

LISTA DE CHEQUEO ANTI FRAUDE

La forma más efectiva de limitar las pérdidas por fraude es la Prevención. Esta lista de chequeo, diseñada por la ACFE (Association of Certified Fraud Examiners), busca orientar a las organizaciones acerca de cuáles son las medidas más efectivas para la prevención del fraude.

1. ¿Cuenta la organización con un programa de sensibilización frente al riesgo de fraude, que se imparta a todos los niveles?

- ¿Comprenden cabalmente los empleados qué constituye un fraude?
- ¿Tienen claro todos los empleados cuáles son los verdaderos costos de un fraude, incluyendo pérdida de utilidades, pérdida de imagen, publicidad adversa, pérdida de empleos y deterioro del ambiente de trabajo?
- ¿Saben los empleados a quién acudir cuando necesiten consejo o claridad acerca de situaciones de compromiso o de incertidumbre ética?
¿Confían en dichas

instancias para hablar libremente?

- ¿Se tiene una política de CERO TOLERANCIA al fraude, la cual se refuerza de manera permanente a todo el personal por medio de palabras y acciones?

2. ¿Se cuenta con un mecanismo efectivo de reporte de situaciones de fraude?

- ¿Han sido instruidos adecuadamente los empleados acerca de las maneras de informar sobre hechos potencialmente fraudulentos?
- ¿Se cuenta con mecanismos externos de denuncia, como las LÍNEAS ÉTICAS?
- ¿Están seguros los empleados de poder realizar sus denuncias de forma anónima o confidencial, sin temor a represalias?
- ¿Están convencidos los empleados que todas las denuncias y reportes que hagan serán inmediatamente evaluados y analizados?

- ¿Se ha extendido el uso de las Líneas de Reporte a los proveedores, clientes y otros grupos de interés de la organización?

3. ¿Qué tipo de medidas se han tomado para incrementar la confianza de los empleados en la estrategia para detectar e investigar fraudes?

- ¿Se tiene la orientación de buscar activamente situaciones de fraude, en lugar de manejar las que se vayan descubriendo?
- ¿La dirección de la organización envía permanentemente el mensaje de que busca activamente detectar situaciones potencialmente fraudulentas?
- ¿Se practican auditorías sorpresivas, como complemento de las auditorías regulares?
- ¿Se cuenta con software, programas o sistemas automatizados para detectar fraudes? ¿La existencia de estos sistemas es conocida por toda la organización?

4. ¿Se percibe a la alta dirección como honesta e íntegra?

- ¿Se realizan encuestas entre los empleados y los demás grupos de interés

para conocer cómo perciben a la alta dirección en relación con la ética y la honestidad?

- ¿Las metas de desempeño de vendedores y directores financieros se han fijado sobre bases realistas?
- ¿Los objetivos de prevención del fraude han sido incorporados como una de las medidas para evaluar el desempeño y calcular los bonos o incentivos de los empleados?
- ¿Cuenta la organización con procesos para dirigir las estrategias antifraude, que sean coordinados desde la más alta instancia administrativa, como los Comités de Auditoría o similares?

5. ¿Se practican de manera regular evaluaciones de vulnerabilidad frente al fraude interno y externo?

6. ¿Entre las medidas adoptadas por la organización para gestionar el riesgo de fraude, se cuenta con las siguientes?

- Adecuada segregación de funciones.
- Niveles de autorización para operaciones sensibles.
- Protecciones físicas adecuadas para los activos

más sensibles, incluyendo la información.

- Rotación de los puestos de trabajo.
- Vacaciones obligatorias, continuas y anuales.

7. ¿El departamento de auditoría está dotado de la suficiente autonomía presupuestal y operativa, para desempeñar su función sin interferencias indebidas?

8. ¿Los procedimientos de vinculación de personal incluyen las siguientes medidas (ajustadas a la Ley)?

- Verificación de la historia laboral.
- Verificación de antecedentes judiciales e historial crediticio.
- Verificación de problemas de adicción a drogas o juego.
- Verificación del historial académico.
- Verificación de referencias personales y laborales.

9. ¿Cuenta la organización con efectivos programas de apoyo a sus empleados con problemas de adicción, deterioro en su salud mental o emocional, problemas financieros o emocionales?

10. ¿Se tiene una política de puertas abiertas que permita a los empleados hablar libremente acerca de presiones, que ayude a la administración a intervenir antes que se conviertan en un problema grave?

11. ¿Se realizan encuestas anónimas para medir la moral de los empleados?

asr@asr.com.co