Probable	Muy probable
Creencia de que las acciones que realizan no son delictivas o ilegales.					
Percepción de que apropiarse de activos de la empresa es solo un préstamo momentáneo.					
Lograr reconocimiento por sus superiores a toda costa.					
Búsqueda del éxito propio y la satisfacción personal a toda costa.					
Comportamiento que indica desagrado o insatisfacción con su trabajo.					
Confianza excesiva en sí mismo, codicia y avaricia.					
Percepción de que los valores, la ética y la moral son irrelevantes para su trabajo.					
Percepción de que su salario es menor a lo que en verdad se merece su trabajo.					
Percepción de que es merecedor de un nivel de vida más alto que sus actuales ganancias.					
Percepción de que debe respaldar las necesidades económicas de su familia a cualquier costo.					
Reconocimiento de que está en una situación económica necesitada.					
Percepción de que es correcto apropiarse de activos de la empresa dado que también es parte de su esfuerzo.					

13) *Factor Capacidad - Desde su perspectiva, un contador puede cometer fraude debido a:*

	Muy poco probable	Poco probable	Neutral	Probable	Muy probable
Conocimiento de las debilidades del control interno de la empresa.					
La posición de control o poder que ocupa dentro de la organización.					
Vasto conocimiento y manejo de los sistemas contables y de información.					
Gran experiencia cometiendo actos fraudulentos durante años.					
Alta capacidad para influenciar sobre las personas.					
Vastos conocimientos y habilidades sobre la contabilidad.					
Alta capacidad para la negociación.					
Alta capacidad para evitar los controles internos de la empresa fácilmente.					
Relaciones amicales con miembros estratégicos de la organización.					
Fuerte ego y confianza en sí mismo.					
Personalidad persuasiva y dominante.					
Alta capacidad para mentir.					

14) Desde su perspectiva en la comisión del fraude, ¿consideras que el contador está al tanto de las consecuencias internas (despido, mala reputación del profesional, etc)?

Sí/ No

15) En caso su respuesta anterior fue No, indicar brevemente su justificación

16) Desde su perspectiva en la comisión del fraude, ¿consideras que el contador está al tanto de las consecuencias externas (Demanda, cárcel, multa)?

Si/ No

17) En caso su respuesta anterior fue No, indicar brevemente su justificación