

## EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DE FRAUDE EN LAS EMPRESAS (2)

Continuamos con la evaluación de riesgos de fraude.

**12. ¿La totalidad de incidentes de fraude son Inmediatamente analizados e investigados?** Cuando los empleados saben que la menor sospecha de fraude será inmediatamente investigada, desarrollan confianza en la capacidad de la empresa para enfrentar el fenómeno y en consecuencia estarán menos inclinados a cometer actos deshonestos.

**13. ¿Se mantiene un registro estadístico de eventos de fraude, incluyendo aquellos que no produjeron pérdidas económicas?** La formación de una base de datos histórica sobre la materialización de hechos de fraude permite detectar patrones de ocurrencia y soluciones que alivien la vulnerabilidad frente a los mismos.

**14. ¿Se realizan verificaciones de los datos contenidos en las hojas de vida de las personas que aspiran a ingresar a la**

**compañía?** Estas verificaciones han probado ser confiables? El mejor momento para evitar un fraude es el de la vinculación de personas con tendencias o con historial delictivo. Por ello resulta especialmente útil e importante dedicar un esfuerzo considerable al proceso de selección de personal, que incluya verdaderas acciones de verificación de antecedentes e historial de los aspirantes, antes de permitirles su vinculación con la empresa.

**15. ¿En la compañía se realizan actividades de identificación de vulnerabilidades frente al fraude, antes de que estos fenómenos se materialicen?** Si se realizan labores enfocadas a detectar el riesgo de fraude, será posible frenar este fenómeno antes que ocurra.

**16. ¿La empresa cuenta con departamento de Control Interno o de Auditoría Interna?** La falta de esta figura es un comprobado aliciente para los defraudadores, quienes piensan que podrán actuar con menor riesgo de ser descubiertos.

**17. ¿Existe una adecuada segregación de funciones, de tal manera que una sola persona no pueda iniciar y terminar una operación de riesgo?** El primer mandamiento de la gestión de riesgos de fraude consiste en impedir que una misma persona tenga a su cargo la ejecución de la totalidad de una actividad de riesgo. Cuando ello se detecte, deberá obrarse, bien sea, para separar estas funciones o para diseñar controles estrictos sobre dicha persona.

**18. ¿Se realizan auditorías periódicas sobre el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de control?** Las auditorías no deben enfocarse solamente a la verificación de hechos físicos, como toma de inventarios o arqueos. También deben enfocarse a la verificación del cumplimiento de los procedimientos y controles establecidos en la empresa.

**19. ¿En las evaluaciones periódicas de desempeño se ha podido establecer si los empleados se sienten adecuadamente remunerados y tratados por parte de la empresa?** Las personas que

consideran que su carrera administrativa ha sido interrumpida de manera injusta por la empresa, se convierten en potenciales enemigos de la misma. Conviene verificar si los empleados consideran que su trabajo les brinda no solo valor en lo económico, sino que además les permite realizarse como personas y como profesionales.

**20. ¿Vigila la empresa si sus empleados tienen dificultades financieras o créditos imposibles de pagar con sus actuales ingresos?** La oportuna detección de problemas financieros de los empleados puede salvarlos de caer en la tentación de involucrarse en esquemas de fraude.

**21. ¿Alguno de los empleados parece estar gastando más dinero del que gana?** Esta es una señal de alerta que no debe dejarse pasar.

**22. ¿Se monitorean los hábitos de juego o consumo de alcohol o drogas por parte de los empleados?** Este es otro indicador de riesgo que permite prevenir futuras complicaciones con los empleados aquejados de vicios que pueden volverse inmanejables.

En nuestra próxima entrega terminaremos con el cuestionario de evaluación del ambiente de control.

[asr@une.net.co](mailto:asr@une.net.co)