

Evaluación comparativa de la denuncia de irregularidades y la gestión de incidentes

# Resumen ejecutivo y datos regionales destacados

2026



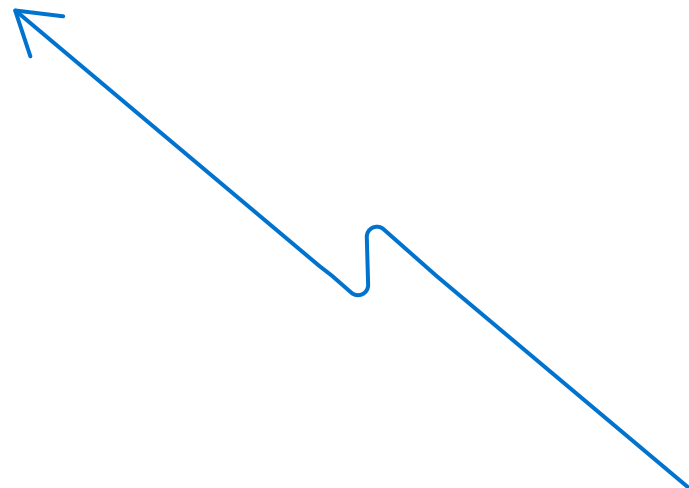
# Resumen ejecutivo

La confianza sigue siendo uno de los activos más importantes con los que cuenta toda organización, y es algo que se pone a prueba cada día. Influye decisivamente en la cultura, la eficacia operativa, el cumplimiento normativo y la reputación. Los sistemas internos de denuncia de irregularidades constituyen uno de los indicadores más claros de si realmente existe esa confianza, es decir, de si los empleados y los terceros creen que se van a escuchar y atender sus inquietudes sin temor a represalias.

El informe de evaluación comparativa sobre denuncias de irregularidades y gestión de incidentes de este año recoge datos de 4052 organizaciones que representan a unos 77 millones de empleados y 2,37 millones de denuncias recibidas en 2025, por lo que se trata del mayor conjunto de datos que existe de estas características. En un periodo caracterizado por la incertidumbre económica, la reestructuración de la plantilla, las tensiones geopolíticas y la adopción cada vez más rápida de la inteligencia artificial, las tendencias en materia de denuncias internas de irregularidades aportan una perspectiva importante sobre la forma en que las organizaciones y sus empleados se están enfrentando a estas dinámicas.

Nuestro análisis muestra que los sistemas de denuncia de irregularidades siguen siendo sólidos y que su uso están ampliamente extendido, aunque hay varias tendencias que merecen especial atención. El volumen de denuncias alcanzó nuevos máximos, los canales de recepción siguieron evolucionando, las tasas de corroboración se moderaron ligeramente y los plazos medios de resolución de los casos se alargaron, lo que refleja tanto una cultura de denuncia más sólida como unas investigaciones cada vez más complejas.

Este informe proporciona a los consejos de administración, los directivos y los responsables de cumplimiento normativo puntos de referencia significativos para evaluar la cultura de denuncia, la eficacia de las investigaciones y la capacidad de respuesta de la organización.



## El volumen de denuncias alcanzó niveles récord, con una divergencia cada vez mayor entre las distintas organizaciones

El número medio de denuncias de irregularidades por cada 100 empleados volvió a alcanzar un máximo histórico. Con un registro de 1,65 en 2025, se trata de un aumento de casi el 5 % respecto a los niveles récord alcanzados y mantenidos en los dos años anteriores, que se situaban en 1,57 denuncias por cada 100 empleados. Esto resulta especialmente llamativo, puesto que antes los períodos de incertidumbre económica solían provocar una disminución de las denuncias debido al temor de los denunciantes a llamar la atención. Esta tendencia se observó durante la pandemia.

En consonancia con el aumento general del volumen de denuncias, hay menos organizaciones que registran una actividad de denuncia muy baja y son más las que reciben un mayor número de denuncias por cada 100 empleados. Las denuncias de irregularidades aumentaron en organizaciones de casi todos los tamaños, excepto en las empresas más grandes, donde se mantuvieron cerca de sus máximos de los últimos cinco años.

Las organizaciones que hacen un seguimiento de todos los canales de recepción —web, línea de atención telefónica y otras fuentes— están registrando sistemáticamente una mayor visibilidad de las preocupaciones en comparación con las que solo hacen un seguimiento de canales

limitados. Para los responsables de cumplimiento normativo, esto no hace más que confirmar una realidad ya conocida: la exhaustividad en el seguimiento de las denuncias afecta directamente a la claridad de la información relevante sobre los riesgos. El seguimiento de todos los canales de denuncia sigue siendo esencial para comprender todo el perfil de riesgo de la organización.

Al mismo tiempo, el aumento de los niveles de denuncia impone mayores exigencias a los sistemas de respuesta, lo que se reflejó en un alargamiento de los plazos de resolución de casos.

## El mayor número de denuncias alarga los plazos de resolución de los casos

Una de las conclusiones más significativas que se deducen de los datos de este año se refiere al plazo de resolución de los casos. La media del plazo de resolución de los casos aumentó en siete días respecto al año anterior, de 21 a 28 días, lo que supone un incremento del 33 %. Este aumento es común en organizaciones de todos los tamaños, y casi todos los tipos de riesgo experimentaron plazos de investigación más largos.

Se registraron aumentos notables incluso en las categorías que tradicionalmente se solían resolver más rápido, como «Cortesía en el lugar de trabajo». Los casos de «Cortesía en el lugar de trabajo» registraron un aumento de 19 a 31 días en la duración media de la resolución de los casos. Esto se puede deber a patrones de hechos más complejos, a cambios en los recursos o a flujos de trabajo en evolución que requieren una validación y una revisión adicionales. Los retrasos en la investigación de estos asuntos pueden afectar negativamente a la cultura del lugar de trabajo, lo que convierte a este indicador en una métrica importante para la supervisión continua.



Como aspecto positivo, cabe señalar que disminuyó el porcentaje de casos abiertos durante más de 100 días. Sin embargo, los casos cerrados en un plazo de 10 días disminuyeron significativamente, lo que refleja que el sistema está sometido a presión.

Aunque los datos comparativos no identifican la causa que origina los cambios, hay varias dinámicas macroeconómicas que pueden estar influyendo en los plazos de investigación y merece la pena tenerlas en cuenta. Las reducciones de plantilla y las presiones geopolíticas y económicas a nivel general pueden estar contribuyendo a unos casos cada vez más complejos y hacer que se alarguen los plazos de revisión.

Además —y esta es una consideración que se incluye por primera vez en este informe— en el proceso de gestión de casos se están integrando cada vez más herramientas basadas en la inteligencia artificial, lo que puede suponer pasos procedimentales adicionales como el análisis automatizado seguido de la validación humana que, si bien mejoran la comprensión, también alargan los plazos.

Ya sea por la carga de trabajo, por la complejidad de los casos o por los ajustes en los procesos, la puntualidad en la resolución sigue siendo un aspecto esencial para no perder la confianza de los denunciantes.

### **Los patrones de denuncia de irregularidades reflejan un cambio en los riesgos organizativos**

La categoría «Conducta en el lugar de trabajo» es siempre la mayor en cuanto a número de denuncias recibidas, mientras que «Cortesía

en el lugar de trabajo» sigue siendo el tipo de riesgo más común denunciado dentro de dicha categoría. No obstante, las denuncias generales de irregularidades relacionadas con «Conducta en el lugar de trabajo» disminuyeron ligeramente este año.

Al mismo tiempo, varios tipos de riesgo registraron un aumento tanto en la frecuencia como en los valores medios de las denuncias, entre ellos «Cortesía en el lugar de trabajo», «Represalias», «Actividad política», «Medio ambiente» y «Amenaza inminente». Estas categorías pueden requerir una investigación más exhaustiva, lo que podría contribuir a explicar algunos de los plazos de investigación más largos observados en 2025.

Para la dirección sigue siendo especialmente importante supervisar las denuncias por «Represalias». Aunque los niveles de denuncia aumentaron, las tasas de corroboración disminuyeron (como se muestra más adelante) y el plazo medio de resolución de casos pasó de 32 a 35 días. Dado que las preocupaciones por las represalias influyen en que los empleados se sientan seguros a la hora de denunciar, los consejos de administración y los directivos deben realizar un seguimiento minucioso de este indicador, ya que un número bajo de denuncias por represalias no refleja necesariamente un riesgo bajo de represalias.

Los patrones de denuncia por irregularidades financieras se siguen normalizando tras los cambios experimentados en la pandemia. Las preocupaciones financieras y relacionadas con los activos, como «Contabilidad, auditoría e información financiera» y «Uso indebido de activos», se han acercado a los niveles históricos.

En conjunto, estas tendencias sugieren que los sistemas de denuncia de irregularidades están sacando a la luz un abanico más amplio de riesgos organizativos. Para los equipos directivos, esta evolución significa que es probable que las investigaciones adquieran más matices y se distribuyan entre distintas instancias, lo que requiere una mayor coordinación entre las áreas de cumplimiento normativo, recursos humanos, asuntos jurídicos y operaciones.

### **Las tasas de corroboración se reducen, pero siguen siendo elevadas en la trayectoria histórica**

Tras alcanzar un máximo histórico en 2024, la tasa de corroboración global bajó ligeramente en 2025. La tasa media cayó dos puntos porcentuales hasta el 44 %, pero se mantiene dentro del mismo rango alrededor del 45 % que ha caracterizado gran parte del periodo posterior a la pandemia. Aunque cualquier descenso merece atención, la tasa de corroboración sigue siendo alta en comparación con las tendencias a largo plazo.

Por frecuencia, nueve de los 24 tipos de riesgo registraron una tasa de corroboración superior al 50 %, siendo el tipo de riesgo «Amenaza inminente para personas, animales o bienes» el que más probabilidades tuvo de corroborarse, con un 83 %. Aunque los sistemas de denuncia interna no son servicios de emergencia, la tasa de corroboración continuamente alta de las denuncias por «Amenaza inminente» pone de manifiesto el papel fundamental que juegan los sistemas de denuncia de irregularidades en la identificación y la validación de problemas graves para la seguridad. Los asuntos relacionados con «Comercio global» se confirmaron en un 56 %

de los casos, lo que refuerza la importancia de una supervisión continua en áreas sujetas a un escrutinio regulatorio en constante evolución.

Ninguno de los siete tipos de riesgo dentro de la categoría «Conducta en el lugar de trabajo» alcanzó una tasa de corroboración del 50 % o más en cuanto a su frecuencia, pero la tasa de corroboración media de la categoría de riesgo «Conducta en el lugar de trabajo» se ha mantenido notablemente constante durante los últimos cinco años, entre el 38 % y el 40 %. La relativa estabilidad de la tasa de corroboración de los casos de «Conducta en el lugar de trabajo» a lo largo del tiempo sugiere que existen criterios de evaluación coherentes en una categoría que suele destacar por su variedad de matices y por depender de los hechos concretos.

Las denuncias de represalias se corroboraron en un 16 % de los casos, lo que supone una caída de dos puntos porcentuales respecto al año pasado y se sitúa significativamente por debajo de la tasa de corroboración general. Dado que el miedo a las represalias influye mucho sobre la disposición a denunciar irregularidades, esta variación merece un análisis cuidadoso. Los consejos de administración y los equipos directivos deben garantizar que las denuncias de represalias se investiguen con el rigor adecuado y que los mensajes y las prácticas de la organización aborden activamente las preocupaciones en este sentido.

El volumen de denuncias es cada vez mayor, las prioridades normativas cambian y la complejidad de los casos crece, por lo que no es de extrañar que haya una moderada disminución en la tasa de corroboración.

## Las medidas correctivas reflejan respuestas más graduales

Los datos sobre los resultados sugieren que las organizaciones están aplicando medidas correctivas de una forma más deliberada y diferenciada. Los resultados de «Ninguna medida» en los casos corroborados descendieron hasta alcanzar su nivel más bajo en cinco años, lo que indica que las organizaciones están tomando cada vez más medidas al respecto. Al mismo tiempo, «Formación» y «Medidas disciplinarias» aumentaron su porcentaje en los resultados, mientras que «Desvinculación laboral» disminuyó en varias categorías de riesgo importantes, entre ellas «Uso indebido o malversación de activos» y «Contabilidad, auditoría e información financiera».

En conjunto, estos cambios apuntan hacia una rendición de cuentas más gradual. En lugar de recurrir por defecto al despido, las organizaciones parecen reforzar las expectativas más a menudo mediante formación correctiva y medidas disciplinarias documentadas, así como con mejoras en los controles. Este cambio también puede tener consecuencias indeseadas.

Aunque la formación y las medidas disciplinarias documentadas pueden constituir respuestas reflexivas y proporcionadas, para el conjunto de la plantilla suelen resultar menos visibles que los despidos. Cuando las medidas correctivas no se visibilizan claramente, es posible que las organizaciones necesiten una comunicación adecuada y mensajes de liderazgo para dejar patente que las preocupaciones se toman en serio y se abordan de manera coherente. Para una cultura de denuncia de irregularidades, la percepción de la rendición de cuentas es tan importante como la rendición de cuentas real.

El tamaño de la organización sigue influyendo en los patrones de resultados. Las organizaciones más pequeñas se han mostrado más propensas a no tomar «Ninguna medida», mientras que las organizaciones más grandes han experimentado cambios interanuales en los índices de «Desvinculación laboral», lo que subraya las diferencias en la estructura de gobernanza y el enfoque de aplicación.

Para los consejos de administración y los directivos, las tendencias de los resultados justifican una supervisión continua. La coherencia, la proporcionalidad y la visibilidad de las medidas correctivas son esenciales para mantener la confianza en los sistemas de denuncia de irregularidades, especialmente a medida que aumenta el volumen de denuncias y crece la complejidad de las investigaciones. En conjunto, el aumento del volumen de denuncias, la disminución de los resultados de «Ninguna medida» y los plazos de investigación más largos sugieren un mayor rigor procedimental, más que una disminución de la responsabilidad. La supervisión continuada contribuye a garantizar que las decisiones disciplinarias permanezcan bien documentadas y se apliquen de manera coherente en toda la organización.

## Los canales de denuncia de irregularidades siguen evolucionando

Las denuncias de irregularidades a través de la web siguen superando en frecuencia a las realizadas a través de la línea de atención telefónica. El uso de la línea de atención telefónica por parte de los empleados disminuyó durante un periodo de tres años, mientras que las denuncias recibidas a través de la web aumentaron. Las denuncias presentadas a través de «Otros canales» aumentaron ligeramente,

lo que subraya la importancia de recoger las inquietudes planteadas fuera de las plataformas formales de la línea de atención telefónica y la web.

Las organizaciones que hacen un seguimiento de las denuncias recibidas a través de todas las fuentes disponibles —web, línea de atención telefónica y «Otros canales»— registran una media de denuncias por cada 100 empleados significativamente mayor que las que solo hacen un seguimiento de canales limitados. Esta diferencia pone de relieve un aspecto crítico: la visibilidad impulsa la información relevante. Los programas que no centralizan ni supervisan todos los canales de denuncia, o que solo recogen datos en sistemas dispares, pueden llegar a subestimar su verdadero panorama de riesgos.

Las denuncias a través de la web siguen siendo más propensas al anonimato, pero continúan registrando tasas de corroboración sólidas. La combinación entre el mayor número de denuncias web anónimas y unas tasas de corroboración sostenidas refuerza la idea de que los canales digitales siguen generando información fiable y útil. La interacción de seguimiento con los denunciadores anónimos también alcanzó su nivel más alto en cinco años, lo que refuerza la idea de que el anonimato no es un obstáculo para el diálogo relevante entre los denunciadores y las organizaciones.

Los denunciadores externos utilizan cada vez más el canal web, aunque casi la mitad de las denuncias de terceros se siguen recibiendo a través de la línea de atención telefónica. A medida que los patrones de denuncia siguen cambiando, las organizaciones deben garantizar que todos los canales se mantengan accesibles y que estén bien publicitados e integrados en un marco unificado de gestión de casos para asegurar una visibilidad y una supervisión coherentes.

## Las denuncias de terceros constituyen una señal de riesgo distinta e importante

Las denuncias de terceros, que representan aproximadamente el 10 % de las relaciones con denunciadores identificadas en 2025, aportan una importante visibilidad externa sobre la integridad empresarial y el riesgo financiero, especialmente en cadenas de suministro complejas y operaciones globales.

Los terceros constituyen una proporción desproporcionadamente alta en las inquietudes relacionadas con «Contabilidad, auditoría e información financiera», así como con la «Integridad empresarial», en comparación con los empleados, lo que subraya su perspectiva única sobre la exposición financiera, transaccional y regulatoria.

El anonimato entre los denunciadores externos se mantuvo a un nivel inferior que entre los empleados, lo que sugiere que las partes interesadas externas pueden abordar las denuncias de irregularidades de manera diferente a la plantilla. Al mismo tiempo, la proporción de denuncias de terceros que dan lugar a «Ninguna medida» ha disminuido de forma constante en los últimos tres años, lo que refuerza la idea de que estas preocupaciones desembocan cada vez más en una revisión y una respuesta significativas.

Es esencial mantener vías de denuncia accesibles y fiables para las partes interesadas externas, ya que su perspectiva única puede dejar al descubierto riesgos que podrían no ser visibles o no denunciarse internamente.

### **La categoría «Otros» señala riesgos emergentes y no suficientemente clasificados**

Una de las conclusiones más interesantes y difíciles de explicar en el informe de este año se encuentra en la categoría de riesgo «Otros». Históricamente, «Otros» ha servido como categoría común para asuntos que no encajan claramente en ninguna de las categorías de riesgo definidas. Aunque las denuncias de la categoría «Otros» disminuyeron ligeramente en 2025, en este grupo se detectaron varios cambios notables. El plazo de resolución de los casos de la categoría «Otros» aumentó sustancialmente. Los índices de «Desvinculación laboral» como resultado de un caso corroborado se duplicaron con creces respecto al año anterior. Al mismo tiempo, la tasa de corroboración de esta categoría aumentó a pesar de que la corroboración en general se redujo.

Estos cambios merecen una atención especial. Las denuncias clasificadas como «Otros» pueden representar riesgos emergentes, inquietudes ambiguas o cuestiones que se sitúan a medio camino entre la cultura y el cumplimiento normativo. Cuando una categoría genérica empieza a mostrar una mayor tasa de corroboración y resultados más significativos, esto puede indicar la presencia de riesgos emergentes o transversales que aún no encajan bien en las taxonomías tradicionales de cumplimiento normativo o bien aspectos incoherentes en las prácticas de clasificación.

Las organizaciones que experimentan este patrón deben evaluar si los acontecimientos recogidos dentro de la categoría «Otros» apuntan a temas culturales u operativos en evolución o si reflejan oportunidades para mejorar la coherencia de la clasificación y la concienciación.

### **La estructura de la propiedad influye en los patrones de denuncia y respuesta**

El análisis de las tendencias en la presentación de denuncias de irregularidades según la estructura de la propiedad revela diferencias significativas en el comportamiento y los resultados. Por ejemplo, aunque constituyen la menor parte de nuestro conjunto de datos, las entidades gubernamentales registraron los niveles medios de denuncias más altos, mientras que las empresas que cotizan en bolsa presentaron los más bajos. Las organizaciones privadas registraron tasas de corroboración más altas y una mayor frecuencia de «Desvinculación laboral» en comparación con las empresas públicas.

Es probable que estas diferencias reflejen variaciones en la supervisión reguladora, las expectativas de las partes interesadas y los marcos de gobernanza. La estructura de la propiedad no determina la eficacia de los programas, pero sí puede influir en la forma en que se desarrollan los patrones de denuncia de irregularidades y la consiguiente respuesta. En este contexto, la comparación con organizaciones en una situación similar resulta especialmente importante para los dirigentes a la hora de garantizar que las comparaciones sean significativas y que las tendencias se interpreten adecuadamente.

### **La declaración de conflictos de intereses aporta información relevante adicional**

La declaración de conflictos de intereses ofrece una perspectiva adicional y proactiva de la cultura organizativa. En 2025, la media de declaraciones por cada 100 empleados llegó a 3,80, con una mayor actividad en Estados Unidos respecto a las regiones EMEA y APAC.

Los colaboradores individuales siguieron representando la mayor parte de la actividad de declaración de conflictos de intereses.

Las declaraciones de conflictos de intereses sobre relaciones y empleos externos aumentaron interanualmente entre los colaboradores individuales, lo que sugiere una creciente concienciación sobre posibles conflictos. El aumento de las declaraciones de conflictos de intereses por empleo externo también puede reflejar una dinámica laboral y económica más amplia. Como era previsible, los ejecutivos declararon con mayor frecuencia cargos en consejos de administración e inversiones externas.

A diferencia de las denuncias de irregularidades realizadas a la línea de atención telefónica, las declaraciones de conflictos de intereses suelen reflejar una transparencia proactiva más que una supuesta conducta indebida. Una mayor actividad en la declaración de conflictos de intereses puede apuntar hacia una concienciación sólida sobre las políticas, claridad en torno a las expectativas y una cultura en la que los empleados se sienten cómodos sacando a la luz posibles conflictos antes de que se conviertan en problemas de cumplimiento normativo.

A medida que este conjunto de datos vaya evolucionando, proporcionará más información sobre la relación entre las prácticas de declaración proactiva y el volumen de denuncias, así como sobre la corroboración de los hechos y los resultados obtenidos con la aplicación de la ley. Para los responsables de la gobernanza, las declaraciones de conflictos de intereses constituyen un complemento importante de otros indicadores más reactivos, ya que ofrecen una

visión clara de cómo se identifica y se gestiona el riesgo antes de que se convierta en una denuncia formal.

### **Los programas de cumplimiento normativo como base de la confianza y la rendición de cuentas**

Los datos comparativos de 2025 sobre líneas de atención telefónica y gestión de casos reflejan que los sistemas de denuncia siguen siendo sólidos y se utilizan a menudo. Las conclusiones apuntan a un entorno de cumplimiento normativo caracterizado por un mayor nivel de visibilidad y complejidad, así como por unas expectativas cada vez más altas en materia de rendición de cuentas. A medida que las organizaciones recogen más denuncias de irregularidades a través de más canales, la investigación se hace más exigente y es aún más importante responder de forma coherente y proporcionada.

Los sistemas de denuncia de irregularidades no se limitan a ofrecer datos, sino que también proporcionan información sobre cómo funciona la cultura en la práctica. Las tendencias en el ámbito de las denuncias revelan en qué medida se sienten seguros los empleados para plantear sus inquietudes, cómo evalúan el riesgo las organizaciones y cómo se aplican las medidas correctivas. Las declaraciones de conflictos de intereses añaden una dimensión complementaria y proactiva al ofrecer visibilidad sobre cómo se detectan y se abordan los riesgos potenciales antes de que se conviertan en denuncias formales.

En este sentido, la evaluación comparativa sigue siendo una herramienta de gobernanza esencial. Al compararse con organizaciones en situaciones similares en cuanto a los niveles

de denuncia, las tasas de corroboración, los plazos de investigación, los resultados y la actividad de declaración de conflictos de intereses, los equipos directivos pueden distinguir entre diferencias asumibles y señales de auténtico riesgo potencial.

Para los consejos de administración, los directores generales y los responsables de cumplimiento normativo, el camino a seguir está claro: deben mantener una visibilidad total de la actividad de denuncia de irregularidades y declaración de conflictos de intereses, garantizar que la capacidad de investigación se adapte al volumen y a las exigencias y reforzar una rendición de cuentas justa y significativa. En unos tiempos marcados por la presión económica, la transición tecnológica y los cambios en la plantilla, un marco sólido de denuncia de irregularidades y declaración de conflictos de intereses sigue siendo uno de los indicadores más claros de la buena salud de la organización y de la medida en que traslada sus valores a la práctica.

### Consideraciones para los equipos directivos

A la luz de los resultados de este año, los consejos de administración y los equipos directivos deben tener en cuenta las siguientes prioridades:

#### Para consejos de administración y directivos

- Mantener una visibilidad total en todos los canales de denuncia de irregularidades y declaración de conflictos de intereses asegurándose de que los datos estén centralizados, sean comparables y se revisen en su contexto.

- Asegurarse de que la capacidad de investigación y la supervisión de la gobernanza evolucionen al mismo ritmo que el creciente volumen de denuncias y los casos cada vez más complejos.
- Supervisar las tendencias en materia de medidas correctivas y represalias, junto con datos comparativos de referencia, para mantener una rendición de cuentas justa, proporcionada y fiable en toda la organización.

#### Para responsables del cumplimiento normativo

- Integrar todas las fuentes de recepción – web, línea de atención telefónica y canales descentralizados– dentro de un único marco unificado de gestión de casos para maximizar la visibilidad y el conocimiento de los riesgos.
- Evaluar los flujos de trabajo de investigación, la dotación de personal y las prácticas de clasificación para hacer frente a plazos de resolución más largos y a nuevos patrones de riesgo.
- Reforzar la confianza en el proceso de denuncia de irregularidades mediante una comunicación clara y la aplicación coherente de medidas correctivas.

## Comparativas de referencia a nivel regional

Aunque los indicadores comparativos mundiales constituyen un punto de referencia importante, las comparaciones regionales ofrecen información adicional sobre cómo varían los hábitos de denuncia de irregularidades y los resultados de las investigaciones en las distintas partes del mundo. Las normas culturales, los marcos normativos y las estructuras organizativas pueden influir en la forma en que los empleados deciden presentar denuncias y en cómo gestionan las organizaciones esos casos. Los siguientes indicadores regionales comparan el volumen de denuncias, el anonimato, las tasas de corroboración, los plazos de resolución de los casos, los métodos de recepción de denuncias y la distribución de las categorías de riesgo en Norteamérica, Sudamérica, Europa y Asia-Pacífico (APAC).

Al comparar los indicadores regionales con las referencias mundiales, se observan varias diferencias notables. El volumen de denuncias es más elevado en Sudamérica, con 2,85 denuncias por cada 100 empleados, muy por encima de la media global de 1,65, mientras que Europa y la región APAC registran volúmenes considerablemente más bajos, con 0,77 y 0,83, respectivamente. Una observación importante respecto a los datos de Sudamérica es que reflejan un conjunto de organizaciones participantes más reducido en comparación con otras regiones. En consecuencia, todas estas métricas pueden volverse más sensibles a los valores atípicos, y hay que interpretarlas teniendo en cuenta ese contexto. Dicho esto, cabe destacar que el mayor volumen de denuncias de irregularidades ha procedido sistemáticamente de Sudamérica.

Las tasas de denuncias anónimas también son superiores a la tasa global fuera de Norteamérica (52 %) —en particular en Asia-Pacífico (64 %) y tanto en Sudamérica como en Europa (62 %)— en comparación con la media global del 55 %. Además, los plazos de investigación muestran variaciones significativas, siendo Norteamérica la región que resuelve los casos más rápido con una media de 26 días, frente a los 51 días tanto en Europa como en la región APAC. También llaman la atención las diferencias en los métodos de recepción de denuncias: las presentadas a través de la web predominan en Sudamérica (75 %) y siguen siendo el canal principal en Europa y la región APAC, mientras que Norteamérica refleja una distribución más equilibrada entre los distintos canales de denuncia (teléfono, web y otros métodos de recepción).

En líneas generales, la distribución de las categorías de riesgo se mantiene constante en todas las regiones, siendo «Conducta en el lugar de trabajo» la que concentra la mayor parte de las denuncias tanto a nivel global como regional. Sin embargo, se observan variaciones regionales en categorías como «Integridad empresarial», que es objeto de una mayor proporción de denuncias en Asia-Pacífico y Sudamérica, y las cuestiones relacionadas con «Contabilidad, auditoría e información financiera», que aparecen en Europa y Asia-Pacífico más a menudo que en Norteamérica.

RESUMEN DE NUESTRA BASE DE DATOS

4052

Número de organizaciones

2,37 millones

Número de denuncias

77 millones

Número de empleados

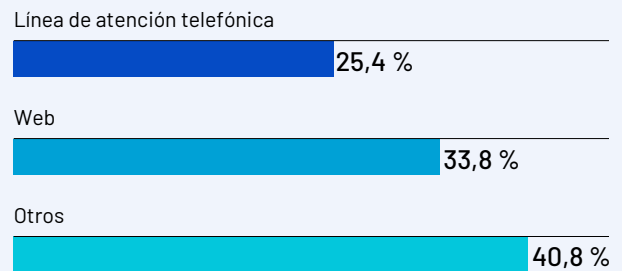
Principales sectores:

- 01 Comercio minorista
- 02 Asistencia sanitaria y social
- 03 Finanzas y seguros
- 04 Transporte y logística
- 05 Servicios administrativos y auxiliares
- 06 Servicios profesionales, científicos y técnicos
- 07 Fabricación de material de transporte
- 08 Industria alimentaria
- 09 Servicios de restauración y locales de hostelería
- 10 Servicios educativos
- 11 Información
- 12 Comercio mayorista

DENUNCIAS FRENTE A CONSULTAS (FRECUENCIA)



MÉTODOS DE RECEPCIÓN (MEDIA)



DENUNCIAS POR UBICACIÓN (FRECUENCIA)

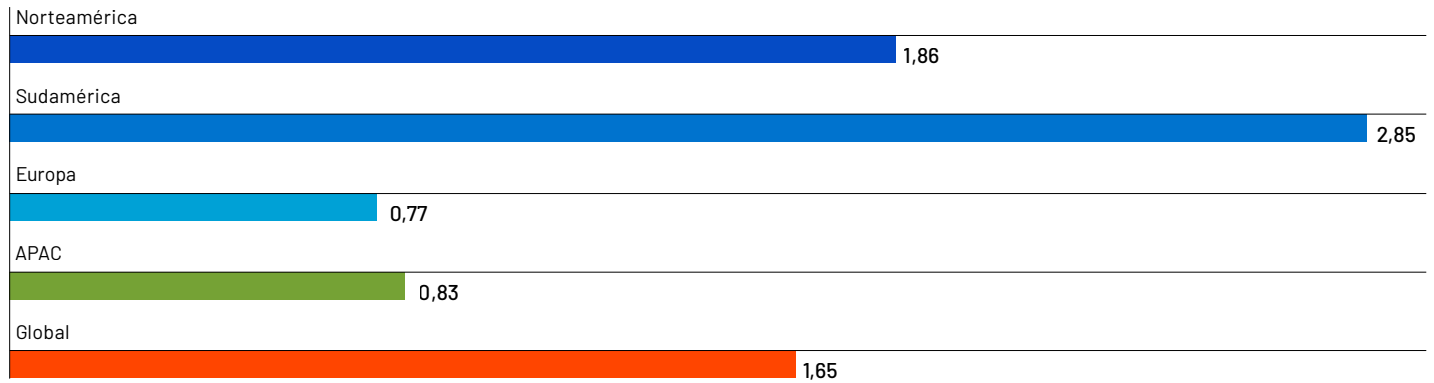


# Datos regionales destacados

A decorative graphic consisting of several light blue arrows of varying lengths and directions, all pointing towards the central text. The arrows originate from the corners and edges of the page, creating a sense of convergence and focus on the main title.

### Denuncias por cada 100 empleados

Valor medio de denuncia (MRV)



### Denuncias anónimas

MRV



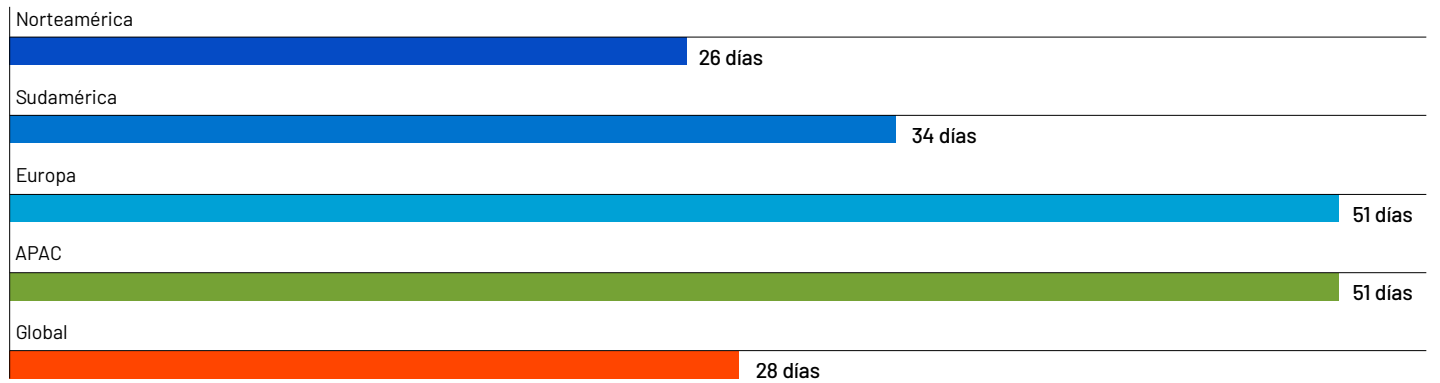
### Tasa de corroboración

MRV



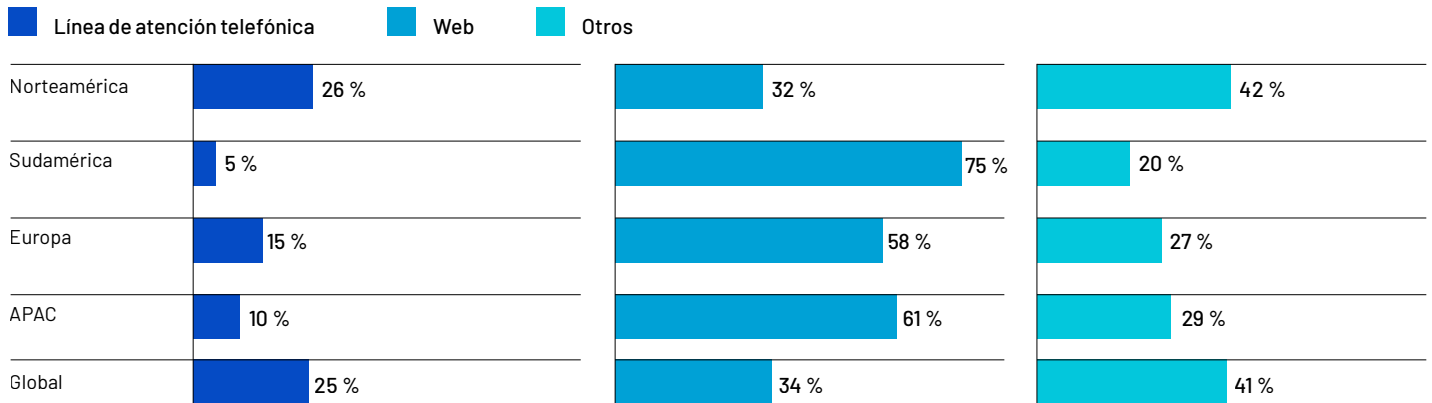
### Plazo de resolución de casos

Valores medios de la organización



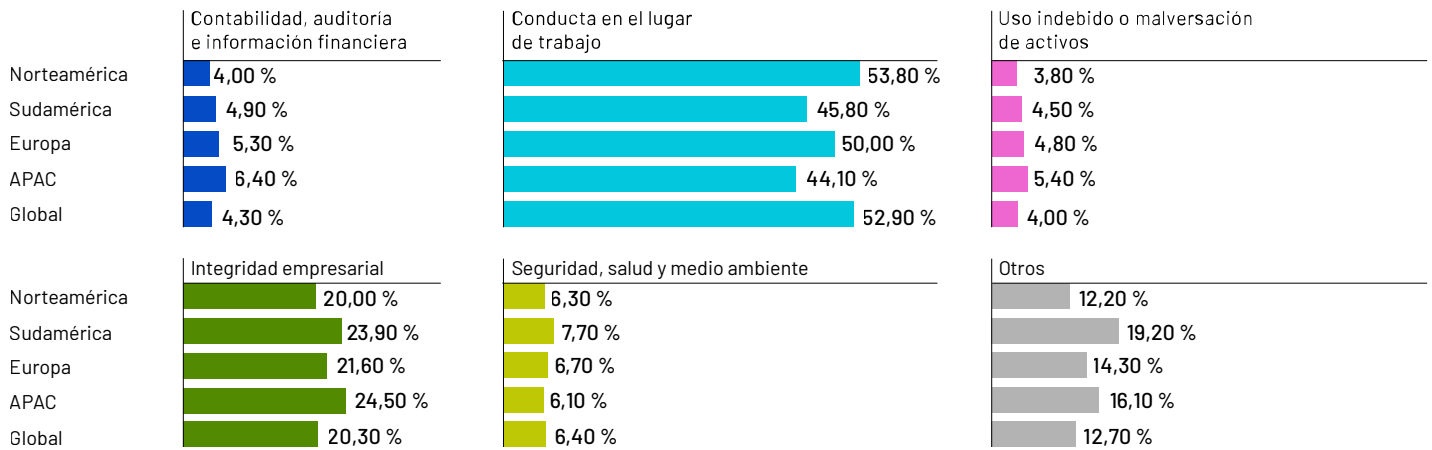
### Método de recepción de denuncias

Distribución de frecuencias



### Categorías y tipos de riesgo: tipos de riesgo por categoría

MRV



## NAVEX® | Northstar Report

Con la confianza de más de 13 000 organizaciones, entre las que se incluyen el 70 % de las empresas de la lista Fortune 100 y 500, NAVEX es líder mundial en soluciones de riesgo y cumplimiento normativo. La plataforma NAVEX One refuerza los programas de riesgo y cumplimiento normativo, proporcionando a las organizaciones datos e información de referencia sin precedentes en el sector. NAVEX One ofrece una visión de 360 grados del riesgo empresarial, de terceros y del ecosistema para mejorar el cumplimiento legal y la gestión proactiva del riesgo. Con oficinas en Estados Unidos, Europa y Asia y una base de clientes global, NAVEX sigue definiendo el futuro de la gobernanza, el riesgo y el cumplimiento normativo.

Visite nuestro [blog](#) o siganos en [LinkedIn](#), [Facebook](#) y [YouTube](#).

---

### AMÉRICA

5885 Meadows Road, Suite 500  
Lake Oswego, OR, 97035  
Estados Unidos

[info@navex.com](mailto:info@navex.com)

[www.navex.com](http://www.navex.com)

+1(866)297 0224

---

### EMEA + APAC

Londres  
1 Queen Caroline St.  
Londres W6 9YN  
Reino Unido

[info@navex.com](mailto:info@navex.com)

[www.navex.com/es-es/](http://www.navex.com/es-es/)

+44 (0) 20 8939 1650