

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DE FRAUDE EN LAS EMPRESAS (1)

Pese a todos los esfuerzos que han hecho las organizaciones recientemente para frenar el auge del fenómeno del fraude, resulta evidente que no se ha podido encontrar una fórmula que permita cortar su crecimiento. Por ello, se han diseñado algunas herramientas que permiten evaluar la vulnerabilidad de las empresas frente al fraude y que pueden ser de ayuda para entender y enfrentar este mal que a todos nos aqueja.

A continuación se detallan algunas de las preguntas que debería hacerse el administrador de una empresa, para identificar eventuales focos de riesgo. En este caso, desde el punto de vista de la existencia del Control Interno, el ambiente de control en sí mismo y las herramientas de identificación y detección. Si la respuesta a una de estas preguntas es negativa, significa que se estaría frente a una situación de potencial peligro, la cual vale la pena subsanar.

1. **¿Se cuenta con la descripción de todos los puestos de trabajo?**

Además de establecer qué debe hacer un empleado en desarrollo de su trabajo, las descripciones de los puestos de trabajo determinan que NO debe hacer un empleado. Si alguien realiza labores no comprendidas dentro de sus obligaciones, sin que exista una razón para ello, hay que sospechar.

2. **¿Dicha descripción ha sido claramente explicada a cada uno de los empleados?**

La falta de dicha explicación posibilita la interacción de funciones y tareas que pueden resultar incompatibles

3. **¿Se cuenta con líneas claras de mando, de tal manera que los empleados conozcan quién es su superior inmediato?**

Las líneas de mando claras y conocidas evitan la incertidumbre a la hora de reportar.

4. **¿Cuenta la compañía con un manual de procedimientos contables, de obligatorio**

cumplimiento? Si todos los empleados conocen cómo y cuándo se deben registrar los hechos contables, quedará menos espacio para ocultar un fraude por manipulación de documentos.

5. **¿Se cuenta con una política clara para la autorización de transacciones financieras, ya sean estas compras generales o aprobación de gastos de viaje?** Al igual que en el punto anterior, es necesario tener total claridad en materia de autorizaciones, para que en un evento dado nadie pueda alegar desconocimiento en la materia.
6. **¿Tiene la empresa un Código de Ética debidamente aprobado y conocido por todos los empleados?** La organización deberá elaborar un documento en el cual se establezca claramente: 1) qué es fraude; 2) cuáles son las consecuencias de cometer un fraude; y, 3) cómo se pueden reportar sospechas de actos deshonestos.
7. **¿La alta gerencia promueve y enseña**

valores éticos y sociales?

La mejor manera de incrementar el tono ético de una organización es predicando con el ejemplo. La alta dirección deberá dar ejemplo de comportamiento ético.

8. **¿Se ha establecido una política propia sobre la detección y el manejo de fenómenos de fraude en la organización?** El manejo del riesgo de fraude debe ser activo y no esperar a que ocurra para enfrentarlo.
9. **¿El cumplimiento de las políticas sobre el fraude está a cargo y bajo la responsabilidad de un miembro de la alta dirección?** Esta tarea debería estar a cargo de un representante de la más alta instancia administrativa.
10. **¿Se llevan a cabo programas de capacitación sobre el fenómeno del fraude, diseñado para generar conciencia entre los empleados acerca de los peligros de este fenómeno?** Todos los empleados deben comprender el efecto negativo que el fraude puede

tener sobre su empleo, sobre su empresa y sobre su vida laboral futura.

- 11. ¿Cuenta la organización con líneas anónimas para el reporte de sospechas o hechos fraudulentos, del tipo de las denominadas Líneas Éticas?** Más de la mitad de los fraudes son descubiertos como resultado de llamadas de alerta, recibidas de fuentes generalmente anónimas. Con consecuencia, conviene disponer de este tipo de recursos para mejorar las posibilidades de detección temprana de eventos de fraude.

Continuaremos el próximo mes

asr@une.net.co