BHR MÉXICO
Contadores Públicos Certificados, Abogados y Consultores

SFAI GLOBAL



Octubre **2026**

Área: Clever SI

El 84% de quienes cometen fraude interno mostró señales antes de ser detectado

Resumen: El 84% de los responsables de fraude interno mostró señales previas según el reporte ACFE 2026. Clever SI ayuda a evaluar candidatos y fortalecer el control de confianza antes de contratar.

Escrito por:

José Luis Zamora Morales - Socio
Nissim Heffes - Socio Clever SI

dn@bhrmx.com
www.bhrmx.com

Diciembre acelera las contrataciones. Tesorería necesita a alguien antes del cierre, el almacén refuerza turnos para los conteos físicos y compras sustituye a quien se fue. Con esa prisa, la pregunta que casi siempre se responde es si la persona puede hacer el trabajo. La que suele quedar pendiente es otra: si tienes información suficiente para confiarle el acceso que ese puesto implica.

En posiciones con efectivo, inventarios, proveedores o información sensible, contratar a alguien también es entregarle una llave.

La señal existía antes del fraude

El reporte Occupational Fraud 2026: A Report to the Nations, publicado en mayo por la Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), analizó 2,402 casos de fraude ocupacional en 143 países. Uno de sus hallazgos toca directamente a quien contrata: el 84% de los perpetradores mostró al menos una señal conductual antes de que el fraude fuera detectado, como dificultades financieras o un nivel de vida por encima de sus ingresos.

La señal estaba ahí. Lo que falló fue el momento en que alguien la identificó y qué hizo con ella.

Cada mes sin detectar multiplica la pérdida

La ACFE estima que las organizaciones pierden alrededor del 5% de sus ingresos anuales por fraude. El dato que más pesa para una decisión de contratación, sin embargo, es el del tiempo:

- Un esquema de fraude dura en promedio 12 meses antes de ser descubierto.
- Detectado en sus primeros seis meses, la pérdida mediana es de 40 mil dólares.
- Si permanece activo más de cinco años, la pérdida mediana supera 1.1 millones de dólares.

Detectar a tiempo reduce el daño. Tener mejor información antes de entregar el acceso reduce la probabilidad de que el daño empiece.

José Luis Zamora
Socio

Lo que un CV y una entrevista no alcanzan a mostrar

Un proceso de selección tradicional se apoya en lo que el candidato declara, en su historial profesional, en la impresión del entrevistador y en pruebas aplicadas por separado, cada una con su propio proveedor, formato y criterio. Cada pieza aporta. Ninguna responde cómo reacciona la persona frente a una situación sensible, y al final los resultados rara vez son comparables entre candidatos.

Tres respuestas en una sola evaluación

Clever SI es un servicio en la nube de BHR México | SFAI Global que integra en una misma evaluación las tres dimensiones que importan para decidir:

- Aptitudes. Capacidad técnica, criterio y dominio real del puesto.
- Compatibilidad. Encaje con el perfil buscado, con el equipo y con la cultura de la organización.
- Control de confianza. Consistencia del discurso e indicadores asociados con conductas de riesgo.

La persona evaluada responde un cuestionario por voz desde cualquier dispositivo. Clever SI analiza con inteligencia artificial y análisis emocional qué se dice y cómo se dice, con las mismas preguntas y la misma escala para todos los evaluados. El cuestionario se adapta al puesto: en una evaluación para auditoría externa, por ejemplo, una de las preguntas de mayor ponderación es «¿Qué haces si un cliente te pide ocultar un error contable grave?».

Al terminar la entrevista, el tablero entrega:

- Informe individual con transcripción analizada y evidencia identificada por momento de la entrevista.
- Perfil emocional y perfil conductual.
- Indicadores asociados con probabilidad de conducta de riesgo en los temas sensibles.
- Comparativo entre todos los evaluados, bajo el mismo criterio y en una sola tabla.

Dónde se concentra la exposición al cierre del año

No todas las vacantes tienen el mismo nivel de riesgo. Estas son las posiciones en las que una evaluación de control de confianza aporta más antes de firmar el contrato:

Posición	A qué le das acceso
Tesorería y cajas	Efectivo, cuentas bancarias y movimientos financieros
Compras y cuentas por pagar	Alta de proveedores, pagos y autorizaciones
Almacenes y logística	Inventarios y mercancías, justo en temporada de conteos físicos
Sistemas y TI	Bases de datos, accesos y credenciales
Finanzas y contabilidad	Registros e información financiera
Nómina y Recursos Humanos	Datos personales y remuneraciones
Puestos directivos	Información estratégica y capacidad de decisión

Una evaluación de control de confianza no prueba un fraude ni anticipa que una persona vaya a cometerlo. Señala temas que conviene validar o profundizar antes de decidir, y la decisión sigue siendo de Recursos Humanos, Legal y la Dirección. La evaluación se aplica con el consentimiento de la persona evaluada y conforme al aviso de privacidad correspondiente.

El control no termina con la contratación

El mismo servicio acompaña al colaborador durante toda la relación laboral:

- Selección de personal: confianza y aptitudes evaluadas antes de formalizar la contratación.
- Comparativo de finalistas: candidatos medidos con el mismo cuestionario, lado a lado.
- Control de confianza periódico: revisiones recurrentes en posiciones con efectivo, datos o inventario.
- Investigación de incidentes: entrevistas a los involucrados con evidencia trazable cuando ya existe una situación que revisar.

Todo opera en la nube, sin instalación ni infraestructura del cliente, y con el acompañamiento de la firma para interpretar los resultados dentro del marco legal y laboral mexicano.



Conoce Clever SI antes de tu próxima contratación

Agenda una demostración y revisa cómo tu equipo de Recursos Humanos puede evaluar a sus propios candidatos con Clever SI: cómo se programa la evaluación, cómo responde el candidato desde cualquier dispositivo y qué informes recibes al terminar cada entrevista.

En la sesión resolvemos tus dudas sobre el servicio, revisamos para qué posiciones de tu empresa tiene más sentido y te explicamos cómo empezar a usarlo en tus contrataciones de cierre de año.

La persona que contrates en diciembre tendrá acceso a tu efectivo, tu inventario y tu información durante todo 2027. Decide con más que una entrevista.