



**Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración**

El papel de la Auditoría Interna y los factores precriminógenos en el reclutamiento y selección de personal en las empresas en México, como herramienta en la detección de fraudes.

T e s i s

Que para optar por el grado de:

Maestra en Auditoría

Presenta:

Alexandra Carbajal Carmona

Tutor:

M.A. Juan José Baños Martínez
Facultad de Contaduría y Administración

Ciudad de México, Marzo de 2017



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A Toño por su infinito apoyo, amor y cooperación en esta aventura llamada vida.

A mis hijas Fátima y Roberta por aguantar el viaje en este tren y darme las fuerzas para seguir adelante y no desmayar en el transcurso.

A Tania por su insistencia en enseñarme a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi Pau, por su apoyo incondicional, siempre dispuesta.

A mi madre, por los principios y valores inculcados desde siempre y por su constante guía desde el cielo.

A todos quienes en esta etapa intervinieron con su presencia, consejos y exigencias que me llevaron a culminar este sueño.

CONTENIDO

Introducción	1
Capítulo I Auditoría	
1.1 Antecedentes	4
1.2 Generalidades de la Auditoría	7
1.3 Definición de Auditoría	7
1.4 Requisitos para el registro como Auditor	9
1.5 Principios básicos del Auditor	9
Capítulo II Auditoría Interna	
2.1 Generalidades	11
2.2 Definición	12
2.3 Marco normativo	13
2.3.1 Guías de apoyo para la práctica de la Auditoría Interna	15
2.4 Metodología de la Auditoría Interna	15
2.4.1 Planeación del trabajo	15
2.4.2 Levantamiento de información	16
2.4.3 Documentación de auditoría, papeles de trabajo	16
2.4.4 Aplicación de pruebas de auditoría para examinar la información	16
2.4.5 Evaluación de la información	17
2.4.6 Control de hallazgos y observaciones de auditoría	17
2.4.7 Comunicación de resultados	20
2.4.8 Monitoreo y seguimiento	21
Capítulo III Fraude	
3.1 Generalidades del fraude	23
3.2 Definición	23
3.3 Elementos del fraude	27
3.4 Aspectos psicológicos	28
3.5 Aspectos físicos	29
3.6 Tipos o clases de fraude	29
3.7 Triángulo del fraude	31
3.8 Señales de peligro ante un fraude	32
3.9 Estrategias efectivas ante el fraude	33
Capítulo IV Reclutamiento y selección de personal	
4.1 Definición de reclutamiento de personal	34
4.2 Fuentes de reclutamiento	35
4.3 Medios de reclutamiento	35
4.4 Selección de personal	35
4.5 Políticas de selección de personal	36

4.6 Entrevista inicial	37
4.7 Tipos de entrevista	38
4.8 Evaluación psicotécnica	38
4.9 Evaluación psicológica	39
4.10 Concepto de personalidad	40
4.11 Principales teorías de la personalidad	40
4.11.1 Galeno	40
4.11.2 Kretschmer	41
4.11.3 Sheldon	41
4.11.4 Eysenck	42
4.11.5 Freud	43
4.11.6 Jung	44
4.11.7 Fromm	44
4.11.8 Spranger	45
4.12 Factores precrimínicos	46
4.13 Factores criminínicos 1	48
4.14 Factores criminínicos 2	50
Capítulo V Herramientas	
5.1 Generalidades de la Auditoría Forense	52
5.2 Definición de la Auditoría Forense	53
5.3 Fases de la Auditoría Forense	54
5.3.1 Planificación	55
5.3.2 Trabajo de campo	55
5.3.3 Comunicación de resultados	56
5.3.4. Monitoreo del caso	56
5.4 Procedimientos de Auditoría Forense	57
5.5 Técnicas de investigación	61
5.6 Normas aplicables para la Auditoría Forense	62
5.7 Campo de acción	65
5.8 Cualidades del auditor forense	69
Capítulo VI Metodología	
6.1 Planteamiento del problema	70
6.2 Pregunta de investigación	71
6.3 Objetivo	71
6.4 Justificación de la investigación	71
6.5 Hipótesis	72
6.6 Variables	72
6.7 Características de la investigación	72
6.8 Población	72

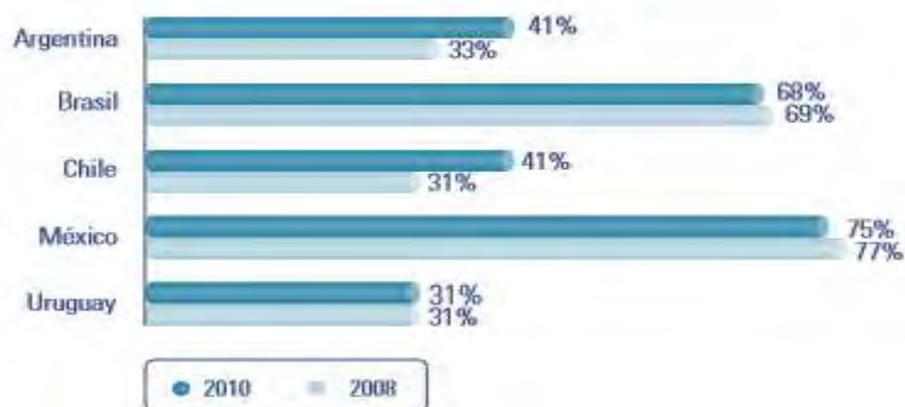
6.9 Cuestionario	73
6.10 Nivel de significancia	73
6.11 Determinación de chi cuadrado y el valor de prueba	74
6.12 Prueba de chi cuadrado	76
6.12.1 Uso de la distribución de chi cuadrado para realizar inferencias acerca de la varianza de la población	77
6.12.2 Validación de hipótesis usando chi cuadrado	77
6.13 Gráficas correspondientes a los cuestionarios aplicados	79
Conclusiones	90
Bibliografía	92
Anexo: Cuestionarios	95

INTRODUCCIÓN

En los últimos años han tomado fuerza los escándalos por fraude en las empresas y después de realizar el presente trabajo de investigación, puedo comprender que un factor importante es el momento de la selección y reclutamiento del personal, para los puestos que he decidido llamar “sensibles”, en los cuales se tiene la oportunidad para cometer un fraude.

Si bien, de acuerdo a la encuesta de fraude en México, realizada por KPMG en 2010 nos arroja que 8 de cada 10 empresas que operan en México han padecido cuando menos un fraude en los últimos 12 meses; en comparativo en América Latina (Argentina, Brasil, Chile y Uruguay), es México quien presenta la mayor incidencia de fraudes.

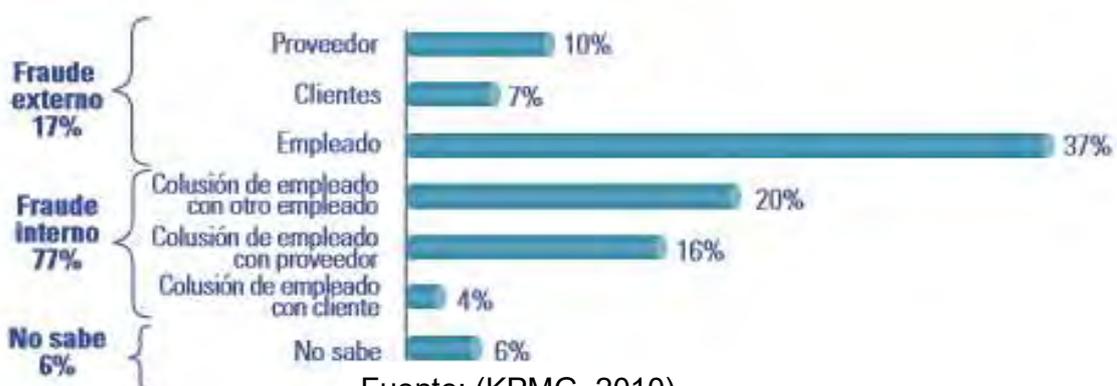
Incidencia de fraudes en América Latina



Fuente: (KPMG, 2010)

Así también conocemos que el tipo de fraude con mayor incidencia es el interno, con un 77% y dentro de éste, la colusión con otro empleado ocupa el 20%.

Tipo de fraude por perpetrador del ilícito



Fuente: (KPMG, 2010)

Desafortunadamente nos revela que en las épocas de crisis es cuando se conjuntan los 3 elementos “ideales” para que el fraude suceda: presión (para obtener ingresos adicionales o mostrar resultados de los que se han logrado realmente), racionalización (de ciertas conductas para justificar actividades ilegales) y oportunidad (por una deficiente capacidad de control de las empresas).

Dentro de los tipos de fraude cometidos en las empresas en México, sabemos que la malversación de activos ha sido y sigue siendo el más frecuente. Para el 2010 este delito representó el 43%, con un 13% de daño económico; sin embargo, el fraude en la información financiera falsa o manipulada, aunque sólo representó un 10% de los ilícitos cometidos, el daño causado por éste, es significativamente mayor.



Fuente: (KPMG, 2010)

De acuerdo a la encuesta referida, el mecanismo de prevención mayormente utilizado ha sido la instauración de auditorías periódicas con un 69% y refiere a las políticas de contratación de personal con un 12% y de acuerdo a mi investigación, podrían modificarse dichos porcentajes.



Fuente: (KPMG, 2010)

Como apoyo a mi hipótesis, encuentro que el 54% de los fraudes cometidos, fueron cometidos a nivel operativo ocasionando un daño mayor a la entidad.

Fraudes cometidos por nivel jerárquico y daño económico causado



Por esta razón, durante el desarrollo de la investigación, incluyo el perfil del defraudador para conocer sus aspectos psicológicos, sociológicos y fisonómicos; con el fin de obtener herramientas “banderas rojas”, para considerar en el proceso de selección y reclutamiento de personal y así tratar de conseguir la disminución de probabilidades de contar con personal que pueda cometer un fraude dentro de la empresa en un futuro.

Me parece importante el tema ya que considero que se satisface la necesidad de contar con personal mas “sano” en el tema de comisión de fraudes dentro de las organizaciones. Considero que con este trabajo se satisface la necesidad de fortalecer la lealtad hacia la organización por parte del personal, para que con ello se elimine la posibilidad de cometer un fraude.

Considero que actualmente no le hemos dado el peso debido al problema que significa el fraude en las empresas en México, probablemente por desinformación o peor aún por desinterés; a lo largo de mi investigación encontré que en México no contamos con bibliografía suficiente, pero sobretodo con datos estadísticos transparentes y que nos arrojen una conclusión del mayor motivo para la comisión del fraude en las empresas, para así poder contar con herramientas para erradicar esta práctica.

CAPÍTULO I AUDITORÍA

1.1 Antecedentes

“La contabilidad existe desde hace mucho tiempo, de hecho se encuentra en museos documentos relacionados con registros contables pertenecientes a Egipto, Sumeria y todas las civilizaciones del pasado, sin embargo; la auditoría forense nace cuando se vincula lo legal con los registros y pruebas contables. El primer documento legal conocido es el Código de Hammurabi, en el que se expone que si un comerciante reclama un pago realizado debe de mostrar el recibo, claro que este comerciante tendría su escriba o contador que fungiría como forense para presentar ante el juez el recibo correspondiente al pago y demostrar que el pago fue realizado. El Código de Hammurabi condenaba entonces al fraude o mentira del que negaba haber recibido el pago, haciéndole pagar hasta seis veces el monto”. (Azucena Gómez, Fátima del Rocío; Hernández Abrego, Iris Arely; Chacón Landaverde, Luis Fernando; Chavarría Lemus, Oscar David; Guevara Martínez, José Arnoldo; Muñoz Pineda, Félix Eduardo y Cruz Barahona, Oscar Roberto, 2012)

En 1851 se fundó en Venecia la que fue, probablemente la primera asociación de auditores.

“La auditoría como profesión fue reconocida en Gran Bretaña por la Ley de Sociedades de 1862, en la que se establecía la conveniencia de que las empresas llevaran un sistema metódico y normalizado de contabilidad y la necesidad de efectuar una revisión independiente de sus cuentas para la prevención del fraude.

Desde 1982 y hasta 1900, la profesión de auditor se desarrolló extraordinariamente en Inglaterra y se introdujo en los Estados Unidos de América hacia 1900.

En Francia la Ley del 24 de Julio de 1867, que durante un siglo había sido considerada la carta constitucional del derecho de sociedades, regulaba la figura de comisario de cuentas, cuya misión era la de presentar a la junta General de la Sociedad, un informe sobre las cuentas anuales de la misma, preparadas por los administradores.

En 1879 se impuso en Gran Bretaña en las entidades bancarias la obligación de someter las cuentas anuales al juicio de un auditor independiente.

En 1880 la reina Victoria les confirió a los auditores de Inglaterra y Gales el derecho de llamarse “Chartered Accountants”.

El código de comercio italiano de 1882 supuso un importante paso adelante en el camino del control de las sociedades mercantiles por auditores independientes. Sin embargo, la historia de la auditoría en Italia se remonta a la época de ciudades-estado.

En esta primera época, segunda mitad del siglo XIX, en el año 1912 Robert Montgomery dijo: que los objetivos de la auditoría, que se les enseñaba a los estudiantes, eran fundamentalmente dos:

1. La detección y prevención de fraudes
2. La detección y prevención de errores

Hasta comienzos del siglo XX, el trabajo de los auditores se concentraba principalmente en el balance que los empresarios tenían que presentar a sus banqueros en el momento en que decidieran solicitar un préstamo. Por aquella época la cuenta de pérdidas y ganancias era vista como un documento confidencial de que los terceros no podían disponer.

Fue a partir de 1900 cuando a la auditoría se le asignó el objetivo de analizar la rectitud de los estados financieros. Después de esta fecha, la función del auditor como detective fue quedando atrás, y su objetivo principal paso a ser la determinación de razonabilidad con la que los estados financieros reflejan la situación patrimonial y financiera de la compañía, así como el resultado de sus operaciones". (Suárez Suárez, 1992)

"El repunte de la auditoría forense comenzó con este hecho histórico de apresar a Al Capone debido a que durante la época de prohibición del licor y el juego, el crimen organizado prosperó como nunca antes en ese país. El dinero era lavado y permitía a los jefes principales del gánster permanecer fuera de las manos de la ley, viviendo como magnates. Poco podía hacer la justicia contra la lucha de estas actividades criminales, no se podía aplicar ninguna prueba contra la gente como Al Capone, Lucky Luciano y Bugsy Siegel. Hasta el día que un contador (Elliot Ness) en el departamento de impuesto dio con la idea de conseguir inculpar a Al Capone con la ley de impuesto, se dedicó entonces a buscar pruebas, repentinamente se encontró una abundancia de evidencia revisando las cuentas de un negocio que lavaba y hasta planchaba el dinero de Al Capone. La Fiscalía logró traer el "lavador" de dinero y el libro de pagos y luego se pudo comprobar que el volumen de ventas real y el volumen de ventas declarado iban lejanos. Aunque no se pudo comprobar el asesinato, extorsión y otros crímenes cometidos por Al Capone, los contadores y auditores forenses pudieron demostrar fraude en el pago de impuestos en Al Capone y en sus lavadores y se pudo dismantelar la organización". (Azucena Gómez, Fátima del Rocío; Hernández Abrego, Iris Arely;

Chacón Landaverde, Luis Fernando; Chavarría Lemus, Oscar David; Guevara Martínez, José Arnoldo; Muñoz Pineda, Félix Eduardo y Cruz Barahona, Oscar Roberto, 2012)

“Desde la época medieval, y la revolución industrial, se realizaban auditorías para determinar si las personas en posiciones de responsabilidad oficial en el gobierno y en el comercio estaban actuando y presentando información de forma honesta. Durante la Revolución Industrial a medida que el tamaño de las entidades aumentaba sus propietarios acudieron a los auditores para detectar errores operativos y posibles fraudes. Los bancos fueron los principales usuarios extremos de los informes financieros.

Antes de 1900 la auditoría tenía como objetivo principal detectar fraudes, con frecuencia incluían el estudio de todas o casi todas las transacciones registradas. Posteriormente en el siglo XX la auditoría se alejó del enfoque de la detección de fraudes y se direccionó hacia la determinación de si los estados financieros presentaban razonablemente la posición financiera y los resultados de las operaciones.

El auge de la auditoría inició a medida que las entidades corporativas se expandían, lo que también originó que la auditoría realizara muestras de las transacciones a revisar. El control interno, empezó a cobrar importancia, pues las auditorías para descubrir fraudes serían muy costosas y el control interno efectivo fue reconocido como mejor técnica.

Fue en la década de los 60s cuando en Estados Unidos la detección de fraudes asumió un papel más importante en el proceso de auditoría.

En 1972 se dio inicio al análisis del fraude en los Estados Financieros, el fraude de Watergate, a la luz de este escándalo que involucraban funcionarios del gobierno de Estados Unidos.

El gran auge de la auditoría forense se sitúa en los años 1970 y 1980, como una herramienta para suministrar pruebas a los fiscales.

En 1900 inicia la globalización de la disciplina. En 1996 la Junta de Normas de Auditoría, emitió una guía para los autores requiriendo una evaluación explícita del riesgo de errores en los estados financieros en todas las auditorías, debido al fraude. La clave para evitar problemas, era la reglamentación de leyes efectivas y las efectivas por parte de los auditores, en el cumplimiento de esas leyes y regulaciones.

En 1998, surge la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados ACFE por sus siglas en inglés. ACFE es la principal organización anti-fraude en el mundo y agrupa a especialistas, investigadores, auditores, abogados, contadores, peritos, profesionales y consultores interesados en el tema". (Nayarit, 2015)

1.2 Generalidades de la Auditoría

"La práctica de la Auditoría nació en Gran Bretaña durante la segunda mitad del siglo XIX y se extendió a otros países de cultura empresarial anglosajona, sobre todo en EEUU de América, consolidándose en las últimas tres décadas finales del siglo pasado, como una forma de proporcionar información contable con fiabilidad que hiciera más transparente al inversor el mercado de valores, sobre todo después del precedente que supuso en denominado Crack de 1929.

Poco a poco se fue introduciendo en países de Europa continental, en particular se desarrolla notablemente con la creación de la Comunidad Económica Europea (CEE). A comienzos del siglo XX la auditoría estaba concebida principalmente como una actividad protectora, siendo su fin primordial descubrir y evitar fraudes". (Gómez López, 2016)

De acuerdo a lo referido por Gómez López, "la auditoría se configura como el instrumento fundamental en el proceso de control de la "imagen fiel", proporcionando la confianza necesaria en la citada información e imponiéndose como exigencia social hasta el punto que los poderes públicos, antes desconocedores del tema, asumen su establecimiento obligatorio como mecanismo necesario para la protección de los intereses de terceros y en beneficio también de la economía nacional".

Si bien es cierto a medida que crece un negocio, se hace más difícil la vigilancia personal de sus actividades, por lo que de manera particular, en una empresa grande existen varios departamentos y empleados responsables de la variedad de sus actividades. Por lo que la auditoría se ha convertido en un asesor de la dirección general en todos sentidos y para cualquier tema que se necesite.

1.3 Definición de Auditoría

"El concepto de Auditoría en general podemos decirlo como la función de control de un sistema o un conjunto de sistemas. Es la revisión sistemática y organizada de los sistemas en funcionamiento para ver si en ellos se verifican las siguientes propiedades:

- a) Vigencia de los objetivos planteados como base del diseño original del sistema;
- b) Concordancia del sistema con los objetivos;
- c) Permanencia del diseño en el tiempo (que no haya sufrido alteraciones que lo degraden);
- d) Eficiencia del sistema

A la palabra Auditoría suelen agregársele vocablos que identifican:

- a) Su objeto, como en auditoría de estados contables, auditoría de estructuras de costos, auditoría de declaraciones impositivas, etc.
- b) Su sensor, como en auditoría legal (de ciertas acciones, para determinar si se respetaron determinadas leyes); o
- c) Su sujeto, como en auditoría externa y auditoría interna donde el adjetivo denuncia si el auditor pertenece a la organización en la cual ejecuta su trabajo”. (Fowler Newton, 1993)

Según Alvin A. Arens, Randal J. Elder y Mark S. Beasley, “la auditoria es la acumulación y evaluación de la evidencia basada en información para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La auditoría debería de realizarla una persona independiente y competente”. (Arens, Elder, & Educación, 2007)

Según Víctor Mendivil Escalante, “la auditoría es la actividad por la cual se verifica la corrección contable de las cifras de los estados financieros; es la revisión misma de los registros y fuentes de contabilidad para determinar qué tan razonables son las cifras que presentan los estados financieros emanados de ellos”. (Mendivil Escalante, 2010)

Según Donaliza Cano C. y Danilo Lugo C., “la auditoría es el examen objetivo, sistemático y profesional de las operaciones financieras o administrativas efectuado con posterioridad a su ejecución como servicio a la gerencia por personal de una unidad de auditoría, completamente independiente de dichas operaciones, con la finalidad de verificarlas, evaluarlas y elaborar un informe que contenga comentarios, conclusiones y recomendaciones, soportado en evidencias convincentes”. (Danilo Lugo, 2008)

Según Roberto Gómez López, “la auditoría consiste en un examen sistemático de los estados financieros, de sus registros y operaciones, con la finalidad de determinar si están de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados, con las políticas establecidas por la dirección y con cualquier otro tipo de exigencias legales o voluntariamente adoptadas”. (Gómez López, 2016)

Por todo ello, podemos definirla como la actividad consistente en analizar la información económico-financiera, esta se obtiene de los documentos contables examinados y su objeto es la emisión de un informe que exprese una opinión técnica sobre la fiabilidad de dicha información, para que se pueda conocer y valorar esta información por terceros.

1.4 Requisitos para el registro como Auditor

“La Comisión Nacional Bancaria y de Valores aprobó la Circular 1222, del 14 de noviembre de 1994 en la que establece las disposiciones de carácter general sobre los requisitos que los auditores externos de las instituciones de banca múltiple deberán cumplir para obtener su registro ante la comisión, así como las características de la función e informes de la auditoría externa. Los requisitos que se le exigen al auditor externo para estar registrado son:

1. Ser Contador Público o licenciado en Contaduría, con cédula profesional expedida por la Secretaría de Educación Pública.
2. Ser miembro, con calidad de socio o equivalente, de la firma contratada para prestar los servicios de auditoría externa.
3. Pertenecer a un cuerpo colegiado de su profesión, reconocido por la Secretaría de Educación Pública.
4. Estar registrado en la Administración General de Auditoría Fiscal Federal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
5. Contar con una experiencia profesional mínima de tres años en labores de auditoría relacionadas con entidades del sector financiero.
6. No haber sido condenado por delito patrimonial que amerite pena corporal.
7. No haber sido suspendido o cancelado su registro por alguna de las comisiones supervisoras y no encontrarse en algún supuesto que a juicio de esta comisión, obstaculice su adecuado desempeño profesional” (Estupiñán Gaitán, 2002).

1.5 Principios básicos del Auditor

“Existe una cantidad impresionante de profesionales que han desarrollado una práctica profesional guiada por trece principios básicos:

- 1) La auditoría de fraude es diferente de la auditoría financiera. Es más un conjunto mental que una metodología.

- 2) Los auditores de fraude son diferentes de los auditores financieros. Se centran en excepciones, rarezas, irregularidades contables, y patrones de conducta, no en errores y omisiones.
- 3) La auditoría de fraude se aprende principalmente de la experiencia, no en los textos de auditoría o en los papeles de trabajo del último año. Aprender a ser un auditor de fraude significa aprender a pensar como un ladrón <donde se encuentran los vínculos más débiles en esta cadena de controles internos>.
- 4) Desde una perspectiva de auditoría, el fraude es la representación equivocada e intencional de hechos financieros de naturaleza material. Desde una perspectiva de auditoría del fraude, el fraude es una representación equivocada y material de hechos financieros.
- 5) Los fraudes se comenten por razones económicas, egocéntricas, ideológicas y sicóticas. De las cuatro, el motivo económico es el más común.
- 6) El fraude tiende a abarcar una teoría estructurada alrededor de motivos, oportunidades y beneficios.
- 7) El fraude es un ambiente contable computarizado puede ser cometido en cualquier etapa del procesamiento – entrada, proceso o salida. Los fraudes de entrada: ingreso de datos falsos y fraudulentos, son los más comunes.
- 8) Los esquemas fraudulentos más comunes de los empleados de nivel más bajo incluyen malversaciones (cuentas por pagar, nómina y reclamos por beneficios y gastos).
- 9) Los esquemas fraudulentos más comunes de los empleados de nivel más alto incluyen <alteración de utilidades>, diferir gastos, registrar ventas demasiado temprano, sobrevalorar inventarios.
- 10) Los fraudes contables se causan más a menudo por ausencia de controles que por pérdida de controles.
- 11) Los incidentes por fraude no están creciendo exponencialmente, pero las pérdidas por fraude sí.
- 12) Los fraudes en contabilidad se descubren más a menudo por accidente que por propósito o diseño de la auditoría financiera. Cerca del 90% de los fraudes financieros se descubren por accidente.
- 13) La prevención del fraude es asunto de controles adecuados y de un ambiente de trabajo que dé alto valor a la honestidad personal y al trato justo". (Flores, 2009)

CAPÍTULO II AUDITORÍA INTERNA

2.1 Generalidades de la Auditoría Interna

El primer indicio de la realización de auditorías internas es en Grecia aproximadamente hace 2,500 años durante el reinado de Ptolomeo Filadelfo II. Estas nascentes auditorías de ocupaban de examinar la exactitud de los registros contables y evaluaban que fueran apropiadas las actividades reflejadas en las cuentas.

De acuerdo a Santillana, las empresas ferroviarias en Estados Unidos de América, han sido reconocidas como las primeras usuarias de los servicios de auditoría interna, hecho que se dio durante los últimos años del siglo XIX, cuando los auditores internos fueron tomando un lugar relevante en tales organizaciones. El título aplicado a esos empleados era el de *Traveling auditors* y su función consistía en visitar las oficinas expendedoras de boletos de viaje para determinar la venta correcta del boletaje, el uso correcto de los boletos por parte de los pasajeros; además, incluía revisar el registro y manejo del dinero recaudado.

Hasta antes de 1941 la auditoría interna era esencialmente una función de rutina de oficina, sin estructura organizacional ni estándares de conducta ya que, debido a la necesidad de mantener registros de contabilidad adecuados y confiables, los auditores fueron utilizados para revisar los movimientos contables antes de su registro para asegurar que éstos no tuvieran errores, y su segunda tarea estaba relacionada con la investigación (o posibilidades) de fraude. Así, los auditores internos eran vistos como revisores o “policías” encargados de proteger los activos de la organización.

“El viejo concepto de auditoría interna se puede comparar como si fuera un seguro: su principal objetivo era descubrir fraudes, y no esperar hasta que los auditores externos los detectaran durante su auditoría anual. El concepto moderno de la auditoría interna es el de apoyo a la administración en todo su contexto, ya que están inmersos en el proceso administrativo y relacionado con la prevención de errores, ineficiencias y fraude.” (Santillana, 2013)

Así el 9 de diciembre de 1941 se celebró la primera conferencia anual en el *Williams Club* de la ciudad de Nueva York, en la que se creó The Institute of Internal Auditors (IIA) con 24 socios fundadores. La membresía creció rápidamente, hacia el primer año ya contaba con 104 socios, hacia el quinto 1018 y para 1957 ya eran 3,700 de los cuales el 20% eran de fuera de los Estados Unidos.

2.2 Definición de Auditoría Interna

Según Santillana es una función que coadyuva con la organización en el logro de sus objetivos para ello se apoya en una metodología sistemática para analizar los procesos de negocio y las actividades y procedimientos relacionados con los grandes retos de la organización, que deriva en la recomendación de soluciones. Es una función practicada por auditores internos profesionales con un profundo conocimiento en la cultura de negocios, los sistemas y los procesos. La función de auditoría interna provee seguridad de que los controles internos insaturados son adecuados para mitigar los riesgos y alcanzar el logro de las metas y objetivos de la organización. (Santillana, 2013)

De acuerdo a la enciclopedia financiera: La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de supervisión y consultoría diseñada para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. (Financiera, 2016)

Según Víctor Mendivil Escalante afirma que la auditoría es la actividad por la cual se verifica la corrección contable de las cifras de los estados financieros; es la revisión misma de los registros y fuentes de contabilidad para determinar la razonabilidad de las cifras que muestran los estados financieros emanados de ellos. (Mendivil Escalante, 2010)

Según Alvin A. Arens la auditoría es la recopilación y evaluación de datos sobre información cuantificable de una entidad económica para determinar e informar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La auditoría debe ser realizada por una persona competente e independiente. (Arens, Elder, & Educación, 2007)

Por lo que puedo concluir que la auditoría interna es un conjunto de procedimientos aplicados de manera sistemática por un profesional, con la finalidad de emitir una opinión que proporcione garantía de credibilidad a la administración de la organización.

2.3 Marco normativo

Los trabajos de auditoría interna se llevan a cabo en diversos ambientes legales y culturales; dentro de organizaciones con gran diversidad de propósitos, tamaño, complejidad y estructura, y con personas dentro o fuera de la organización. Si bien esta diversidad puede afectar el ejercicio de la auditoría interna dependiendo de cada ambiente, es esencial el apego a las *Normas internacionales para la práctica profesional de la auditoría interna* para asegurarse del debido cumplimiento de las responsabilidades de los auditores internos y de la función de auditoría interna.

El propósito de las Normas es:

- 1.- Definir principios básicos que representen el ejercicio de la auditoría interna.
- 2.- Proporcionar un marco de referencia para ejercer y promover un valor agregado al amplio rango de actividades de auditoría interna.
- 3.- Establecer las bases para evaluar el desempeño de auditoría interna.
- 4.- Fomentar la mejora de los procesos y operaciones de la organización.

La estructura de las Normas está conformada por las siguientes secciones: “Normas sobre atributos”, “Normas sobre desempeño” y “Normas de implementación”. Las Normas sobre atributos se refieren a las características de las organizaciones y a las personas que prestan servicios de auditoría interna. Las Normas sobre desempeño describen los servicios de auditoría interna y proporcionan criterios de calidad con los cuales puede evaluarse el desempeño de estos servicios. Las normas sobre atributos y sobre desempeño aplican a todos los servicios de auditoría interna. Las normas de implementación amplían las normas sobre atributos y sobre desempeño, y proporcionan los requisitos aplicables a las actividades de aseguramiento (A) y de consultoría (C).

NORMAS SOBRE ATRIBUTOS
1000.- Propósito, autoridad y responsabilidad
1010.- Reconocimiento de la Definición de auditoría interna, del Código de ética y las Normas en el estatuto de auditoría interna
1100.- Independencia y objetividad
1110.- Independencia hacia el interior de la organización
1111.- Interacción directa con el consejo de administración
1120.- Objetividad individual
1130.- Impedimentos a la independencia o a la objetividad
1200.- Aptitud y debido cuidado profesional
1210.- Aptitud
1220.- Debido cuidado profesional
1230.- Desarrollo profesional continuo

1300.- Programa de aseguramiento y mejora de la calidad
1310.- Requisitos del programa de aseguramiento y mejora de la calidad
1311.- Evaluaciones internas
1312.- Evaluaciones externas
1320.- Reporte sobre el programa de aseguramiento y mejora de la calidad
1321.- Uso de la aseveración "Conforme a las Normas Internacionales para la práctica profesional de la auditoría interna"
1322.- Declaración de incumplimiento

NORMAS SOBRE DESEMPEÑO	
2000.- Administración de la función de auditoría interna	
2010.- Planeación	
2020.- Comunicación y aprobación	
2030.- Administración de recursos	
2040.- Políticas y procedimientos	
2050.- Coordinación	
2060.- Reporte al director general y al consejo	
2070.- Servicios proveídos por externos y responsabilidad de auditoría interna	
2100.- Naturaleza del trabajo	
2110.- Gobierno	
2120.- Administración de riesgos	
2130.- Control	
2200.- Planeación del trabajo	
2201.- Consideraciones sobre la planeación	
2210.- Objetivos del trabajo	
2220.- Alcance del trabajo	
2230.- Asignación de recursos para el desarrollo del trabajo	
2240.- Programa de trabajo	
2300.- Ejecución del trabajo	
2310.- Identificación de la información	
2320.- Análisis y evaluación	
2330.- Documentación de la información	
2340.- Supervisión del trabajo	
2400.- Comunicación de resultados	
2410.- Criterios para la comunicación	
2420.- Calidad de la comunicación	
2421.- Errores y omisiones	
2430.- Uso de la aseveración "Realizado de conformidad con las Normas internacionales para la práctica profesional de la auditoría interna"	
2431.- Declaración de incumplimiento de las Normas	
2440.- Divulgación de resultados	
2450.- Opinión general	
2500.- Monitoreo del seguimiento	
2600.- Decisión de aceptación de riesgos por parte de la dirección general	

2.3.1 Guías de apoyo para la práctica de la auditoría interna

Estas guías apoyan a los auditores internos en la promoción de una buena práctica, están dirigidas hacia el enfoque, la metodología y los aspectos relativos de la auditoría interna, pero no entran al detalle de procesos y procedimientos. Incluyen prácticas relativas a aspectos internacionales, locales o de industrias específicas, y que refieren los tipos de compromisos y consideraciones legales o regulatorios.

Proporcionan una orientación para conducir las actividades de auditoría interna. Incluyen procesos y procedimientos detallados, tales como herramientas, técnicas, programas y enfoques paso a paso, así como ejemplos.

Se dividen en tres grupos: Guías para la práctica, Guías generales relacionadas con la tecnología de la información y Guías para la evaluación de riesgos de la tecnología de la información.

2.4 Metodología de la auditoría interna

De acuerdo a Juan Ramón Santillana, la metodología de la auditoría interna tiene 8 etapas: planeación del trabajo, levantamiento de información, documentación de auditoría, aplicación de pruebas de auditoría para examinar la información, evaluación de la información, control de hallazgos y observaciones de auditoría, comunicación de resultados y monitoreo y seguimiento.

2.4.1 Planeación del trabajo

Plan anual de trabajo de la función de auditoría interna. Es un documento de planeación en el cual se consignan los trabajos por realizar de las unidades administrativas, las actividades o los procesos susceptibles de ser auditados o intervenidos por la función de auditoría interna. Este plan por lo regular se diseña para un año de calendario, sin menoscabo de extenderlo hacia el mediano plazo (uno a tres años) o a largo plazo (más de tres años).

Se deben establecer objetivos por cada trabajo. El alcance del trabajo debe ser suficiente para satisfacer sus objetivos. Los objetivos de la intervención son estrategias que deben desarrollar los auditores internos y la forma como intentarán emplearlas. Los procedimientos de auditoría son los medios por utilizar para lograr esos objetivos.

Los objetivos y procedimientos deberán de identificar los riesgos, o sea aquellos eventos o acciones que puedan afectar de manera adversa a la unidad administrativa, actividad o proceso sujeto a intervención, con el propósito de detectar áreas o aspectos relevantes o significativos en la actividad sujeta a intervención, por lo cual se deberá de realizar una evaluación preliminar de esos riesgos.

También se debe de comunicar a las partes que requieren saber de la intervención por realizar, para tratar los objetivos, el tiempo, el personal a utilizar, de manera general las condiciones de la actividad por realizar.

Es indispensable contar con un estudio y evaluación del sistema de control interno que permita identificar y evaluar los riesgos de errores materiales y el proceso de administración de riesgos adoptado por la organización.

2.4.2 Levantamiento de información

Se entenderá las actividades que lleve a cabo el auditor para allegarse de elementos base para conocer la actividad sujeta a intervención, para estudiar y evaluar su comportamiento y desempeño, y para sustentar la aplicación de sus pruebas de auditoría.

Técnicas aplicables: entrevistas, observaciones de campo y obtención de evidencia documental.

2.4.3 Documentación de auditoría, papeles de trabajo

Estos deben de ser preparados y recopilados por el auditor y revisados por el director de auditoría interna. Los papeles de trabajo contendrán información relativa a las técnicas y los procedimientos de auditoría aplicados, evidencia relevante obtenida durante la auditoría y los análisis y bases que soportan los hallazgos y recomendaciones a reportar.

Estos papeles de trabajo se pueden preparar con el uso de programas y cuestionarios, uso de formatos de auditoría, diagramas y gráficas, descripciones narrativas o una combinación de ellos.

2.4.4 Aplicación de pruebas de auditoría para examinar la información

Los programas de auditoría son el documento que contempla, de manera sistemática y ordenada, los pasos a seguir y los procedimientos de auditoría que se van a aplicar a un trabajo de auditoría y siempre deberán de ser colocados al inicio de la sección a que aludan o correspondan.

Estos pueden ser: de aplicación general, que son aquellos que se pueden aplicar en cualquier tipo de auditoría y su propósito es asegurar la cobertura y estandarización de requisitos mínimos por cubrir para conocer los aspectos generales que incidirán en los tipos de auditoría a practicar; y los de aplicación específica que son los diseñados ex profeso para el tipo de auditoría y a la actividad sujeta a intervención.

El alcance de las pruebas, también llamado extensión, se hará aplicando el plan de muestreo que más se adapte a las circunstancias y necesidades del auditor interno; y sobre las muestras seleccionadas aplicará sus procedimientos de revisión, en función de la naturaleza de las muestras, y en la oportunidad o el momento que juzgue más adecuado, atendiendo a su criterio profesional.

2.4.5 Evaluación de la información

Por evaluación se entenderá el proceso mediante el cual se evalúa lo que está sucediendo o se está haciendo en la actividad sujeta a auditoría, así como la calidad de acción y los resultados obtenidos, contra lo que debe ser o lo ideal a hacer.

En coadyuvancia al proceso de evaluación, y con el propósito de que éste lleve una secuencia ordenada, y además para evitar que se omitan aspectos relevantes, el auditor se auxiliará con programas de auditoría previamente elaborados.

2.4.6 Control de hallazgos y observaciones de auditoría

El auditor interno, durante el desarrollo de su trabajo, y en cualquiera de sus etapas, irá detectando situaciones, irregularidades o anomalías que merezcan ser tomadas en consideración para su análisis y discusión con el personal de la unidad administrativa, la actividad o el proceso sujeto a auditoría. Del resultado de ese proceso se derivará su eventual inclusión en el informe de auditoría.

El proceso de registro de observaciones infiere el anotarlas, así como la falta de observancia de criterios, sus causas, consecuencias, opciones de solución y beneficios esperados; de igual manera se indicará el nombre de las personas con quienes se comentó y los comentarios recibidos.

Juan Ramón Santillana nos presenta el siguiente formato con el fin de estandarizar el proceso de registro de observaciones. En lo aplicable, en cada observación que se registre se deberá anexar la documentación que la soporte. El conjunto de observaciones registradas y numeradas en forma consecutiva para efectos de control habrán de registrarse en una sección específica de los papeles de trabajo; y se hará referencia a ellas, por su número, en el programa de

auditoría y en los papeles de trabajo relativos al área o sección donde fue detectada.

Análisis de observaciones		Actividad o proceso		
Observación:				
↓				
Criterios:				
↓				
Causas:				
↓				
Consecuencias:				
↓				
Opciones de solución:		→		Beneficios:
Comentado con:			Sus comentarios:	
Forma No. 1	Fecha	Recopiló	Revisó	Índice
				Pag. De

Fuente: (Santillana, 2013)

Descripción y uso de la forma anterior.

Actividad o proceso. Nombre de la actividad o proceso sujeto a auditoría.

Observación. Anotar en la forma más clara posible la observación, oportunidad de mejora o inconsistencia detectada. Algunos autores o auditores se inclinan por denominar *condición* (o sea, la situación encontrada por el auditor) a la observación, oportunidad de mejora o inconsistencia.

Criterios. Son las disposiciones o conceptos ideales cuya inobservancia, parcial o total, contribuyó a que se materializara la observación. Dentro de estos se pueden considerar:

1. Disposiciones regulatorias y directivas: leyes, reglamentos, políticas, manuales, objetivos, metas, etc.
2. Opiniones de expertos.
3. Experiencias administrativas.
4. Objetivos o políticas generales expresados verbalmente.
5. Buenas prácticas generalmente observadas.
6. Sentido común.
7. Experiencia del auditor.

Causas. Causas que dieron origen a la observación, oportunidad de mejora o inconsistencia. Dentro de las causas se pueden apuntar las siguientes:

1. Negligencia o descuido.
2. Organización defectuosa.
3. Sistema de control interno deficiente.
4. Normas inadecuadas, inexistentes, obsoletas o imprácticas.
5. Decisión consciente o instrucción de desviarse de las normas.
6. Falta de honestidad.
7. Falta de delegación de autoridad.
8. Falta de conocimientos de los requisitos.
9. Falta de esfuerzo o interés.
10. Falta de recursos humanos, materiales o financieros.
11. Falta de supervisión.
12. Falta de capacitación.
13. Falta de comunicación.
14. Falta de buen juicio o sentido común.
15. Falta de voluntad para cambiar.
16. Inadvertencia de beneficios potenciales de los cambios propuestos.
17. Inadvertencia del problema.

Consecuencias. Efectos de la observación, oportunidad de mejora o inconsistencia. Deberá procurarse que, en la medida de lo posible, esta consecuencia sea cuantificable. Como consecuencias típicas es dable señalar las siguientes:

1. Uso de antieconómico o ineficiente de los recursos humanos, materiales o financieros.
2. Pérdidas de ingresos potenciales.
3. Gastos indebidos.
4. Violación de disposiciones legales y/o administrativas.
5. Ineficiencia laboral.
6. Desmoralización del personal.

7. Control inadecuado de recursos o actividades.
8. Inseguridad de que se trabaje como debiera ser.
9. Informes poco útiles, poco significativos o inexactos.

Opciones de solución. Presentar o proponer las probables opciones de solución.

Beneficios. Beneficios probables o potenciales que se esperan en cada opción.

Comentado con, sus comentarios. Anotar el nombre de la persona o personas con quienes se comentó la observación, oportunidad de mejora o inconsistencia, así como su reacción o comentarios. En lo prudente y posible, recabar la firma en esta sección de la persona o personas con quienes se comentó la observación, oportunidad de mejora o inconsistencia.

2.4.7 Comunicación de resultados

La comunicación de los resultados puede existir en tres momentos: al inicio del examen, en el transcurso y al término de la auditoría.

Para la ejecución de una auditoría, el auditor jefe del equipo, mediante oficio notificará el inicio del examen a los principales funcionarios vinculados con las operaciones a ser examinadas de conformidad con el objetivo y alcance de la auditoría.

Dicha comunicación se la efectuará en forma individual y de ser necesario, en el domicilio del interesado, por correo certificado o a través de la prensa. Para el caso de particulares se les notificará o requerirá información de conformidad con las disposiciones legales pertinentes.

La comunicación inicial, se complementa con entrevistas a los principales funcionarios de la entidad auditada, en esta oportunidad además de recabar información, el auditor puede emitir criterios y sugerencias preliminares para corregir los problemas que se puedan detectar en el desarrollo de tales entrevistas.

Con el propósito de que los resultados de un examen no propicien situaciones conflictivas y controversias muchas veces insuperables, éstos serán comunicados en el transcurso del examen, tanto a los funcionarios de la entidad examinada, a terceros y a todas aquellas personas que tengan alguna relación con los hallazgos detectados.

La comunicación de resultados será permanente y no se debe de esperar la conclusión del trabajo o la formulación del informe final, para que la administración conozca de los asuntos observados por parte del auditor, éste deberá de transmitirlos tan pronto como haya llegado a formarse un criterio firme debidamente documentado y comprobado.

La comunicación de resultados al término de la auditoría, se efectuará de la manera siguiente:

- a) Se preparará el borrador del informe que contendrá los resultados obtenidos a la conclusión de la auditoría, los cuales, serán comunicados en la conferencia final por los auditores de la Contraloría a los representantes de las entidades auditadas y las personas vinculadas con el examen.
- b) El borrador del informe incluirá los comentarios, conclusiones y recomendaciones, estará sustentado en papeles de trabajo, documentos que respaldan el análisis realizado por el auditor, este documento es provisional y por consiguiente no constituye un pronunciamiento definitivo ni oficial de la Contraloría General del Estado.
- c) Los resultados del examen constarán en el borrador del informe y serán dados a conocer en la conferencia final por los auditores, a los administradores de las entidades auditadas y demás personas vinculadas con él.

Si durante la auditoría han surgido elementos de juicio que significan fallas de control interno independientemente de su efecto en los estados financieros, estas deben ser mencionadas en un informe presentado por separado donde consten dichos hallazgos debiendo manifestar también, las conclusiones, las recomendaciones correspondientes y la opinión del sector involucrado o los funcionarios responsables.

2.4.8 Monitoreo y seguimiento

El director de auditoría interna debe establecer y mantener un sistema de monitoreo y las acciones emprendidas sobre los resultados comunicados a la dirección general.

Para un efectivo monitoreo de las acciones emprendidas, el director de auditoría interna debe establecer procedimientos que incluyan:

- El periodo requerido para que la administración de respuesta a las observaciones y recomendaciones que se le dieron a conocer.
- Evaluación por parte del director general o directivo que dará respuesta.
- Verificación por parte del responsable (si lo juzga conveniente).
- Desarrollar un plan de seguimiento (si se considera conveniente).
- Diseñar un proceso de comunicación dirigida al director general o al consejo para el caso de acciones o respuestas no satisfactorias, el cual habrá de incluir los riesgos que asumen.

El seguimiento es un proceso mediante el cual los auditores internos evalúan la adecuación, efectividad y oportunidad de las acciones adoptadas por la administración sobre las observaciones y recomendaciones reportadas, incluyendo las de auditores externos y otros auditores. Este proceso también

incluye la determinación de si la dirección general y/o el consejo han asumido el riesgo de no tomar acciones correctivas sobre las observaciones reportadas.

El director de auditoría interna es responsable de elaborar un programa sobre las acciones de seguimiento, que formará parte de la asignación de auditoría y de los papeles de trabajo. El programa de seguimiento será formulado con base en la exposición a los riesgos involucrados, así como al grado de dificultad y relevancia del tiempo implícito en la implementación de la acción correctiva.

Los auditores internos, por su lado, habrán de asegurarse si las medidas o acciones adoptadas sobre las observaciones y recomendaciones corrigen las condiciones que les dieron origen.

CAPITULO III FRAUDE

3.1 Generalidades del Fraude

“Los crímenes económicos se han incrementado dramáticamente en los años recientes. Ello se evidencia al leer informes periodísticos que cotidianamente reportan sobre los crímenes económicos cometidos en las comunidades a través de todo el país. Uno puede leer sobre una persona que desfalca fondos de un banco o de una compañía; un político que acepta sobornos por favores políticos; un “artista de engaños” que estafa a la gente mediante esquemas fraudulentos; una persona que vende productos ilegales (drogas, alcohol y tabaco)”. (Flores, 2009)

3.2 Definición

De acuerdo a García Hernández el fraude es “un delito intencional en el cual el delincuente daña el patrimonio ajeno valiéndose de engaño o aprovechándose del error de la víctima y lo comete, atendiendo al texto del artículo 386 del Código Penal Federal aplicable en toda la República para los delitos del orden federal, “el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace ilícitamente de alguna o alcanza algún lucro indebido”. (García Córdova, 2007)

Para Alvin A. Arens, Randal J. Elder y Mark S. Beasley, “el fraude en el concepto de la auditoría de estados financieros, se define como un error intencional en los estados financieros. Las dos principales categorías de fraude son: informes financieros fraudulentos y malversación de activos. Los informes financieros fraudulentos son un error u omisión intencional en las cantidades o revelaciones con la intención de engañar a los usuarios e implican errores intencionales de cantidades, no revelaciones. La malversación de activos es el fraude que involucra el robo de los activos de una entidad y el término se utiliza para referirse al robo que involucra a empleados y otras personas dentro de la organización”. (Arens, Elder, & Educación, 2007)

De acuerdo a Jack Bologna y Robert J. Lindquist, “el fraude tiene varias definiciones: como delito: es un término genérico que implica a todo lo que un individuo puede concebir para obtener una ventaja sobre otro por representaciones falsas”. (Bologna, 1987)

De acuerdo a Rodrigo Estupiñan, “el fraude se define como despojar mediante engaño ya sea a una persona natural o jurídica, dentro de las menciones que se

relacionan con los llamados delitos de cuello blanco, son referidos a las defraudaciones que se han hecho a los entes corporativos dividiéndose en dos categorías: adueñarse de fondos o activos de la empresa; y la declaración falsa de la situación financiera de la empresa” (Estupiñán Gaitán, 2002).

Según Allan Errol Rozas Flores, “el fraude es un término genérico que abarca todos los medios diversos que el ingenio humano pueda crear y a los que recurre una persona para aprovecharse de otro con sugerencias falsas u ocultación de la verdad; incluye todo tipo de sorpresa, truco, treta y cualquier otra actitud mal intencionada con la cual engaña a otro”. (Flores, 2009)

Según el Instituto de Auditores Internos, el fraude es todo acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o abuso de confianza. Son actos que no dependen de amenazas, de violencia ni de fuerza física. Los fraudes son cometidos por personas y organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, para evitar el pago o la pérdida de servicios o para obtener una ventaja personal o comercial.

Desde hace más de 50 años la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores INTOSAI, ha proporcionado un marco institucional para la transferencia y el aumento de conocimientos para mejorar a nivel mundial la fiscalización pública exterior y por lo tanto fortalecer la posición, la competencia y el prestigio de las distintas entidades fiscalizadoras superiores en sus respectivos países.

La INTOSAI es un organismo autónomo, independiente y apolítico. Es una organización no gubernamental con un estatus especial con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

Existen siete organizaciones regionales:

- OLACEFS Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores
- AFROSAI Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de África
- ARABOSAI Organización Árabe de Entidades Fiscalizadoras Superiores
- ASOSAI Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de Asia
- PASAI Asociación de Entidades Fiscalizadoras Superiores del Pacífico
- CAROSAI Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores del Caribe
- EUROSAI Organización de las Entidades Fiscalizadoras Superiores de Europa

“Durante la presentación del informe global sobre fraude 2013-2014, Brian Weihs, director general de Kroll, una de las firmas más importantes a nivel global en materia de prevención de riesgos, indica que salvo el caso de África subsahariana,

el número de fraudes financieros al interior de las empresas establecidas en México “fue el más alto que en cualquier región o país” en este año, en el mundo. Si bien el porcentaje de empresas que reportaron haber sufrido fraudes en México (63%) no es de los más altos, las pérdidas financieras que dichas prácticas provocaron fueron las más altas a nivel global.

De acuerdo con el reporte la pérdida financiera por fraude en México “se duplicó con creces” en el último año, al pasar de 0.7% de los ingresos totales de las empresas en la encuesta de 2012, a 1.9% en 2013 “muy por encima de la norma global”.

El estudio fue encargado por Kroll a la firma The Economist Intelligence Unit y está basado en encuestas a 901 altos ejecutivos de empresas de todo el mundo, 14% de los cuales eran empresas de América Latina, de donde fueron tomados los datos para el caso mexicano.

El directivo agregó que el número de empresas mexicanas que dijeron sentirse expuestas al fraude en los últimos 12 meses aumentó de 56% en la encuesta de 2012, a 93% en 2013, el número más alto a nivel global.

Los fraudes más comunes en las empresas mexicanas están relacionadas con robos de activos físicos o inventarios (30%); corrupción y sobornos (25%); fraudes financieros internos o robos (25%) y fraudes de vendedores, proveedores y adquisiciones (23%).

Weihs indicó que a nivel general el 72% de los encuestados dijo que los fraudes en sus compañías involucraban a por lo menos una persona que trabajaba dentro de la misma empresa, aunque en el 32% de los casos, los fraudes fueron detectados mediante una denuncia interna.

Poco más de la mitad de los fraudes en el mundo (52%) fueron descubiertos por la gerencia; 51% se detectaron en auditorías internas y solo el 10% en auditorías externas.

El directivo señaló que en México los canales de denuncia son menos usados que en Estados Unidos y Europa, debido a que los empleados no confían en los mecanismos implementados o no saben cómo usarlos. Indicó que pese a la vulnerabilidad reportada por las empresas en México 38% de las encuestas dijeron que no tienen presupuesto para invertir en mejores sistemas de protección”. (Miranda, 2014)

De acuerdo a la ENVIPE (encuesta nacional de victimización y percepción sobre Seguridad Pública) 2015, indica que durante el 2014 el Fraude fue el tercer delito

más frecuente en 10 de los 32 estados de la República Mexicana, incluido el Distrito Federal, entre otros.

Incidencia Delictiva

Listado de los *tres delitos más frecuentes* por Entidad Federativa en **2014**.

Entidad	1era Más Frecuente	2da Más Frecuente	3era Más Frecuente
NACIONAL	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Extorsión	Fraude
Aguascalientes	Robo parcial de vehículo	Extorsión	Amenazas
Baja California	Extorsión	Robo parcial de vehículo	Robo en su casa habitación
Baja California Sur	Fraude	Robo parcial de vehículo	Extorsión
Campeche	Extorsión	Amenazas	Fraude
Coahuila	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Robo parcial de vehículo	Fraude
Colima	Extorsión	Amenazas	Fraude
Chiapas	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Amenazas
Chihuahua	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Robo parcial de vehículo
Distrito Federal	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Extorsión	Fraude
Durango	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Robo parcial de vehículo
Guanajuato	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Extorsión	Robo parcial de vehículo
Guerrero	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Fraude
Hidalgo	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Fraude
Jalisco	Extorsión	Robo parcial de vehículo	Robo o asalto en la calle o en el transporte público
Estado de México	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Extorsión	Amenazas
Michoacán	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Robo parcial de vehículo

Incidencia Delictiva

Listado de los *tres delitos más frecuentes* por Entidad Federativa en 2014.

Entidad	1era Más Frecuente	2da Más Frecuente	3era Más Frecuente
NACIONAL	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Extorsión	Fraude
Morelos	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Amenazas
Nayarit	Extorsión	Amenazas	Robo parcial de vehículo
Nuevo León	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Robo parcial de vehículo	Extorsión
Oaxaca	Amenazas	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Extorsión
Puebla	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Robo parcial de vehículo
Querétaro	Extorsión	Fraude	Robo parcial de vehículo
Quintana Roo	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Fraude
San Luis Potosí	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Otros delitos
Sinaloa	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Fraude
Sonora	Robo en forma distinta a las anteriores	Robo parcial de vehículo	Robo o asalto en la calle o en el transporte público
Tabasco	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Extorsión	Robo en forma distinta a las anteriores
Tamaulipas	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Amenazas
Tlaxcala	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Amenazas
Veracruz	Extorsión	Robo o asalto en la calle o en el transporte público	Fraude
Yucatán	Extorsión	Robo en forma distinta a las anteriores	Fraude
Zacatecas	Extorsión	Amenazas	Robo parcial de vehículo

3.3 Elementos del Fraude

De acuerdo al Código Penal Federal, en el artículo 386, los elementos constitutivos del delito de fraude genérico son:

Según la doctrina: a) una conducta falaz; b) un acto de disposición y, c) un daño y un lucro patrimonial.

Y según la jurisprudencia: a) engaño o aprovechamiento del error; b) obtención ilícita de alguna cosa o de algún lucro indebido y, c) nexo o relación de causalidad, entre la conducta engañosa y su resultado, no otro que la adquisición antijurídica de la cosa o del lucro.

“Los elementos materiales son:

- a) el engaño a una persona o el aprovechamiento del error en que se halla y,
- b) que por medio de este se obtenga ilícitamente una cosa o se alcance un lucro indebido”. (García Córdova, 2007)

3.4 Aspectos psicológicos

“Las explicaciones psicológicas más populares se derivan de las teorías psicodinámicas, que asumen que los delincuentes se comportan como lo hacen, porque son de alguna manera “enfermos” o “inadaptados”.

La teoría de Freud nos indica que el comportamiento es en gran parte el producto de las fuerzas psicológicas inconscientes biológicas (“unidades” o “instintos”), que no son percibidos directamente por la persona. La persona puede cometer un acto criminal con el fin de ser capturado y castigado, inconscientemente motivados por errores (es decir, formas o por descuido imprudente de la comisión del delito), hacen que la persona deje “pistas” para ayudar a las autoridades a detener y condenar a los culpables, y así administrar el castigo adecuado.

La teoría psicoanalítica plantea la hipótesis de que hay 3 partes de la personalidad, el ello, el yo y el superyó. El ello, con su deseo de satisfacer, inmediatamente quiere, se acredita generalmente con la motivación criminal. Los actos criminales son cometidos por personas que no controlan sus impulsos primarios, sin inhibiciones de ellos. De acuerdo con el pensamiento psicoanalítico, el fraude puede ser causado por muchos factores, tales como el fracaso de la persona a progresar normalmente a través de las etapas de desarrollo.

El superyó que a menudo se equipara con la “consciencia”, es la unidad de motivación que mantiene a la persona de cometer actos antisociales. En general, se cree que la consciencia se aprende de los padres, esta teoría sugiere que los resultados de fraude de una consciencia subdesarrollada, deriva de una falta de identificación de los padres.

El yo, es la parte de la personalidad que interactúa con la realidad externa. Organiza los procesos de pensamiento y abarca acciones, media entre los impulsos instintivos del ello, las exigencias del entorno y las normas del superyó.

En contraste con ésta teoría, la teoría del aprendizaje afirma que la delincuencia, al igual que todo el comportamiento, está determinada por el entorno ambiental de acuerdo con los principios del condicionamiento clásico u operante. De acuerdo con el condicionamiento operante, las personas harán lo que se ven reforzadas por hacer.

Así podemos enunciar algunas características como: baja moral, tienen racionalizado su comportamiento contradictorio, no tienen un fuerte código de ética personal, carecen de estabilidad, tienen un fuerte deseo de vencer al sistema, tienen antecedentes penales y una mala calificación de su estado

financiero". (W.Steve Albretch, Ph.D. Marshall B. Romney, Ph.D. David J. Cherrington, I. Reed Payne, Ph.D. y Allan V. Roe, Ph.D., 1982)

“Un empleado que está metido en un fraude, en la gran mayoría de los casos, siempre incurre en este tipo de actitudes:

- ❖ Concentración de funciones
- ❖ Imprescindibilidad
- ❖ Disponibilidad en la resolución de problemas
- ❖ Nunca toma vacaciones
- ❖ Inestabilidad financiera
- ❖ Cambios en los hábitos de consumo y nivel de vida” (Estupiñan Gaitán, 2006)

3.5 Aspectos físicos

Si bien la falta de integridad personal contribuye al fraude, se debe de recordar que el fraude también es causado por las oportunidades convenientes y presiones situacionales. Los individuos son propensos a la deshonestidad ante las situaciones de presión o las oportunidades que pueden atraerlos a cometer fraude.

De acuerdo al estudio realizado en el libro How to detect and prevent business fraud, “el 70% de los encuestados estaban casados, de raza caucásica y de sexo masculino. El 13% de ellos contaba con tatuajes en alguna parte del cuerpo, el 74% es consumidor de alcohol y el 9% de drogas. El 65% declara ser mormón y el 22% son católicos”. (W.Steve Albretch, Ph.D. Marshall B. Romney, Ph.D. David J. Cherrington, I. Reed Payne, Ph.D. y Allan V. Roe, Ph.D., 1982)

3.6 Tipos o clases de fraude

“Las causas del fraude, en general, caen en dos categorías: el fraude interno y el externo. El interno es aquel perpetrado contra una compañía o sus asegurados por agentes, administradores u otros empleados, frecuentemente involucra el hurto de información privilegiada u otra propiedad de la compañía. Los externos son los dirigidos contra las compañías y son realizados por individuos o entidades, tan diversas como médicos, asegurados, beneficiarios, vendedores de seguros y criminales de carrera e involucra reclamaciones fraudulentas con ventajas tributarias para ocultar los orígenes de fondos ilícitos al igual que la negociación de cheques falsificados”. (Estupiñan Gaitán, 2006)

Si bien el fraude es un concepto legal amplio, en el contexto de la auditoría de estados financieros, el fraude se define como un error intencional en los estados financieros. Las dos principales categorías de fraude son: informes financieros fraudulentos y malversación de activos.

“Los informes financieros fraudulentos son un error u omisión intencional en las cantidades o revelaciones con la intención de engañar a los usuarios. La mayoría de los casos de informes financieros fraudulentos implican errores intencionales de cantidades, y no revelaciones. Las omisiones de cantidades son menos comunes, pero una compañía puede sobrevaluar los ingresos al omitir las cuentas por pagar y otros pasivos financieros.

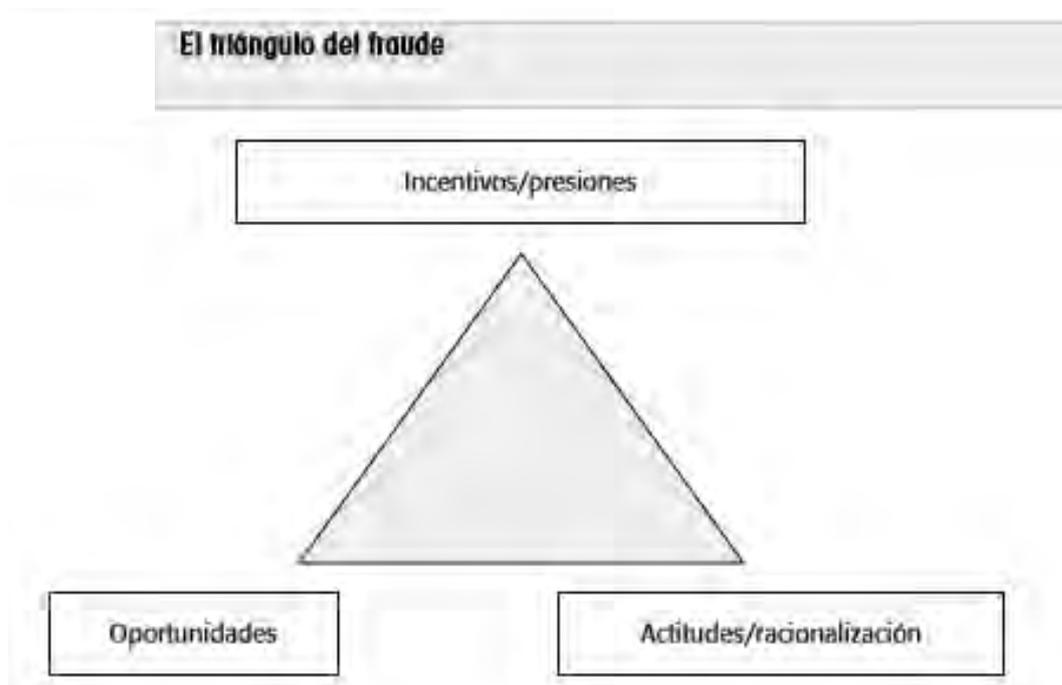
La malversación de activos es el fraude que involucra el robo de los activos de una entidad. En varios casos, las cantidades involucradas no son materiales para los estados financieros. Sin embargo, la pérdida de los activos de la empresa es una preocupación importante de la administración, y es probable que el umbral de materialidad de la administración para el fraude sea mucho menor que el umbral de materialidad utilizado por el auditor para los fines de los informes financieros.

El término malversación de activos, por lo general, se utiliza para referirse al robo que involucra a los empleados y otras personas dentro de la organización. Normalmente se perpetra a niveles inferiores en la jerarquía de la organización. Sin embargo, en algunos casos excepcionales, la administración está implicada en el robo de activos de la compañía. Debido a la gran autoridad de la administración y control sobre los activos de la organización, los desfalcos en los que la alta administración está involucrada, pueden implicar cantidades importantes.

Otra forma de clasificar el fraude es: fraude corporativo y fraude laboral (ocupacional). El Corporativo es la distorsión de la información financiera realizada por parte o toda la alta gerencia con ánimo de causar perjuicio a los usuarios de los estados financieros que fundamentalmente son: prestamistas, inversionistas, accionistas y el estado (sociedad). El fraude laboral es la distorsión de la información financiera (malversación de activos) con ánimo de causar perjuicio a la empresa. Uno o varios empleados fraudulentamente distorsionan la información financiera para beneficiarse indebidamente de los recursos de la empresa. Cuando dos o más personas se ponen de acuerdo para perjudicar a un tercero están actuando en colusión”. (Flores, 2009)

3.7 Triángulo del fraude

“El marco conceptual más reconocido para comprender el concepto de fraude es el llamado: Triángulo del fraude que está basado en lo que los psicólogos expertos en fraude denominan: oportunidad, presión y racionalización. La oportunidad surge cuando los controles son débiles y/o cuando los individuos se encuentran en una posición de confianza. Las presiones sobre quienes cometen fraude son a menudo de tipo financiero, siendo los objetivos corporativos irreales los que más pueden influir en que los empleados cometan fraude. La racionalización a menudo incluye creencias tales como que <“X” actividad no es criminal>, <sus acciones son justificadas>, <se trata de un simple préstamo de dinero>, <estamos asegurando que se cumplan las metas de la empresa>, y de manera especial <todo el mundo lo está haciendo>”. (Flores, 2009)



Fuente: (Arens, Elder, & Educación, 2007)

En tiempos de crisis, como los que se viven ahora, las empresas suelen poner mayor atención a los riesgos que se perciben fuera de la organización, dejando de ver que el enemigo en ocasiones también puede estar adentro. La experiencia nos indica que en épocas de crisis, las condiciones para que la “tormenta perfecta” de fraudes suceda son mucho más latentes. Esto es así porque las personas tienen mayores presiones para obtener ingresos adicionales o mostrar mejores resultados de los que realmente se han logrado, y la racionalización de ciertas conductas para justificar actividades ilegales suele ser más frecuente. Si estas

situaciones se combinan además con una deficiente capacidad de control por parte de las empresas, no es difícil deducir que las oportunidades para que los empleados cometan algún tipo de fraude se incrementen. (KPMG, 2010)

3.8 Señales de peligro ante un fraude

“Principales señales de peligro ante el fraude.

- El pedir pequeñas sumas a compañeros de trabajo.
- El colocar cheques personales en la caja chica o en los fondos para cambio (cheques sin fecha, con fecha adelantada y con fecha atrasada), pidiendo al cajero retenga los cheques, sin depositar o hacerlos efectivos.
- Cheques personales que han sido cobrados y devueltos por el banco por razones anormales.
- La presencia frecuente de colaboradores y acreedores en la oficina y el uso excesivo del teléfono para espantar a los acreedores.
- El colocar en la caja chica vales sin aprobación, o persuadir a los empleados que pueden autorizarlos, a que acepten vales que en realidad constituyen préstamos a corto plazo.
- La inclinación a cubrir ineficiencias y a tapar errores en la cifras.
- La constante crítica a los demás con el fin de alejar sospechas.
- Dar explicaciones pomposas y sin sentido en cualquier investigación. Un proceder raro y peculiar.
- Ser aficionado a cualquier tipo de juegos de azar, sin tener posibilidades de afrontar las pérdidas.
- El beber excesivamente cabaretear y asociarse con individuos de conducta dudosa.
- El comprar automóviles y muebles costosos.
- El trata de explicar un nivel de vida alto como consecuencia de haber obtenido herencia, lo que muchas veces amerita una investigación confidencial.
- El distinguirse cuando se hacen preguntas razonables; el mostrar gran serenidad bajo un interrogatorio severo.
- El negarse a dejar a otros durante el día la custodia de los registros.
- El negarse a tomar vacaciones, por miedo a que descubran los errores o malos manejos; él no acepta ascensos.
- El trato o agasajo constantes, por parte de un miembro del personal, a un proveedor.
- El mantener una gran cuenta bancaria o la compra de grandes valores.

3.9 Estrategias efectivas ante el fraude

- ✓ Capacitación de los empleados: es imperativa, especialmente en lo que se refiere al manejo de sistemas, ya que una deficiencia en esta área puede ser desastrosa.
- ✓ La delación de los empleados de la misma compañía o la información anónima: ello ha llevado a la creación de líneas telefónicas (hot-lines) u oficiales de la compañía, que operan fuera del negocio.
- ✓ Intercambio de información entre compañías, ya sea por el sector o por ubicación geográfica: se debe obrar con cautela, ya que si se discute abiertamente puede implicar acciones contra la empresa por difamación.
- ✓ El diseño e implementación de políticas claras de prevención, detección e información de casos dentro de la misma compañía: muchos fraudes se podrían evitar con la planeación y sistemas de control adecuados.
- ✓ Establecimiento de leyes sencillas contra el fraude: los abogados defensores tienden a complicar los casos en las cortes.
- ✓ Ayudarle a la gerencia a minimizar la ocurrencia del fraude mediante el establecimiento y mantenimiento, por parte de la gerencia, de controles internos efectivos.
- ✓ Trabajar con la gerencia para desarrollar y cumplir procedimientos de detección de fraude.
- ✓ Ayudarle a la gerencia en la concientización de los empleados de la compañía sobre las características del fraude y los pasos a seguir para informar sobre un posible fraude.
- ✓ Investigar los indicios de un posible fraude o de actividades potencialmente fraudulentas identificadas por medio de auditorías internas, sin importar si dichos fraudes están dirigidos hacia la compañía o hacia sus clientes.
- ✓ Instituir procedimientos previos de investigación del fraude.
- ✓ Administrar el plan de prevención del fraude en la compañía de conformidad con los requisitos reglamentarios". (Estupiñán Gaitán, 2002)

CAPITULO IV RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

4.1 Definición de reclutamiento de personal

“Es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno.

Para mayor eficacia en el reclutamiento, es determinante la anticipación con la que se hayan previsto las necesidades. Esto permite contar con tiempo suficiente para poder escoger al personal más adecuado disponible en el mercado de trabajo.

No se debe desconocer que el reclutamiento implica un costo, que no siempre se justifica por la dimensión de la empresa ni por la rotación del personal, por lo cual es muy importante hacer un buen proceso de reclutamiento y selección, para poder justificar la inversión que implica”. (Grados Espinosa, 2013)

El reclutamiento se puede hacer en una empresa en etapa de formación o en una empresa ya constituida cuando exista un puesto de nueva creación, una vacante por baja o promoción, o por un puesto por tiempo determinado.

Es un proceso de toma de decisiones orientado a la incorporación de los recursos humanos adecuados para resolver las necesidades de una empresa (organización cuyos objetivos específicos incluyen la obtención de beneficio económico sobre los recursos invertidos; y en cuya estructuración se incluye la presencia de trabajadores con relaciones reguladas por las legislaciones laborales.

Es un conjunto de procedimientos utilizados para la localización, atracción y captación de candidatos potencialmente válidos que participen libre y voluntariamente en el proceso de selección de personas para cubrir una vacante dentro de una empresa u organización.

Comienza con la búsqueda de personas potencialmente válidas y finaliza cuando se ha localizado un número de candidatos suficiente para comenzar un proceso de selección, o bien cuando se decide ofrecer el contrato de trabajo a una persona determinada. (Collado, 2009)

En el proceso de reclutamiento es un proceso de dos vías comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. (Chiavenato I. , 2009)

Con lo anterior, concluyo que el reclutamiento es el proceso por medio del cual se determina las fuentes y medios para hacer que las personas lleguen a la empresa para calificarles como empleados potenciales de la misma.

4.2 Fuentes de reclutamiento

“Existen dos fuentes de reclutamiento, ambas de gran interés para el reclutador: las internas y las externas.

Las internas son aquellas en las que sin necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la empresa, proporcionan al personal requerido en el momento oportuno. Estas pueden ser: sindicatos, archivo o cartera de personal, familiares o recomendados, promoción o transferencia de personal.

Las externas son aquellas a las que el reclutador puede recurrir, de acuerdo con las características requeridas en lo referente al aspecto profesional, educativo o técnico, y que son totalmente ajenas a la empresa. Estas pueden ser: fuentes profesionales y educativas, asociaciones profesionales, bolsas de trabajo, agencias de colocación, outsourcing y la puerta de la calle.” (Grados Espinosa, 2013)

“Algunas fuentes externas son: Prensa, INEM (instituto nacional de empleo), agencias de colocación privada, bolsas de trabajo, empresas de selección de personal, empresas de trabajo temporal y contactos personales.” (Susana Delgado González, Belén Ena Ventura, 2006)

4.3 Medios de reclutamiento

Son los medios de difusión que el encargado de reclutamiento utiliza para dar a conocer un puesto vacante. Estos medios son de gran utilidad por su potencialidad de difusión, pues penetran en distintos ambientes. Son capaces de transmitir información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas, y también a élites profesionales y tecnológicas, organizaciones de mano de obra o de personal altamente calificado y, en fin, a distintos estratos sociales y educativos. Estos pueden ser: medios impresos, radio, televisión, grupos de intercambio, reclutamiento on line, bolsas de trabajo virtuales, redes sociales y grupos de intercambio virtuales. (Grados Espinosa, 2013)

4.4 Selección de personal

La importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa,

contemplando: la experiencia laboral, trayectoria académica y aspectos psicológicos.

Estos son componentes básicos de la personalidad de un individuo que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y específicamente en su ámbito laboral, por lo que deberían analizarse utilizando técnicas confiables. Por lo que puede decirse que la selección es la aplicación de una serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado. (Grados Espinosa, 2013)

Dunnette plantea que: “La selección consiste en asegurar que la persona adecuada está en el puesto adecuado en el momento oportuno y bajo las circunstancias concretas, partiendo de la consideración de que las decisiones acertadas acerca de las personas requieren conocimientos de su individualidad además de conocer cómo los talentos especiales de cada persona pueden ser conocidos con mayor precisión y utilizados en forma más acertada.” (Dunnette, 1974)

Chiavenato define la selección de recursos humanos como: “la escogencia del hombre adecuado o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño del personal.” (Chiavenato, 1993)

Con lo que podemos concluir como proceso de selección al medio por el cual elegiremos al candidato que cumpla con la mayor parte o con todas las exigencias que el puesto requiere.

4.5 Políticas de selección de personal

“Las políticas de reclutamiento se establecen de acuerdo con las características básicas de la organización; lo anterior significa que el área de reclutamiento estará supeditada a las condiciones de la empresa, lo que determinará las exigencias de presentación, salarios, y otros aspectos, de acuerdo con el mercado de trabajo, el giro comercial o industrial de la empresa, entre otros factores. Estos factores son de especial y delicada atención, ya que en un momento dado pueden servir de “filtros” ante los candidatos, y así ahorrar esfuerzo y tiempo en el proceso de reclutamiento. Incluso ayudan a optimizar el proceso de selección.

Para el diseño se debe de estar consciente de que se forma parte de un subsistema integrado a un sistema (que en este caso es la empresa), y que éste a su vez pertenece a un parasistema, que es la realidad nacional”. (Grados Espinosa, 2013)

Como parte de las políticas para la selección del personal idóneo la organización debe de contar con la información suficiente sobre el puesto: funciones, tareas y actividades que se desarrollan en el puesto vacante y especificando las características psicológicas y físicas del ocupante y algo muy importante: las contraindicaciones que se deben de observar para la selección.

Un formato que me parece útil y conciso es el siguiente:

Ficha de especificaciones del puesto	
Título del puesto: _____ Departamento: _____	
Descripción del puesto: _____ _____ _____	
Criterios de selección:	
Escolaridad: _____	
Experiencia profesional: _____	
Condiciones de trabajo: _____	
Tipo de tarea: _____	
Características psicológicas: _____	
Características físicas: _____	
Relaciones humanas: _____	
Conocimientos necesarios: _____	
Pruebas que serán aplicadas: _____ _____ _____	
Indicaciones: _____	
Contraindicaciones: _____	

Fuente: (Chiavenato I. , 2009)

4.6 Entrevista inicial

La finalidad de ésta es corroborar los datos obtenidos en la solicitud, tener contacto visual con el candidato, ahondar en la experiencia e información de tipo cualitativa y hacer un registro observacional de su conducta. Durante su desarrollo se proporciona al candidato información con respecto a la vacante, condiciones de trabajo, sueldo, entre otras. Si en la requisición de piden algunos documentos como título profesional, carta de pasante, cédula profesional, cartilla, entre otros, ésta es la fase indicada para conocer si el candidato cuenta con ellos.

Las áreas a investigar son: área general, área escolar, área ocupacional, autoconcepto, metas, área familiar, pasatiempos y salud.

4.7 Tipos de entrevista

“Existen varias clasificaciones de entrevistas, como: cerrada y abierta; dirigida, semidirigida y no dirigida; estructurada y no estructurada, en fin, pero para los fines de este tema utilizaremos: directa, indirecta o mixta.

La directa es en la que el entrevistador tiene mayor actuación o desempeña más actividades. Se realizan preguntas de acuerdo con un interrogatorio previamente diseñado y van encaminadas a obtener información sobre áreas más específicas. Es la que más se utiliza en la primera fase del proceso de selección por la ventaja del tiempo.

La indirecta es en la que el entrevistado es quien toma parte activa, ya que el entrevistador formula preguntas abiertas y hasta cierto punto indefinidas con el objetivo de señalar sólo el área que interesa y dejar al candidato la iniciativa de que hable de ella tanto como desee.

La entrevista mixta es una combinación de la entrevista directa y la indirecta. Es conveniente hacer preguntas directas al inicio, pero conforme se desarrolla un clima propicio se le proporciona la pauta al entrevistado”. (Grados Espinosa, 2013)

4.8 Evaluación psicotécnica

“Son los denominados test. Suelen estar formados por un conjunto de cuestiones y posibles soluciones, de forma que el candidato debe de marcar la opción correcta. En algunos casos la solución no se propone y es el candidato el que debe reflejar la solución a la cuestión planteada. La principal dificultad para el candidato a la hora de realizar los test es la limitación del tiempo. En cuanto a la evaluación de los tests ésta se suele realizar en función de los resultados obtenidos por personas de características similares a las del candidato, obtenidos en pruebas idénticas realizadas con anterioridad.

Podemos señalar las siguientes: Test de cálculo numérico, Test de aptitud y comprensión verbal (sinónimos, antónimos, analogías, fluidez verbal y palabras desordenadas), Test de razonamiento (serie de números y serie de letras), Test de atención y percepción, Test de resistencia a la fatiga, Test de memoria y retención visual, Test de personalidad los cuales pueden detectar: estabilidad emocional,

rectitud, amabilidad en el trato, extroversión y disposición para aprender cosas nuevas.

Los test de personalidad más usados son: MMPI (inventario multifásico de personalidad de Minnesota); 16 PF: averigua dimensiones de: expresividad emotiva, impulsividad, credibilidad, conservadurismo, radicalismo, inteligencia, lealtad grupal, entre otras; cuestionarios de interés y test proyectivo” (Susana Delgado González, Belén Ena Ventura, 2006)

4.9 Evaluación psicológica

“En ella se reúnen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato. Se realiza por medio de baterías psicológicas que deben seleccionarse tomando en consideración los siguientes aspectos: nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costo.

Inteligencia.- Se refiere a la medición de la capacidad para resolver situaciones del entorno mediante: el factor general de la inteligencia (factor g) y factores específicos de la inteligencia, como análisis y síntesis, nivel de pensamiento, entre otros.

Habilidad.- Se refiere a la medición de las capacidades más desarrolladas, como la comunicación oral o escrita, ventas, entre otros.

Personalidad.- Medición de los factores del estilo de afrontamiento a la vida de la persona.

Autobiografía.- Evaluación apreciativa de información, en texto libre, que pudo haber pasado por alta el reclutador en la entrevista inicial (aspectos de la familia, como el lugar que la persona ocupa en el contexto familiar, si es el padre, hijo segundo, u otros), desarrollo del discurso (ortografía, coherencia en la ilación de las ideas, congruencia con lo expresado en otras etapas de la selección), antecedentes laborales e incluso académicos. También se exploran expectativas en forma de metas”. (Grados Espinosa, 2013)

“Las pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas. Se utilizan como medida del desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas. Por lo anterior, las pruebas psicológicas presentan tres características que las entrevistas y las pruebas tradicionales u objetivas no tienen:

1.- Pronóstico.- Se refiere a la capacidad de una prueba para ofrecer resultados prospectivos que sirvan para prever el desempeño en el puesto.

2.- Validez.- Se refiere a la capacidad de la prueba para calificar exactamente la variable humana que se pretende medir. La validez representa la relación que existe entre un esquema de selección y algún criterio relevante. Una prueba sin validez no sirve porque mide cosas que no se pretende medir.

3.- Precisión.- Se refiere a la capacidad de la prueba para presentar resultados semejantes cuando se aplica varias veces a la misma persona. La precisión representa la consistencia de las medidas y la ausencia de discrepancias en la medición. Las aplicaciones repetidas de la prueba presentan resultados constantes. (Chiavenato I. , 2009)

4.10 Concepto de personalidad

“La personalidad es el resultado de un complejo patrón de fuerzas que están dentro y fuera de nosotros, y que tienen un efecto notable en nuestras actitudes y conducta.” (Mastretta, 1997)

“La palabra personalidad deriva del latín persona, que hacía referencia a la máscara teatral que llevaban los actores romanos en sus representaciones de las tragedias griegas. Estos actores clásicos romanos llevaban una máscara (persona) para proyectar hacia el público un papel o una apariencia falsa.

Es un patrón de rasgos relativamente permanentes y de características singulares que confieren coherencia e individualidad al comportamiento de una persona.” (Jess Feist, Gregory J. Feist, Tomi-Ann Roberts, 2014)

4.11 Principales teorías de la personalidad

4.11.1 Personalidad según Galeno

Se han hecho distintas clasificaciones de los tipos de personalidad. La más antigua es la teoría humoral debido a Galeno. De la preponderancia de los fluidos y humores que se encontraban en el cuerpo, la teoría establecía la existencia la existencia de cuatro temperamentos diferentes:

TEMPERAMENTO	PREDOMINIO
Sanguíneo u optimista	Sangre
Flemático o inexcitable	Flema
Colérico	Bilis amarilla
Melancólico o depresivo	Bilis negra

Fuente: (Arranz Ramonet, 1995)

4.11.2 Personalidad según Kretschmer

La teoría humoral fue admitida hasta el siglo pasado. En este siglo, algunos investigadores afirmaron que las personas con determinado biotipo tienden a desarrollar determinado tipo de personalidad.

Kretschmer dijo que el temperamento es la actitud afectiva total de un individuo, caracterizado por *la sensibilidad* que es la capacidad efectiva para ser influido por las cosas y *el impulso*, que es la capacidad dinámica para abocarse a la acción.

Relacionando los tipos físicos (somáticos) con los tipos temperamentales determina que existen tres grupos distintos de personas:

Pícnicos	Anchos, gordos, bajos y con tendencia a la melancolía
Asténicos	Delgados y con tendencia a la esquizofrenia
Atléticos	Musculosos y de personalidad intermedia

Fuente: (Arranz Ramonet, 1995)

4.11.3 Personalidad según Sheldon

Sheldon clasificó los cuerpos de las personas en endomorfos, mesomorfos y ectomorfos, y los correlacionó con tres tipos de personalidad, viscerotonía, somatotonía y cerebrotonía según el siguiente cuadro.

BIOTIPO	PERSONALIDAD
Endomorfia Visceras digestivas suaves, redondas, sobre desarrolladas	Viscerotonía Amante de la comodidad, sociable, glotón, temperamento estable
Mesomorfia Músculos duros, rectangulares, fuertes, atléticos, muy desarrollados	Somatotonía Dogmático, agresivo, activo, directo, valiente, dominante
Ectomorfia Alto, delgado, frágil, cerebro grande, sistema nervioso sensible	Cerebrotonía Inhibido, reservado, temeroso, recatado

Fuente: (Arranz Ramonet, 1995)

Las clasificaciones basadas en temperamento y biotipos, si bien han producido algunos beneficios prácticos, tienen el inconveniente de fijar a las personas y no considerar el desarrollo y los cambios que pueden tener.

4.11.4 Personalidad según Eysenck

Eysenck emitió, a partir de sus investigaciones, una teoría que recuerda en algo a la teoría humoral. Usa dos criterios para encontrar la personalidad: la estabilidad o inestabilidad y la introversión o extroversión. Combinándolos sales cuatro tipos de personalidades:

TIPOS	PARECIDOS A
Inestables introvertidos	Melancólicos
Inestables extrovertidos	Coléricos
Estables introvertidos	Flemáticos
Estables extrovertidos	Sanguíneos

Fuente: (Arranz Ramonet, 1995)

La clasificación de Eysenck difiere de la de Galeno, en que éste establecía que se debía de pertenecer sólo a uno de los cuatro tipos, mientras que aquel dice que una persona puede pertenecer a dos grupos, aunque no a los tres. Así pues, una persona que fuera marginalmente inestable tendría rasgos de melancólico y de flemático si fuera introvertido, y rasgos de colérico y sanguíneo si fuera extrovertido.

EXTRAVERSIÓN	INTROVERSIÓN
Impulsividad	Irritabilidad
Hiperactividad	Inestabilidad
Dominancia	Emocional
Búsqueda de atención	Susplicacia
Expresividad verbal	Timidez
Gregarismo	Inhibición
Liderazgo	Sumisión
Camaradería	Depresión
Servicialidad activa	Calma
Escrupulosidad	

Fuente: (Arranz Ramonet, 1995)

4.11.5 Personalidad según Freud

Sigmund Freud dijo que las personas están conscientes sólo de una pequeña parte de sus pensamientos, sentimientos, recuerdos y deseos. Que hay otra parte preconsciente de ellos que es fácil recuperar y sacar a la luz. Pero que la mayor parte de ellos es inconsciente.

La parte inconsciente entra disfrazada en la consciente en los sueños, en los lapsos linguae y en la libre asociación de ideas.

Según Freud, los componentes de la personalidad tienden a ser inconscientes y son tres:

ID

Es el núcleo primitivo de la personalidad. Construye el dominio de los impulsos. No tiene ninguna organización lógica. No tiene ningún sentido del tiempo. Los impulsos y experiencias reprimidas pueden permanecer inalterados indefinidamente. No tiene valores morales. Está dominado por el principio del placer. Exige constantemente la satisfacción inmediata de los impulsos y no distingue entre imaginación y mundo exterior.

SUPEREGO

Se forma del Ego al identificarse los niños con los padres y asimilar sus restricciones, valores y costumbres. Es esencialmente la consciencia. Lucha por la perfección. Premia al Ego por su buena conducta. Castiga al Ego con sentimientos de culpa cuando sus acciones o pensamientos contradicen los principios morales. Presiona al Ego para que persiga metas morales y no simplemente metas realistas. Presiona al Ego para que obligue al ID a inhibir los impulsos animales.

EGO

Aparece en el niño al ir aprendiendo que la realidad es algo distinto que sus propias necesidades y deseos. Era parte del ID que se modificó por el mundo externo. Debe localizar los objetivos verdaderos que satisfagan las necesidades del ID. Es controlado, lógico y realista. Es hábil para solucionar problemas y es el asiento de los procesos intelectuales.

El Ego debe conciliar los intereses del ID, del Superego y la realidad. Si el Ego se doblaga al ID es castigado por el Superego creándole sentimientos de culpa y de inferioridad. Para enfrentar al ID, el Superego y la realidad, el Ego desarrolla modalidades de conducta como mecanismos de defensa que alivien su tensión.

4.11.6 Personalidad según Jung

Carl Jung, discípulo de Freud, no estuvo de acuerdo con las connotaciones sexuales que éste dio al desarrollo de la personalidad en las experiencias infantiles. Tenía la idea de que los seres humanos heredan un inconsciente colectivo que contiene recuerdos de los antepasados, sus relaciones y experiencias.

Jung, clasificó la personalidad dividiendo a las personas en ocho grupos, cuatro extravertidos y cuatro introvertidos. Los extravertidos se interesan en lo que sucede fuera de sí mismos y tienen tendencia a la expansión. Y los introvertidos se interesan por sus propias respuestas a los acontecimientos externos y tienen tendencia a la introspección.

Tanto para unos como para otros vale la subdivisión en: pensamiento, sentimiento, sensación e intuición.

Una persona que tuviera desarrollada la característica de pensamiento tendría poco desarrollada la de sentimiento, pero sí podría tener desarrollada o la de intuición o la de sensación (capacidad de evaluar una vivencia sin necesidad de analizarla) tendría poco desarrollada la de intuición, pero podría tener también desarrollada la de pensamiento o la de sentimiento.

Para Jung, una persona totalmente integrada o individualizada está más allá de todos los tipos.

4.11.7 Personalidad según Fromm

Erich Fromm afirmó la necesidad de todo hombre de relacionarse con el mundo, con las personas y consigo mismo. Esta necesidad influye en la formación de su carácter que puede lograrse por medio de dos procesos:

Proceso de asimilación: Adquiriendo y asimilando cosas de una fuente exterior o produciéndolas por su propio esfuerzo.

Proceso de socialización: Relacionándose con los demás y consigo mismo, por medio del amor, el odio, la competencia, la cooperación, la igualdad, el dominio, etc.

En el proceso de asimilación se distinguen cinco formas de orientarlo:

Receptiva.- La persona espera todo lo que necesita y desea de una fuente exterior, y no de su propio esfuerzo; es pasiva, busca protección y apoyo, y le angustia perderlos; para ella amar significa ser amado, y no realizar el proceso activo de amar.

Exploradora.- La persona es pasiva o receptiva. Adquieren las cosas a la fuerza o por medio del engaño; gozan más despojando, que cuando producen por su propio esfuerzo; son hostiles, suspicaces, envidiosos, celosos o cínicos. Juzgan a la gente por su utilidad material y exageran el valor y las cualidades ajenas.

Acumuladora.- La persona tiene tendencia a la acumulación, al ahorro y a la avaricia. Es miserable con sus propiedades materiales, sentimientos y pensamientos. Para ella, amar significa posesión. Se deleita en el pasado y carece de fe en lo por venir. Siente al mundo exterior como una amenaza y por ello se aíslan. Su seguridad se basa en una mezcla de desapego y posesividad.

Mercantilista.- La persona es acomodaticia a los cambios de relación y trueque con los demás. Su éxito es vender su propia personalidad. Es oportunista, vacua y desconfiada.

Productiva.- La persona tiene habilidad para hacer uso de sus capacidades mentales, emocionales y sensoriales y actualizar sus potencialidades.

En el proceso de socialización se distinguen cinco formas de orientarlo:

Masoquista.- La persona se siente insignificante e inferior a los demás. Es dependiente. Llega, a veces, a gustarle que le inflijan sufrimientos.

Sádica.- La persona busca el poder sobre los demás de modo que dependas de ella. Llega, a veces, a explotar y hacer sufrir a sus semejantes.

Autómata.- La persona substituye su yo por un pseudo yo producido por las sugerencias o influencias de los demás. No tiene criterio ni convicción propia.

Destructiva.- La persona tiene tendencia a la destrucción y a la agresividad. Quieren destruir para impedir ser destruidos. Tienen sentimientos de aislamiento e impotencia.

Amorosa.- La persona desarrolla su capacidad de amar.

4.11.8 Personalidad según Spranger

Eduardo Spranger, dijo que los hombres tienen orientación a valores sociales, pero, entre ellos hay uno que se distingue de los demás y que da sentido a la personalidad. Sus tipos ideales básicos o de carácter ético social son:

1. Hombre teórico.- En él predomina la actitud cognoscitiva, destaca la voluntad por conocer el objetivo, la verdad científica es su valor y todos los demás valores se subordinan a esta actitud.

2. Hombre económico.- Tiene como valor la utilidad. Su ideal es el mayor provecho con el menor esfuerzo.
3. Hombre estético.- Su valor es el arte y la belleza; es contemplativo, fantasioso y subjetivo.
4. Hombre social.- Vive para los demás, para él la actitud social es el principio organizador de la vida mental.
5. Hombre político.- Su valor es el poder, tiende a buscarlo en colectividades organizadas.
6. Hombre religioso.- Busca la identificación vivencial con un principio divino.

La clasificación de caracteres de Spranger es útil en la orientación vocacional para la educación.

De acuerdo a Jaime Samudio, la interpretación del comportamiento humano, la relación con él, entre sus condicionantes y sus determinantes, podemos entender que las condiciones del comportamiento dan cuenta de su factibilidad, es decir, posibilitan su construcción, facilitándola o limitándola. (Samudio, 2001)

Las condiciones del comportamiento no definen el comportamiento que se presentará sino que facilitan o dificultan la acción de los factores determinantes que en este caso generalmente expresan la acción del sujeto del comportamiento que, por consiguiente, es reconocido como activo, creativo y responsable.

Los factores biológicos y culturales generalmente inciden sobre el comportamiento humano y los podemos dividir por su incidencia en la constitución del sujeto criminal y de su comportamiento en:

- ❖ Precriminógenos: condiciones sociohistóricas y/o biológicas asociadas altamente con la constitución de los factores criminógenos, pero que no determinan su surgimiento.
- ❖ Criminógenos 1: determinantes de la formación de la personalidad infantil sociopatoide o precriminal.
- ❖ Criminógenos 2: condiciones de la formación del comportamiento criminal y de su orientación vital en la pubertad y la adolescencia.
- ❖ Circunstanciales: condiciones en que aumenta la probabilidad de que realice el comportamiento criminal en cuanto lo facilitan o estimulan.

4.12 Factores precriminógenos

Los hay sociohistóricos y biológicos y han sido señalados equivocadamente como “causas” de la delincuencia. Sin embargo, es claro que su presencia está relacionada tanto en el criminal como en el no criminal. Las condiciones

sociohistóricas y las biológicas no son relevantes para la constitución del criminal, no guardan una relación necesaria con ella, no son sus determinantes.

Factores precriminógenos sociohistóricos

Atendiendo a su antigüedad son:

- a) El marginamiento del desarrollo económico y cultural.
- b) El patriarcalismo o autoritarismo del padre.
- c) La subcultura de violencia, inmoralidad y delincuencia (que llamaremos para abreviar VINDE).
- d) La inmigración (cuando se habla de la delincuencia citadina).

La distribución de los agentes del crimen por estrato socioeconómico se constituye ante todo en los estratos más pobres y más marginados culturalmente.

En iguales condiciones de marginamiento coexisten muy variadas pautas de crianza. La formación de los padres debe ser entendida como variable relevante en el proceso evolutivo del delincuente. La familia no es simplemente un canal, un transmisor de las influencias sociales, sobre el individuo.

El patriarcalismo que como se ha entendido, no siempre tiene manifestaciones delincuenciales, es una condición cultural que puede manifestarse aunque no necesariamente en las pautas de crianza que se han encontrado relacionadas con la formación del criminal.

La inmigración conlleva una crisis de identidad debido a:

1. Pérdidas de identidad relacionadas con el estatus y los papeles acostumbrados en la colectividad de origen y modificados o perdidos.
2. En los casos de inmigración del lugar de origen forzada violentamente: ira y resentimiento contra los directos responsables y siempre contra el Estado, responsable por acción u omisión.
3. Pérdida de la familia extensa.
4. Pérdida de las solidaridades comunitarias más propias del campo que de las grandes ciudades.
5. Surgimiento de nuevas y a veces inalcanzables expectativas.
6. Sometimiento a nuevas e intensas exigencias psicológicas:
 - a. Manejo riguroso del tiempo.
 - b. Riesgos de la vida urbana.
 - c. Competencia.
 - d. Productividad.
 - e. Necesidad de adquirir nuevas capacidades laborales y dificultad para acceder a ellas.

7. Mayor sensibilidad ante la crisis de valores y con ello: puesta en entredicho de instituciones estatales y religiosas antes aceptadas acríticamente; y formación de sincretismos valorativos que conjugan el pragmatismo con valores religiosos o esotéricos.
8. Baja en la autoestima.

Factores precriminógenos biológicos

Existen dos dimensiones básicas de toda personalidad: extraversión-introversión y neuroticismo-estabilidad. La primera da cuenta de la concentración de la actividad psicológica del individuo en lo exterior a él, por una parte o en sí mismo de otra. La segunda, como los nombres lo indica a su excitabilidad o inestabilidad o por el contrario a su estabilidad o normalidad.

Según Eysenck más del 60% de los psicópatas y delincuentes puntúan alto en extraversión y neuroticismo lo cual no es ajeno a personas normales, pero se presenta en ellas en proporciones bastante menores que en los psicópatas y delincuentes.

Eysenck indica que existen índices fisiológicos que caracterizan a quienes puntúan alto en neuroticismo: promedios superiores a los normales en ritmo cardíaco, presión arterial, temperatura corporal, sudoración, entre otros. Estos índices expresan la acción relevante de la formación reticular responsable del nivel de activación tanto del propio sistema nervioso como del conjunto del organismo.

Otros estudios sobre disfunción cerebral mínima, llamada comúnmente "hiperquinesia" han dado cuenta de la presencia de éste síndrome en sujetos de actividades criminales. Este síndrome conformado por hiperactividad, compulsividad y problemas de atención, tiene su origen en una disfunción todavía imprecisamente conocida de la formación reticular.

Parece que su desatención o atención inadecuada está relacionada con la vinculación de su portador al crimen.

4.13 Factores criminógenos 1

Son las relaciones interpersonales, principalmente las intrafamiliares que constituyen las llamadas "pautas de crianza", determinantes de la formación de la personalidad infantil sociopatoide o precriminal.

Las relaciones intrafamiliares son las primeras representaciones que el niño tiene de la vida social y se convierte en su modelo de ésta. La familia es una organización social activa con su propia dinámica y en interacción con el sistema social amplio que implica interdependencias mutuas.

La familia como transmisora pasiva de las influencias sociales más amplias, en deterioro de sus funciones; caracterizada por su pasividad, su tradicionalismo y conservadurismo tampoco es la del criminal.

La familia de éste no es el canal pasivo de las influencias sociales amplias que conviene señalar, no siempre son negativas, ni núcleo gestador de identidad para sus integrantes. La familia del criminal tiene características particulares que es necesario entender concretamente.

Las pautas de crianza de alto riesgo criminógeno o pautas de crianza sociopatógenas están conformadas por:

- “Técnicas de educación” que buscaban la afirmación del poder de los padres mediante el uso del castigo físico y/o la privación de objetos materiales o privilegios o la amenaza de castigo o privación. Esos castigos son frecuentemente excesivos y pueden incluir golpes con objetos especialmente lesivos: leños, cables, machete, o cualquier otro que está “a la mano”; quemaduras con cigarrillos, planchas, estufa, etc.
- Disciplina laxa y errática (inconsistente). La inconsistencia puede deberse a:
 - Incoherencia entre lo que dicen y exigen los padres y lo que hacen.
 - Falta de regularidad: lo que se castiga unas veces fuertemente, otras veces se desatiende.
 - Tratos diferenciales: a unos se les castiga lo que a otros se les permite hacer. Cuando existe padrazazgo esto implica discriminación entre los hijos y los hijastros.
 - Estimulación de la agresividad fuera del hogar pero supresión de ésta en el hogar con castigos.
- Ataques verbales como la ridiculización y regaños continuos.
- Relaciones flexibles y excesivamente permisivas con la madre, particularmente.
- Poco uso del razonamiento y el elogio.
- Poco interés y poca atención por sus hijos, evidentes en la despreocupación por su progreso educacional, su salud y su recreación.
- Separación o divorcio de los padres antes de que el niño tuviera seis años de edad.
- Riñas entre padres generalmente violentas.
- Mutuo rechazo entre padres e hijos.
- Alcoholismo o drogadicción por lo menos en uno de los padres.
- Algún padre con antecedentes delictivos e inclusive una historia familiar con tradiciones delictivas.

“Existen 2 tipos de familias: las deficientes y las nocivas. Estas últimas presentarán casi todas las pautas mencionadas, las deficiencias comprenderían las pautas en diversa medida pero incluyendo siempre las dos últimas.” (González, 1982)

Las pautas de crianza de alto riesgo criminógeno están conformadas por las relaciones intrafamiliares en que se forma el sujeto del crimen, esto es, por las relaciones entre él y sus padres (o padrastros), las relaciones entre éstos y las relaciones diferenciales con sus hermanos (o hermanastros). Constituyen las circunstancias sociales en las cuales se realiza la experiencia vital inicial del sujeto y, en medio de las cuales construye un primer sentido social para sí.

4.14 Factores criminógenos 2

Actúan ante todo al final de la infancia y en la pubertad definiendo la orientación vital del sujeto en formación, al tiempo que facilitándole la adquisición de los conocimientos y destrezas exigidos por la actividad criminal. Son tres:

- Problemas y frustraciones existenciales.
- Identificación con el grupo delincuenciales.
- Influencia negativa de los medios de comunicación social.

Los niños con edades promedio de 19 meses rechazados por sus padres y con un desarrollo intelectual inferior, lograron incrementos muy relevantes en éste que posibilitaron vidas adultas esencialmente satisfactorias luego de ser criados con el afecto de adultos retardados en su desarrollo residente en un centro especializado. No es probable que el muchacho pueda evitar las consecuencias vitales de ellas derivadas deficiencias en el rendimiento intelectual e inadecuaciones para la convivencia social que implican con alta probabilidad:

- a) Fracaso escolar temprano. Sólo una minoría realiza algunos estudios secundarios.
- b) Fracaso laboral: por deficiencias en productividad y en relaciones sociales.

Frecuentemente estos fracasos están acompañados si no precedidos de drogadicción y/o alcoholismo puesto que el muchacho por sus amistades y sus frustraciones pronto encuentra en estas sustancias satisfacciones alcanzables con alguna facilidad.

La identificación con el grupo “Parche” sustenta la identidad no satisfecha por la familia. En el “parche” se construye finalmente la identidad delincencial y se adquieren las destrezas útiles a esta alternativa vital. Representa a la subcultura antes presentada y en consecuencia conlleva la ruptura final del muchacho con

otras opciones en realidad para él inalcanzables. De ella, pueden formar parte los familiares.

Los factores circunstanciales aunque no tienen incidencia sobre la constitución del sujeto del crimen son relevantes en el condicionamiento de la probabilidad con que se realicen sus comportamientos antisociales. Son cinco:

- ⇒ Impunidad
- ⇒ Financiación
- ⇒ Influencia grupal
- ⇒ Sobreexcitación-depresión
- ⇒ Incidentes

La impunidad facilita las condiciones óptimas para la acción criminal pero no es su causa. La reducción de la impunidad impide la acción del delincuente lo cual conviene a la convivencia general pero no interviene sobre su constitución y reproducción permanente.

Al financiar las acciones delictivas de los muchachos del área en que se establecen esas organizaciones, éstos han adquirido una figuración que ha permitido suponer equivocadamente que es la organización que los financia, la responsable de su vinculación a las actividades delincuenciales. Tal responsabilidad debe concederse a las pautas de crianza y a todo lo que contribuye a su constitución.

Las acciones delincuenciales expresan la identidad del grupo y de sus integrantes es bastante más probable que se realice cuando el grupo está reunido.

La sobre excitación y depresión son alteraciones en el estado regular de los sujetos y se convierten en condiciones propicias al activismo antisocial.

Los incidentes causales o provocados son frecuentemente los desencadenantes inmediatos de la acción delictiva.

El conocimiento de estos factores circunstanciales posibilita el control social sobre el comportamiento delictivo.

CAPÍTULO V HERRAMIENTAS

5.1 Generalidades de la Auditoría Forense

“Un artículo publicado en la página web, www.redcontable.com, por el Sr. Nelson Camargo, director ejecutivo, presenta el siguiente comentario sobre el origen de la auditoría forense:

“... El primer auditor forense fue probablemente el funcionario del Departamento del Tesoro que se vio en la cinta los Intocables, donde un contador desenmascaró al mafioso Al Capone en los años 30 en Estados Unidos, sin embargo es posible que la auditoría forense sea algo más antiguo, tan antiguo que nació con la primera ley escrita conocida como el Código de Hammurabi, el cual es el primer documento conocido por el hombre que trata sobre leyes, en ellas el legislador (Hammurabi 1792-1750 a.C.) incluyó en esas tablillas de arcilla, actividades comerciales, administrativas y diplomáticas, normas sobre el comercio, la propiedad, la esclavitud, recaudación de impuestos, vida cotidiana, religión, etc. Obviamente no existía la contabilidad por partida doble pero el Código de Hammurabi (de Mesopotamia), en sus fragmentos del 100 al 126 da a entender el concepto básico de auditoría forense: demostrar con documentación contable un fraude o una mentira y también se hacen comentarios sobre cálculos de ganancias y pérdidas en los negocios para los cuales se debe utilizar un contador”.

La contabilidad existe desde hace mucho tiempo, de hecho se encuentran en museos, documentos relacionados con registros contables pertenecientes al antiguo Egipto, Sumerios y otras grandes civilizaciones del pasado, sin embargo, la auditoría forense nace cuando se vincula lo legal con los registros y pruebas contables y el primer documento legal conocido es el Código de Hammurabi, allí se expone por ejemplo si un comerciante reclama un pago realizado debe demostrar el recibo, claro que este comerciante tendría su escriba o contador que presentaría ante el juez el recibo correspondiente al pago y demostraría que el pago fue realizado. El Código condenaba entonces al fraude o mentira del que negaba haber recibido el pago haciéndole pagar hasta seis veces el monto”. (Martínez Aristizabal, 2012)

“Existen muchos tratados e historiadores de la contabilidad, pero no de la auditoría forense, ya que además en un momento determinado los tribunales por lo general no se enfocaban en la búsqueda de evidencias para demostrar la culpabilidad de las personas, por tal razón se encuentra un vacío enorme en la auditoría forense.

El repunte de la auditoría forense comenzó con el hecho histórico de apresar a Al Capone debido a que durante la época de la prohibición del licor y el juego, el

crimen organizado prosperó como nunca antes en ese país. Millones de dólares fueron apropiados usando prácticas criminales. El dinero era lavado y permitiría a los delincuentes permanecer fuera de las manos de la ley viviendo como reyes.

Por razones desconocidas no se dio el impulso suficiente a esta rama de las ciencias contables en esa oportunidad y el gran momento de la auditoría forense fue diferido hasta los años 70 y 80 donde surgió de nuevo en Estados Unidos como herramienta para facilitar pruebas a los fiscales, luego vinieron los auditores forenses privados y en los años 90 surgió el gran boom de la Auditoría Forense...” (Martínez Aristizabal, 2012)

5.2 Definición de Auditoría Forense

El término *forense* corresponde al latín *forensis*, que significa público, y complementando su significado podemos remitirnos a su origen *fórum* del latín que significa foro, plaza pública o de mercado en las antiguas ciudades romanas donde se trataban las asambleas públicas y los juicios. Por extensión, sitio en que los tribunales oyen y determinan las causas; lo forense se vincula con lo relativo al derecho y la aplicación de la ley, en la medida en que se busca que un profesional idóneo asista al juez en asuntos legales que le competan y para ello aporte pruebas de carácter público para presentar en un juzgado o Corte Judicial.

En términos de investigación contables y de procedimientos de auditoría, la relación con lo forense se hace estrecha cuando hablamos de la contaduría forense, encaminada a aportar pruebas y evidencias de tipo penal, por lo tanto se define inicialmente como una auditoría especializada en descubrir, divulgar y atestar sobre fraudes y delitos en el desarrollo de las funciones públicas y privadas.

La prueba es la forma con la que han contado los funcionarios judiciales para reconocer derechos.

La prueba pericial ha sido definida como: “todo lo que sirve para darnos la certeza acerca de la verdad de una proposición”. (Danilo Lugo, 2008)

De acuerdo a la Auditoría Superior de la Federación, la auditoría forense es una rama de la auditoría que se orienta a participar y coadyuvar en la investigación de fraudes, es decir de actos conscientes y voluntarios con los cuales se burlan o eluden las normas legales, o se usurpa lo que por derecho corresponde a otros sujetos, mediante el uso de mecanismos dolosos para obtener una ventaja o un beneficio lícito.

Según Jorge Badillo, “la auditoría forense es aquella labor de auditoría que se enfoca en la prevención del fraude financiero; por ello, generalmente los resultados del trabajo del auditor forense son puestos a consideración de la justicia, que se encargará de analizar, juzgar y sentenciar los delitos cometidos (corrupción financiera, pública o privada)”. (Badillo A, 2015)

Según Milton Maldonado, “la auditoría forense es el otro lado de la medalla de la labor del auditor, en procura prevenir y estudiar hechos de corrupción. Como la mayoría de los resultados del Auditor van a conocimiento de los jueces (especialmente penales), es usual el término forense”. (Maldonado, 2003)

Según Miguel Cano y Danilo Lugo, definen a la auditoría forense como “una auditoría especializada en descubrir, divulgar y atestar sobre fraudes y delitos en el desarrollo de las funciones públicas y privadas.

En términos contables, es la ciencia que permite reunir y presentar información financiera, contable, legal, administrativa e impositiva, para que sea aceptada por una corte o un juez en contra de los perpetradores de un crimen económico”. (Cano, 2005)

Para Rodrigo Estupiñan la auditoría forense “se considera como una disciplina nueva, mucho más efectiva que las auditorías de estados financieros y operacional de corte tradicional, actualmente la investigación del fraude en los libros de las cuentas y en las transacciones comerciales requiere de habilidades combinadas de un auditor bien entrenado y de un investigador criminal, no existiendo en los contadores ambas características”. (Estupiñan Gaitán, 2006)

Es una investigación especializada en la obtención de evidencias para convertirlas en pruebas, las cuales se presentan en las cortes o juzgados, con el propósito de comprobar los delitos o disolver disputas legales.

5.3 Fases de la Auditoría Forense

“Respecto de las fases de la auditoría forense existen varios planteamientos; sin embargo, la mayoría de ellos coinciden en lo importante (fondo) a pesar de que difieren en aspectos secundarios (forma) como la denominación de una fase, o presentan fases agrupadas en una sola o por el contrario fases más desagregadas.

Es importante señalar que la auditoría forense en su planeación y ejecución debe ser concebida con total flexibilidad pues cada paso de fraude es único y se requerirá procedimientos diseñados exclusivamente para cada investigación, puede haber casos similares pero jamás idénticos”. (Badillo A, 2015)

A continuación se presenta un cuadro que detalla las fases de la auditoría forense:

FASES DE LA AUDITORÍA FORENSE	
FASE 1. Planificación	<p>En esta fase el auditor forense debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Obtener un conocimiento general del caso investigado ✓ Analizar todos los indicadores de fraude existentes ✓ Evaluar el control interno de ser posible y considerarlo necesario (es opcional). Esta evaluación, de realizarse, permitirá: a) detectar debilidades de control que habrían permitido se cometa el fraude; b) obtener indicadores (iniciales o adicionales); y, c) realizar recomendaciones para fortalecer el control interno existente a fin de prevenir futuros fraudes. ✓ Investigar tanto como sea necesario para elaborar el informe de relevamiento de la investigación, en el cual se decide motivadamente si amerita o no la investigación; es decir, si existen suficientes indicios como para considerar procedente la realización de la auditoría forense (investigación). ✓ Definir los programas de auditoría forense (objetivos y procedimientos) para la siguiente fase que es la de “ejecución del trabajo”, en caso de establecerse que es procedente continuar con la investigación. <p>Al planificar una auditoría forense debe de tomarse el tiempo necesario, evitando extremos como la planificación exagerada o la improvisación.</p>
FASE 2 Trabajo de campo	<p>En esta fase se ejecutan los procedimientos de auditoría forense definidos en la fase anterior (planificación) más aquellos que se considere necesarios durante el transcurso de la investigación.</p> <p>Los procedimientos programados pueden variar y por ello deben de ser flexibles puesto que la ejecución del trabajo de una auditoría forense se avanza con sagacidad y cautela a medida que se obtiene resultados, mismos que podrían hacer necesaria la modificación de los programas definidos inicialmente. El uso de equipos multidisciplinarios (expertos: legales, informáticos, biólogos, grafólogos u otros) y del factor sorpresa son fundamentales.</p> <p>De ser necesario deberá de considerarse realizar parte de la investigación con el apoyo de la fuerza pública (ejército o</p>

	<p>policía) dependiendo del caso o sujeto a investigación.</p> <p>Un aspecto importante en la ejecución de la auditoría forense es el sentido de oportunidad, una investigación debe durar el tiempo necesario, ni mucho ni poco, el necesario. Muchas veces por excesiva lentitud los delincuentes se ponen alerta, escapan o destruyen las pruebas; en otros casos, por demasiado apresuramiento, la evidencia reunida no es la adecuada, en cantidad y/o calidad, para sustentar al juez en la emisión de una sentencia condenatoria, quedando impunes los perpetradores del delito financiero investigado.</p> <p>El auditor forense debe conocer o asesorarse por un experimentado abogado respecto de las normas jurídicas penales (por ejemplo el debido proceso) y otras relacionadas específicamente con la investigación que está realizando. Lo mencionado es fundamental, puesto que, si el auditor forense no realiza con prolijidad y profesionalismo su trabajo, puede terminar acusado por el delincuente financiero aduciendo daño moral o similar.</p>
<p>FASE 3 Comunicación de resultados</p>	<p>La comunicación de resultados será permanente con los funcionarios que el auditor forense estime pertinente.</p> <p>Al comunicar resultados parciales o finales el auditor debe ser cauto, prudente, estratégico y oportuno, debe limitarse a informarlo que fuere pertinente, un error en la comunicación de resultados puede arruinar toda la investigación (muchas veces se filtra información o se alerta antes de tiempo a los investigados de los avances obtenidos).</p>
<p>FASE 4 Monitoreo del caso</p>	<p>Esta última fase tiene por finalidad asegurarse de que los resultados de la investigación forense sean considerados según fuere pertinente y evitar que queden en el olvido, otorgando a los perpetradores del fraude la impunidad.</p>

Fuente: (Badillo A, 2015)

5.4 Procedimientos de Auditoría Forense

Los procedimientos de Auditoría Forense constituyen el conjunto de técnicas que en forma simultánea se aplican para poder obtener las evidencias suficientes, competentes, relevantes y útiles que permitan sustentar las pruebas y testimonios que aporta el auditor forense, ante los tribunales o el Directorio que lo contrata.

Según Jorge Badillo, los procedimientos se clasifican en: generales y específicos de acuerdo a la naturaleza del caso.

“Procedimientos generales:

1. Analizar los alcances de los términos contractuales de la Auditoría Forense con la finalidad de que todos los auditores que participan conozcan el propósito de la auditoría, de tal manera que no existan dudas y se pueda alcanzar los fines propuestos.
2. Obtener conocimiento apropiado de la materia y del ambiente específico del compromiso en el que se realizará la Auditoría Forense, de manera que permitan preparar procedimientos de auditoría que nos den conclusiones valederas y apropiadas que permitan sustentar ante las partes involucradas el informe correspondiente. Este conocimiento se adquiere con las discusiones con el cliente y abogados, revisando las hipótesis del problema, entrevistas y documentación involucrada.
3. Evaluar el control interno utilizando el modelo de Enterprise Risk Management bajo el esquema COSO.
4. Coordinar en forma permanente con los asesores legales con la finalidad de no incurrir en faltas que invaliden la opinión.
5. Establecer una estrategia que permita obtener en forma detallada las declaraciones de las partes involucradas, debiéndose tener la precaución de obtener la declaración escrita y siendo complementada por videos, grabaciones etc.

Procedimientos específicos:

Dependiendo del tipo de compromiso en el que se desenvuelva el servicio de la Auditoría Forense, encontramos:

- Procedimientos orientados a determinar operaciones de lavado de dinero:
 - Analizar el origen de los depósitos inusuales de dinero en efectivo por montos significativos, por parte de una persona natural o jurídica cuyas actividades habituales no debieran normalmente producir ingresos de este tipo.
 - Investigar las transferencias en efectivo de importante sumas de dinero hacia localidades que no tienen relación con el giro del negocio.

- Verificar los depósitos y retiros de montos elevados que exceden en forma importante los ingresos normales de una persona natural o jurídica.
 - Evaluar el origen y naturaleza del movimiento que se está realizando en cuentas que estuvieron inactivas por un determinado tiempo.
 - Analizar los depósitos efectuados por importes significativos que provengan de cheques endosados de terceros, para verificar si corresponden a operaciones normales.
 - Solicitar a los Registros Públicos el movimiento de compra o venta de inmuebles del cliente sin un objetivo claro o evidente o en circunstancias que parecen poco habituales con relación a la actividad normal del cliente.
 - Investigar si se realizan operaciones vinculadas con paraísos fiscales o plazas Offshore que no tienen que ver con el giro del negocio.
 - Investigar si se realizan operaciones celebradas con personas que se han constituido (personas jurídicas) y/o que han tenido o tienen actividades, negocios u operaciones, en los denominados «países y territorios no cooperantes» en materia de prevención de lavado de activos. La relación o lista de los mismos es elaborada periódicamente por el GAFI (o FATF por sus siglas en inglés).
 - Verificar si las garantías otorgadas a los bancos provienen del giro normal del cliente.
 - Investigar si las cancelaciones efectuadas en forma anticipada de los préstamos bancarios solicitados se han efectuado con los recursos propios de la empresa.
 - Investigar y evaluar el movimiento patrimonial de la persona o empresa.
- Procedimientos orientados a detectar sustracción de activos:
- Realizar pruebas cuadradas de las conciliaciones bancarias.
 - Revisar la antigüedad de las partidas conciliatorias e investigar si estas obedecen efectivamente a documentaciones que son transitorias.
 - Efectuar arqueos de caja en forma inopinada.
 - Efectuar arqueos de documentos valorados de la empresa.
 - Solicitar confirmaciones de terceros de las principales cuentas del balance.
 - Evaluar que las transacciones de compras y ventas relacionadas con mercaderías del giro del negocio, estén de acuerdo a las condiciones de mercado.
 - Evaluar los informes de los precios de transferencia que sustentan las ventas de mercaderías o servicios entre empresas vinculadas.

- Evaluar las políticas de descuentos en las ventas si están de acuerdo a las políticas comerciales de la empresa.
- Evaluar las utilizaciones de cuentas inactivas.
- Revisar los cargos a las cuentas de resultados.
- Revisar el programa de cálculos de intereses que se cobran a los clientes.
- Revisar la correspondencia recibida por la empresa y que amerite.
- Verificar si todas las cobranzas son depositadas en forma intacta.
- Inspeccionar los activos fijos
- Examinar los inventarios
- Procedimientos orientados a la detección del crimen de cuello blanco:
 - Efectuar un análisis de la situación financiera y económica de la empresa que nos permita determinar si las decisiones tomadas por la alta dirección generaron valor o de lo contrario destruyeron valor, la misma que debe ser comparada tanto con los planes estratégicos de la empresa y contrarrestada con la tendencia del sector al que pertenece el negocio.
 - Analizar los resultados obtenidos por cada uno de los centros de ingreso de la empresa e incidir sobre las líneas de negocio que originaron pérdidas y destruyeron el valor del negocio de la empresa.
 - Preparar indicadores de gestión, tales como ROE, ROA, volumen de negocios, productividad, tipos de ingresos, gastos y determinar si están de acuerdo al sector económico y a los planes estratégicos de la empresa.
 - Solicitar las Actas de Directorio y de Junta General de Accionistas para determinar si todos los acuerdos de inversión y de negocio fueron debidamente ejecutados por las respectivas gerencias.
 - Investigar si las gerencias constituyeron empresas «outsourcing» y si éstas prestan servicios a la compañía, con la finalidad de poder determinar si estos servicios están de acuerdo con las necesidades de la compañía y están a precios de mercado.
 - Investigar sobre los niveles patrimoniales que han obtenido los gerentes desde su permanencia en la empresa, de manera que se pueda identificar incrementos patrimoniales no justificados.
 - Revisar los legajos personales y extraer los nombres de los familiares y de las participaciones que pudieran tener en otras empresas para tomarles en cuenta cuando se revisen compras, proveedores, castigos, préstamos, descuentos otorgados, etc.

- Analizar la evolución de la estructura de los activos para determinar si éstos han crecido y generado valor, debiendo efectuarse, desde la fecha en que se nombró al gerente general y su equipo gerencial.
- Evaluar las provisiones contables determinadas y aprobadas por el Directorio.
- Analizar con detalle las razones de las cuentas de clientes que son castigadas y si estas tienen alguna relación con las gerencias.
- Evaluar los motivos que originan que una empresa o persona tengan participaciones accionarias en otras empresas y efectuar el seguimiento de las rentabilidades obtenidas en dicha participación.
- Verificar si los gerentes tienen préstamos que han sido aprobados por el Directorio.
- Verificar si se han efectuado, con los recursos de la empresa, préstamos a empresas relacionadas con familiares de las gerencias.
- Verificar si los pagos efectuados por compra de inmuebles están de acuerdo con los precios de mercado.
- Verificar si existen facturaciones incluidas en los resultados y que en los próximos días son anuladas, de tal manera que pretenden dar la apariencia de que las metas presupuestales están siendo cumplidas.
- Verificar si los resultados obtenidos en las ventas de activos son reconocidos en el período.
- Verificar si existen acuerdos de recompra que permitan o difieran el reconocimiento de pérdidas para el futuro.
- Verificar si la gerencia adquiere posiciones especulativas ocultas de tipo de cambio, precios de mercaderías (Bolsa de Productos) no autorizadas por el Directorio.
- Verificar que el Activo Subyacente que sustenta la emisión de bonos o Certificados de Titulización, se realice a precio de mercado y que éste sirva de base para su registro contable.
- Verificar las ventas de los activos subyacentes de las titulaciones y su relación con el valor inicial de registro en el patrimonio fideicometido.
- Verificar que la determinación del cálculo del gasto de las participaciones gerenciales, están de acuerdo a lo aprobado por el Directorio.
- Evaluar los reportes de excepciones aprobadas por la Gerencia y determinar las excepciones son los beneficiarios.
- Evaluar la estructura de comisiones cobradas, estableciendo una relación entre ingresos de tarifas preferenciales y normales.

- Investigar si existe algún tipo de relación entre las empresas beneficiadas por las tarifas, comisiones preferenciales y la gerencias.
- Procedimientos orientados para la detección de quiebras fraudulentas de empresas:
 - Obtener conocimiento de las razones que han estipulado los accionistas para declarar la quiebra de una empresa.
 - Evaluar si se han seguido con todos los requisitos que exige la Ley de Sociedades.
 - Analizar los estados financieros de los últimos periodos anteriores a la fecha de insolvencia o de la declaración de quiebra y determinar las posibles razones que han determinado la insolvencia o quiebra de la empresa.
 - Determinar qué decisiones tomadas en los últimos periodos originaron que la empresa sea declarada en quiebra.
 - Analizar los gastos registrados en los últimos meses de la gestión.
 - Determinar si es que existe algún tipo de beneficio oculto que resulta de la quiebra.
- Procedimientos orientados en la valuación de empresas:
 - Solicitar los Estados Financieros y los parámetros que utilizan para valuar el activo:
 - Verificar si éstos se ajustan a los principios de contabilidad generalmente aceptados.
 - Solicitar los Estados Financieros Auditados de la empresa.
 - Evaluar la evolución de las utilidades de la empresa.
 - Verificar si la empresa cotiza en bolsa y cuál es el precio de cotización.
 - Preparar un flujo descontado de la empresa que permita establecer su valor y compararlo con los valores patrimoniales y de cotización de la empresa. (Badillo)

5.5 Técnicas de investigación

Según el manual del examinador del fraude, para efectivizar la investigación forense de la persona o personas físicas o jurídicas en cuestión, será necesaria la búsqueda permanente de información. En aquellos casos donde sea necesaria la intervención de la justicia y bajo la orden del Juez competente de la causa, se podrá recurrir a:

- ❖ Solicitar el levantamiento del Secreto Fiscal
- ❖ Solicitar el levantamiento del Secreto Bancario
- ❖ Solicitar información al Sistema de Identificación Nacional Tributario y Social (SINTyS)

Así mismo se podrá recurrir a toda clase de técnicas para la búsqueda de información. Entre ellas:

- a) Técnicas de verificación ocular:
 - Observación
 - Revisión selectiva
 - Comparación
 - Rastreo
- b) Técnicas de verificación verbal:
 - Indagación
- c) Técnicas de verificación escrita:
 - Análisis
 - Conciliación
 - Confirmación
- d) Técnicas de verificación documental:
 - Comprobación
 - Documentación
- e) Técnicas de verificación física:
 - Inspección
- f) Técnicas de verificación informática
 - Observación y análisis de datos
 - Revisión selectiva
 - Conciliaciones
 - Comparación
 - Rastreo en sistemas de comunicación electrónica

5.6 Normas aplicables para la Auditoría Forense

En la actualidad no existe un cuerpo definido de principios y normas de auditoría forense, sin embargo, dado que este tipo de auditoría en términos contables es mucho más amplio que la auditoría financiera, por extensión debe apoyarse tanto en la Normatividad Nacional como en la Normatividad Internacional como en la Normatividad Internacional de acuerdo a las Normas Internacionales de Auditoría y de manera especial en normas referidas al control, previsión, detección y divulgación de fraudes, tales como las Normas de auditoría SAS No. 82 y No. 99 y la Ley Sarbanes Oxley.

Norma de auditoría SAS No. 82 “Consideraciones sobre el Fraude en una auditoría de estados financieros”

Esta norma entró en vigencia a partir de 1997 y clarificó la responsabilidad del auditor por detectar y reportar explícitamente el fraude y efectuar una valoración del mismo. Al evaluar el fraude administrativo se debe considerar 25 factores de riesgo que se agrupan en tres categorías:

- Características de la administración e influencia sobre el ambiente de control (seis factores);
- Condiciones de la industria (cuatro factores); y
- Características de operación y de estabilidad financiera (quince factores).

De manera especial se debe resaltar que el SAS N° 82 señala que el fraude frecuentemente implica: (a) una presión o incentivo para cometerlo; y (b) una oportunidad percibida de hacerlo. Generalmente, están presentes estas dos condiciones.

Norma de auditoría No. 99 “Consideración del fraude en una intervención del estado financiero”

Esta declaración reemplaza al SAS N° 82 «Consideraciones sobre el Fraude en una Auditoría de Estados Financieros » y enmienda a los SAS N°1 «Codificación de normas y procedimientos de auditoría» y N° 85 «Representaciones de la Gerencia» y entró en vigencia en el año 2002. Aunque esta declaración tiene el mismo nombre que su precursora, es de más envergadura que el SAS N° 82 pues provee a los auditores una dirección ampliada para detectar el fraude material y da lugar a un cambio substancial en el trabajo del auditor.

Este SAS acentúa la importancia de ejercitar el escepticismo profesional durante el trabajo de auditoría. Asimismo, requiere que un equipo de auditoría:

- Discuta en conjunto cómo y dónde los estados financieros de la organización pueden ser susceptibles a una declaración errónea material debido al fraude.
- Recopile la información necesaria para identificar los riesgos de una declaración errónea material debido al fraude.
- Utilice la información recopilada para identificar los riesgos que pueden dar lugar a una declaración errónea material debido al fraude.

- Evalúe los programas y los controles de la organización que tratan los riesgos identificados.
- Responder a los resultados del gravamen.

Finalmente, este SAS describe los requisitos relacionados con la documentación del trabajo realizado y proporciona la dirección con respecto a las comunicaciones del auditor sobre el fraude a la gerencia, al comité de auditoría y a terceros.

Ley Sarbanes Oxley

En el mes de julio de 2002, el presidente de los Estados Unidos promulgó la Ley Sarbanes-Oxley. Esta ley incluye cambios de amplio alcance en las reglamentaciones federales sobre valores que podrían representar la reforma más significativa desde la sanción de la Securities Exchange Act de 1934. La Ley dispone la creación del Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) para supervisar las auditorías de empresas que cotizan y que están sujetas a las leyes sobre valores de la Securities and Exchange Comisión (SEC).

Asimismo, se establece un nuevo conjunto de normas de independencia del auditor, nuevos requisitos de exposición aplicables a las empresas que cotizan y a sus miembros, y severas sanciones civiles y penales para los responsables de violaciones en materia de contabilidad o de informes. También se imponen nuevas restricciones a los préstamos y transacciones con acciones que involucran a miembros de la empresa.

Para las empresas que cotizan valores de los Estados Unidos de Norteamérica, los efectos más destacados de la Ley se refieren a la conducción societaria; la ley obligará a muchas empresas a adoptar cambios significativos en sus controles internos y en los roles desempeñados por su comité de auditoría y la gerencia superior en el proceso de preparación y presentación de informes financieros.

En este sentido, la ley otorga mayores facultades a los Comités de Auditoría que deben estar conformados en su totalidad por directores independientes, donde al menos uno de los cuales debe ser un experto financiero. Este Comité es responsable de supervisar todos los trabajos de los auditores externos, incluyendo la pre-aprobación de servicios no relacionados con la auditoría y a la cual los auditores deben reportar todas las políticas contables críticas, tratamientos contables alternativos que se hubieran discutido para una transacción específica, así como toda comunicación escrita significativa que se haya tenido con la Gerencia.

La ley también impone nuevas responsabilidades a los Directores Ejecutivos y Financieros y los expone a una responsabilidad potencial mucho mayor por la

información presentada en los estados financieros de sus empresas ya que, entre otros, éstos requieren mantener y evaluar la efectividad de los procedimientos y controles para la exposición de información financiera, debiendo emitir regularmente un certificado al respecto. La ley también impone severas penas por preparar información financiera significativamente distorsionada o por influir o proporcionar información falsa a los auditores.

5.7 Campos de acción

“La Auditoría Forense se puede aplicar tanto en el sector público como privado, para el caso de los profesionales con perfil de contadores públicos podemos destacar:

Apoyo procesal. Va desde la asesoría, la consultoría, la recaudación de pruebas o como testigo experto.

Contaduría investigativa. Actúa realizando investigaciones y cálculos que permitan determinar la existencia de un delito y su cuantía para definir si se justifica el inicio de un proceso.

Peritajes. La actuación como perito dado su especial conocimiento y experiencia en términos contables, cubre no solo los procesos ante la justicia ordinaria, sino los que se adelantan ante las autoridades tributarias”. (Estupiñan Gaitán, 2006)

“La Auditoría Forense se puede aplicar tanto en el sector público como en el privado, la corrupción consiste en el mal uso de un cargo o función con fines no oficiales y se manifiesta de las siguientes formas: el soborno, la extorsión, el tráfico de influencia, el nepotismo, el fraude, el pago de dinero a funcionarios del gobierno para acelerar trámite o investigaciones, el desfalco entre otros.

Sin embargo, la Auditoría Forense no solo está limitada a los hechos de corrupción administrativa, también el profesional forense es llamado a participar en distintas actividades:

- Crímenes fiscales;
- Crimen corporativo y fraude;
- Lavado de dinero y terrorismo;
- Discrepancias entre socios y accionistas;
- Siniestros asegurados;
- Disputas conyugales, divorcios;
- Pérdidas económicas en los negocios, entre otros.

Algunos investigadores internacionales han analizado con base en casos particulares, los principales métodos usados en los desfalcos, como son:

- ⇒ El hurtar sellos de correo y timbres fiscales.
- ⇒ El hurtar mercancías, herramientas y otras partidas del equipo.
- ⇒ El apropiarse de pequeñas sumas de los fondos de caja y de registradoras.
- ⇒ El colocar en la caja chica vales o cheques sin fecha, con fecha adelantada o fecha atrasada.
- ⇒ El no registrar algunas ventas de mercancía y apropiarse del efectivo.
- ⇒ El crear sobrantes en los fondos de caja y en las registradoras, no registrando o registrando por menos, determinada transacción.
- ⇒ El sobrecargar las cuentas de gastos con gastos ficticios (kilometrajes, gastos de representación, etc.).
- ⇒ El malversar el pago recibido de un cliente y sustituirlo con pagos posteriores a éste o de otros.
- ⇒ El apropiarse de pagos hechos por clientes y emitir el recibo en un pedazo de papel.
- ⇒ El cobrar una cuenta atrasada, guardar el dinero y cargarla a cuentas incobrables.
- ⇒ El acreditar falsos reclamos de clientes por mercancías devueltas.
- ⇒ El no depositar diariamente en los bancos o depositar sólo parte de lo cobrado.
- ⇒ El alterar las fechas en las planillas de depósito para cubrir apropiaciones.
- ⇒ El hacer depósitos por sumas redondas tratando de cubrir los faltantes a fin de mes.
- ⇒ El mostrar personal imaginario en las nóminas de pago.
- ⇒ Mantener en las nóminas de pago a empleados con fecha posterior a la fecha de su despido.
- ⇒ El falsear los cálculos y las sumas en las nóminas de pago.
- ⇒ El destruir las facturas de venta.
- ⇒ El alterar las facturas de venta después de entregar la copia al cliente.
- ⇒ El anular las facturas de venta por medio de falsas explicaciones.
- ⇒ El retener dinero proveniente de ventas al contado usando una falsa cuenta deudora.
- ⇒ El registrar descuentos de caja que son injustificables.
- ⇒ El aumentar la suma de los pagos hechos al contabilizar los gastos.
- ⇒ El uso de copias de comprobantes o facturas cuyo original ya fue pagado.
- ⇒ El uso de facturas de gastos personales para cubrir dinero salido de la caja.
- ⇒ El uso de nuevo de un comprobante debidamente aprobado del año anterior cambiando el número de la fecha, etc.

- ⇒ El uso de facturas preparadas por uno mismo y la falsificación de las aprobaciones.
- ⇒ El pago de facturas falsas, obtenidas en colusión con los proveedores.
- ⇒ El aumento de la suma de las facturas, en colusión con los proveedores.
- ⇒ El cargar a la compañía compras personales utilizando indebidamente órdenes de compra.
- ⇒ El facturar mercancías para beneficio personal con cargo a cuentas ficticias.
- ⇒ El despachar mercancías a la casa de un empleado o parientes para su aprovechamiento.
- ⇒ El falsificar los inventarios para cubrir hurtos.
- ⇒ El usar adelantos para gastos del negocio en beneficio personal.
- ⇒ El cobrar por sí cheques pagaderos a favor de la empresa.
- ⇒ El falsificar los endosos de los cheques pagaderos a los proveedores.
- ⇒ El insertar en los libros hojas con cuentas o cantidades ficticias.
- ⇒ El demostrar deliberadamente la reconciliación de la cuenta del cliente.
- ⇒ El mostrar sumas erradas en los registros de entradas y salidas de caja.
- ⇒ El confundir, deliberadamente, los asientos en las cuentas de control y de detalle.
- ⇒ El hacer nuevas hojas para los libros, con el fin de evitar que se descubran las manipulaciones.
- ⇒ El no cerrar el libro de entradas de caja a su debido tiempo.
- ⇒ El vender materiales sobrantes o de desecho y apropiarse del producto de la venta.
- ⇒ El “vender” la combinación de la caja o bóveda por un precio.
- ⇒ El vender el uso de las llaves por un precio”. (Estupiñán Gaitán, 2002)

A continuación se mencionan una serie de categorías en las que el auditor forense puede participar:

- ✓ La cuantificación de pérdida financiera:
 - Disputas entre accionistas o compañeros
 - Incumplimiento de contratos

Auditor forense en este campo

Experto testigo	Mediador	Asesor
La posible recolección de evidencia	La decisión escrita de un arbitraje	Consejero de una de las partes
La cuantificación de la pérdida financiera	Conciliación entre las partes de la mediación	Posible recolección de la evidencia
El informe del especialista para ser presentado (juez o un mediador)	Posible informe de la mediación	Comunicación por escrito u oral al consejo

Fuente: (Badillo A, 2015)

- ✓ Investigación financiera:
 - Fraude
 - Falsificación

Auditor forense en este campo

Experto testigo	Mediador	Asesor
Recolección de la evidencia relacionada a la alegación o sospecha de actividades ilegales o delictivas	No aplica	Recolección de la evidencia relacionada a la alegación o sospecha de actividades ilegales o delictivas
El informe del especialista para ser presentado(juez o un mediador)	No aplica	Comunicación por escrito u oral al consejo

Fuente: (Badillo A, 2015)

- ✓ Negligencia profesional relacionada con:
 - Auditoría
 - Contabilidad
- ✓ Ética

Auditor forense en este campo

Experto testigo	Mediador	Asesor
Recolección de la evidencia relacionada a la alegación o sospecha de actividades ilegales o delictivas	No aplica	Recolección de la evidencia relacionada a la alegación o sospecha de actividades ilegales o delictivas
El informe del especialista para ser presentado(juez o un mediador)	No aplica	Comunicación por escrito u oral al consejo ¹⁰⁴

Fuente: (Badillo A, 2015)

5.8 Cualidades del Auditor Forense

De acuerdo al Dr. CPA. Jorge Badillo, “el auditor forense debe ser un profesional altamente capacitado, experto conocedor de la contabilidad, auditoría, control interno, tributación, finanzas, informática, técnicas de investigación, legislación penal y otras disciplinas.

En cuanto a su formación como persona debe ser objetiva, independiente, justo, honesto, inteligente, astuto, sagaz, planificador, prudente y precavido.

Sobre la base de su experiencia y conocimiento el auditor forense debe ser intuitivo, un sospechador permanente de todo y de todos, capaz de identificar oportunamente cualquier síntoma de fraude, su trabajo debe de ser guiado siempre por el escepticismo profesional.

Es un profesional valioso y altamente necesario en nuestra actual sociedad, es uno de los llamados a combatir la corrupción financiera, pública y privada.

A nivel internacional puede acreditarse como Examinador de Fraude Certificado CFE (por sus siglas en inglés), ante la ACFE (Association of Certified Fraud Examiners), demostrando tener experiencia y conocimientos requeridos y rindiendo los exámenes correspondientes”. (Badillo A, 2015)

CAPÍTULO VI METODOLOGÍA

6.1 Planteamiento del problema

En las empresas en México, se realizan esfuerzos para la contención de fraudes y no son exitosos, debido a que no se realiza una adecuada selección de personal en los puestos claves y se favorece la aparición de las condiciones para la realización del fraude.

Entre Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay, México es el país con mayor incidencia en fraudes debido a que 8 de cada 10 empresas han padecido cuando menos un fraude en los últimos 12 meses, de acuerdo a la encuesta de fraude de KPMG en 2010.

En un estudio que realizó el Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas de Puerto Rico, se identifica que dentro de las instituciones bancarias de dicha entidad, a nivel gerencial no se cuenta con adiestramiento relacionado con fraudes, al menos en un 65% de la población estudiada y peor aún el mismo porcentaje considera que los altos mandos estarían dispuestos a todo para beneficiarse personalmente aunque perjudicaran a la empresa.

Por lo que considero que una de las opciones que pueden tener las empresas en México, es ajustar su proceso de reclutamiento y selección de personal, considerando los factores precriminógenos, ya descritos, para que formen parte de sus evaluaciones y así reducir la probabilidad de contratar personal que tiene el objetivo de cometer un fraude en la organización.

La Auditoría Forense surge como una necesidad de parte de algunos usuarios que requieren el trabajo de expertos para investigar un asunto, aplicando técnicas y procedimientos apropiados, que permitan al experto emitir una conclusión que contribuya de manera independiente en un proceso, normalmente de carácter judicial.

“La Auditoría Forense proporciona pruebas y evidencias válidas y aceptadas en los tribunales judiciales en procesos relacionados con fraudes financieros. Por ello se puede crear un programa gerencial de prevención y manejo de riesgos de fraude que establezca adecuados controles preventivos, un código de conducta y arroje los resultados requeridos para documentar el fraude financiero”. (Marin Hernández, Salvador y Martínez García, Francisco Javier, 2002)

6.2 Pregunta de investigación

¿Qué papel juega la Auditoría Interna en la identificación de los factores precriminógenos en la prevención de fraudes?

6.3 Objetivo

Identificar los factores precriminógenos en el proceso de reclutamiento y selección de personal, a través de la Auditoría Interna, para la prevención de fraudes en las empresas en México.

Específicos:

- Conocer los factores precriminógenos
- Identificar los procesos de reclutamiento y selección de personal
- Describir las normas y procedimientos de auditoría aplicables
- Propuesta de aplicación

6.4 Justificación de la investigación

“La corrupción es una de las principales causas del deterioro del Patrimonio Público. La Auditoría Forense es una herramienta para combatir este flagelo. La Auditoría Forense es una alternativa porque permite que un experto emita ante los jueces, conceptos y opiniones de valor técnico, que le permiten a la justicia actuar con mayor certeza, especialmente en lo relativo a la vigilancia de la gestión fiscal.

La principal diferencia entre una Auditoría Forense y una tradicional, es que la primera descansa en la experiencia de expertos que trabajan con evidencia delicada, con abogados, con agencias estatales y el sistema legal. Su trabajo está dirigido para ambientes legales o cuasi jurídicos. La auditoría tradicional se realiza sin este enfoque, solo se dedica a llevar los programas para obtener una seguridad razonable basada en sus evidencias.

Por lo tanto, existe la necesidad de preparar personas con visión integral, que faciliten evidenciar especialmente, delitos como: la corrupción administrativa, el fraude contable, el delito en los seguros, el lavado de dinero y el terrorismo, entre otros.

La responsabilidad del auditor ante los fraudes puede llegarse a exponer en forma taxativa o precisa, para cada una de las irregularidades, dado como fundamento las condiciones y facetas de los hechos delictivos, especialmente la subjetividad. Este hecho llega a la dificultad de pretender fijar procedimientos sistemáticos para determinar de manera limitada esta responsabilidad. En cambio una decisión proveniente de juez o tribunal, puede ser garantía de ser más equitativa dado que para cumplir tal fin debe allegarse previamente una serie de pruebas y hechos que desde luego van a dar sustento al proceso y equidad en su objetivo final, cual es una sentencia o decisión". (Estupiñán Gaitán, 2002)

6.5 Hipótesis

La Auditoría interna incide en la identificación de los factores precriminógenos en la prevención de fraudes.

6.6 Variables

Variable Independiente: Factores precriminógenos.

Variable Dependiente: Auditoría Interna

6.7 Características de la investigación

El presente trabajo lo desarrollé bajo el método deductivo, ya que tomé la teoría de la auditoría tradicional para basarme en una de sus ramas, la auditoría interna y saber cómo nos puede ayudar en la detección de fraudes a través de la identificación de los factores precriminógenos en el personal.

Es un proyecto de investigación de tipo histórico, documental y explicativo ya que pretendo comprender cómo la metodología de la Auditoría Interna, nos ayuda en el proceso de reclutamiento y selección de personal, para prevenir los fraudes en las empresas en México.

6.8 Población

La población está formada por las empresas que operan en México, las cuales se tomaron como referencia del Censo Económico 2014 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que señala existen 4,230,745 unidades

económicas a nivel nacional, de las cuales 23,761 pertenecen al sector de servicios financieros y de seguros, que es en el cual considero existe mayor ocurrencia de fraudes por parte del personal.

6.9 Cuestionario aplicado

Una copia del cuestionario aplicado se encuentra en el anexo de este trabajo, sin embargo a continuación se muestran algunas afirmaciones de dicho cuestionario, ya que en secciones posteriores se hace referencia a las afirmaciones aquí mostradas.

6.10 Nivel de significancia

El nivel de significancia también determina la probabilidad de error que es inherente a la prueba.

Si la probabilidad de que ocurra un evento es menor que el nivel de significancia (α), la interpretación habitual es que el evento no ocurrió en virtud de las probabilidades. Formalmente, el nivel de significancia (α) es el máximo nivel aceptable de riesgo de rechazar una hipótesis nula verdadera (error de tipo I) y se expresa como una probabilidad que oscila entre 0 y 1. Mientras más pequeño sea el nivel de significancia, menos probable será que usted cometa un error de tipo I y más probable será que cometa un error de tipo II. Por lo tanto, debe de elegir un nivel de significancia que equilibre estos riesgos de error opuestos basándose en las consecuencias prácticas y en su situación específica.

Por lo general, un nivel de significancia (denotado como α o alfa) de 0.05 funciona adecuadamente. Un nivel de significancia de 0.05 indica un riesgo de 5% de concluir que existe una diferencia cuando no hay una diferencia real.

$$\alpha=5\%$$

Del cuestionario aplicado al personal de Auditoría Interna se toma la pregunta en la que se detectan los fraudes por sus evaluaciones.

	Fraudes detectados por Auditoría Interna	Identificación de factores precriminógenos	Total
Si	74	77	151
No	58	95	153
Total	132	172	304

6.11 Determinación de chi cuadrado y el valor de prueba

$$V=(n - 1) (m - 1)$$

Donde:

V= Grados de libertad

n= número de filas

m= Número de columnas

Sustituyendo:

$$V= (2 - 1) (2 - 1)$$

$$V= (1) (1)= 1$$

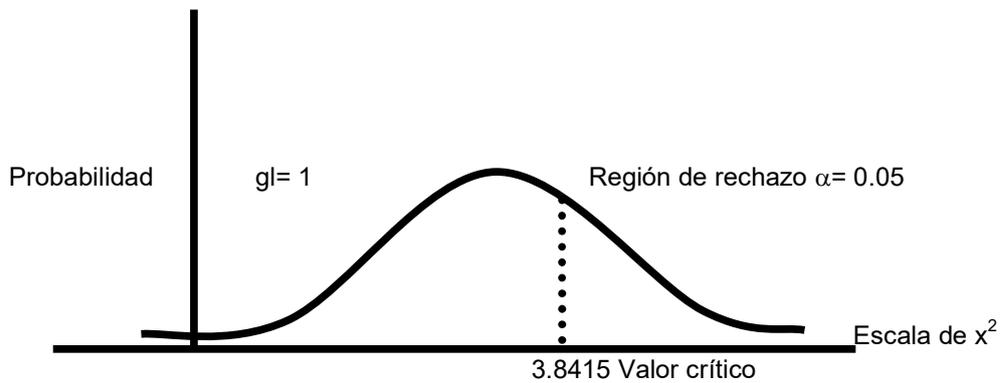
De ahí se obtiene de la tabla de distribución de Chi Cuadrado

Distribución Chi Cuadrado χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564

Para encontrar el valor crítico para 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 5% el valor de X^2 es 3.8415. Si el valor calculado de X^2 es mayor al de la tabla, la regla de decisión es rechazar la hipótesis nula.



Los valores esperados aplicando la fórmula para determinar la frecuencia esperada:

Frecuencia esperada: $(\text{Total de fila} * \text{Total de columna}) / \text{Gran total}$

Sustituyendo:

$$Fe = (132 * 151) / 304 = 65.56$$

Los datos quedarían con los siguientes valores:

	Fraudes detectados por Auditoría Interna	Identificación de factores precriminógenos	Total
Si	65.56	85.44	151
No	66.44	86.56	153
Total	132	172	304

Después se calcula el valor calculado de χ^2 , las frecuencias observadas F_0 , son determinadas por la tabla de contingencia, las frecuencias esperadas f_e se determinan a partir de:

Quedando:

Para medir las discrepancias se calcula la diferencia entre ambas magnitudes: $(f_{o_{ij}} - f_{e_{ij}})$ para todas y cada una de las casillas de la tabla.

Estadígrafo de contraste

$$X^2 = \sum \frac{(f_{o_{ij}} - f_{e_{ij}})^2}{f_{e_{ij}}}$$

$f_{o_{ij}}$ = Frecuencia observada

$f_{e_{ij}}$ = Frecuencia esperada

6.12 Prueba de chi cuadrado

Como se observará en las tablas, la distribución no tiene una forma normal, sino que se encuentra sesgada, para comprobar lo anterior se usa la prueba de chi cuadrado, la cual es una herramienta de estadística no paramétrica.

La prueba de chi cuadrado es un método útil para comprobar los resultados obtenidos experimentalmente con los resultados que se esperaban teóricamente de acuerdo a una hipótesis.

La ecuación de chi cuadrado está definida por:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

f_o = Frecuencia de ocurrencia de hechos observados a validar la hipótesis

f_e = Frecuencia esperada en virtud de alguna hipótesis

Sustituyendo:

$$X^2 = \frac{(74)(65.56)^2}{65.56} + \frac{(58)(66.44)^2}{66.44} + \frac{(77)(85.44)^2}{85.44} + \frac{(95)(86.56)^2}{86.56}$$

$$X^2 = 3.815355$$

Se obtiene la probabilidad de x^2 sea significativo

Ahora bien, generalmente cuando la probabilidad es igual a 0.05 o menos, se rechaza la hipótesis.

La prueba de chi cuadrado fue usada para validar las hipótesis que se muestran a continuación.

Comparar la divergencia de los resultados esperados según la hipótesis de igual probabilidad en esta prueba se trata de determinar si el área de Auditoría Interna detecta los factores precriminógenos, de lo contrario será válida la hipótesis nula, donde cada uno de los valores esperados tiene la misma posibilidad de ocurrir.

Comparar la divergencia de los resultados observados con los esperados según la hipótesis de distribución normal, en este caso se establece que los valores observados tienen una distribución normal, lo cual define a la hipótesis por demostrar.

Una observación importante al usar la prueba chi cuadrado es la siguiente. Si las frecuencias observadas son menores a 5, χ^2 no es estable. Por esta razón se debe de aplicar una corrección por continuidad llamada corrección de Yates.

La corrección de Yates consiste en restar 0.5 a la diferencia de $(f_o - f_e)$ dejando el resto del procedimiento sin alterar, una vez que se haya obtenido la probabilidad de la tabla A1, ésta se debe de dividir entre dos, para evitar que la probabilidad sea subestimada.

6.12.1 Uso de la distribución de chi cuadrado para realizar inferencias acerca de la varianza de la población.

En este caso se estimarán con un intervalo de confianza de 95%, los límites superior e inferior en que pudiera encontrarse la varianza de la población. Posteriormente se realizará una prueba de hipótesis para la varianza obtenida también con un intervalo de confianza del 95%.

6.12.2 Validación de hipótesis usando chi cuadrado

La Auditoría interna incide en la identificación de los factores precriminógenos en la prevención de fraudes.

$$X^2= 3.815355$$

Y tomando los valores de chi cuadrado:

$$v/p= 3.8415$$

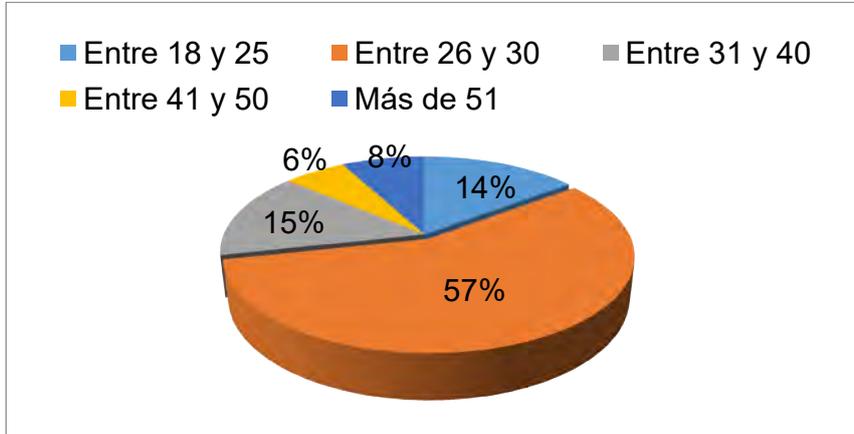
Los resultados muestran que el valor de chi cuadrado es menor que el valor crítico, por lo tanto se acredita la Hipótesis.

La Auditoría interna incide en la identificación de los factores precriminógenos en la prevención de fraudes.

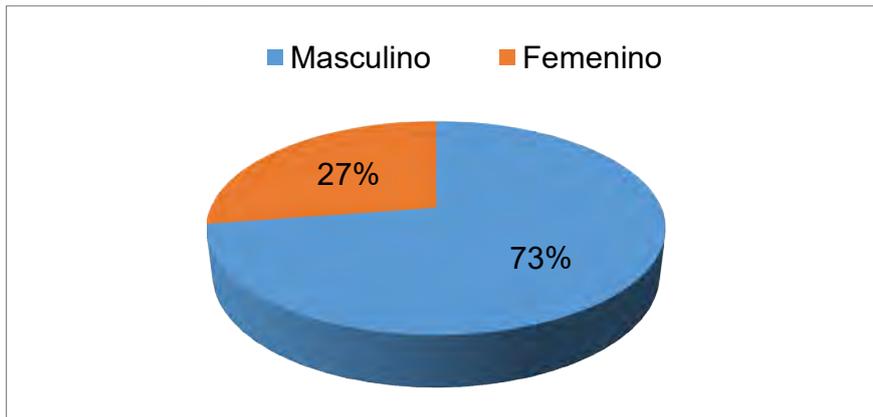
6.13 Gráficas correspondientes a los cuestionarios aplicados

Auditoría Interna

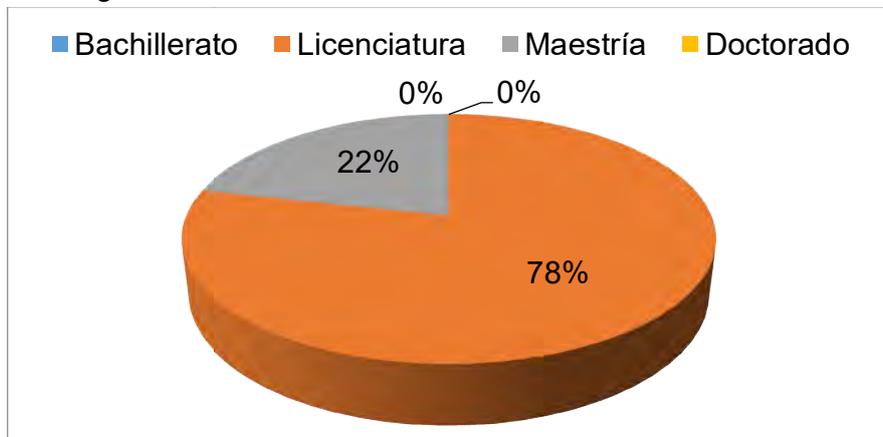
1.- ¿En qué rango de edad se encuentra?



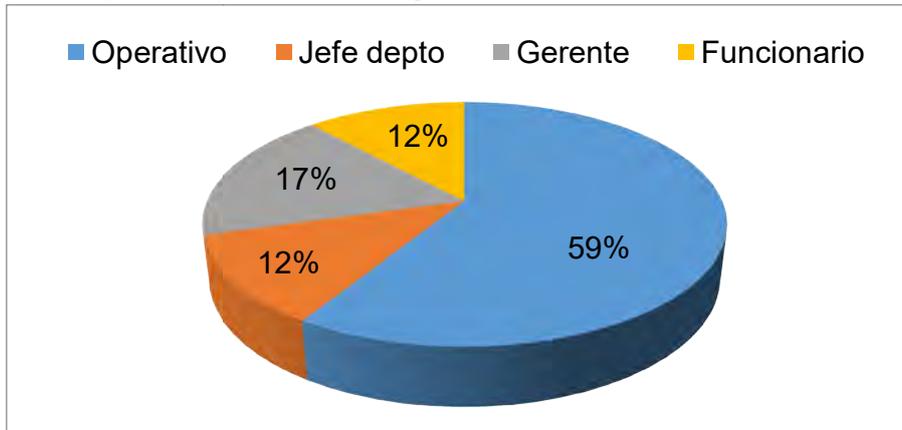
2.- Sexo



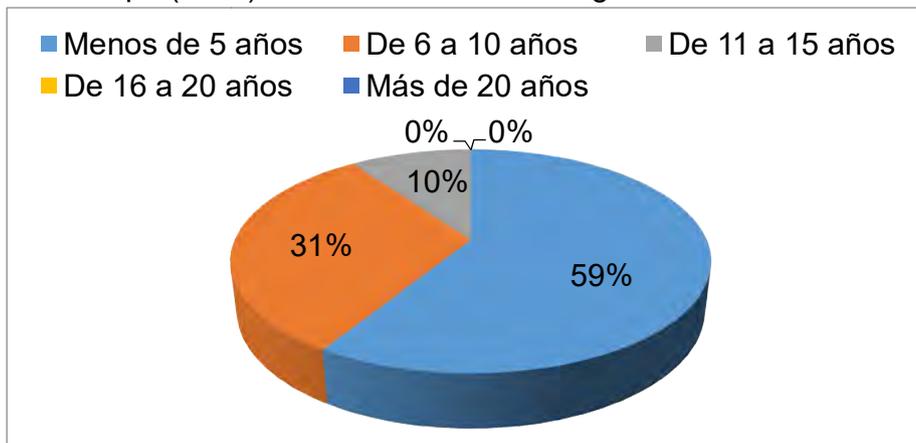
3.- ¿Cuál es su grado académico actualmente?



4.- ¿Cuál es su puesto dentro de la organización?



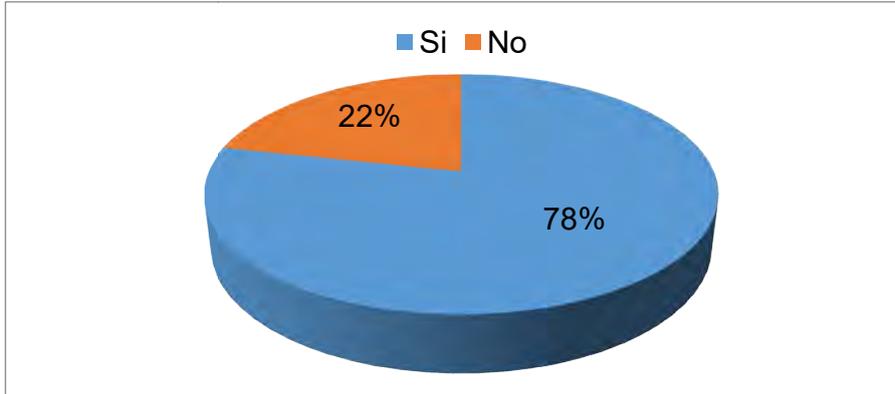
5.- ¿Cuánto tiempo (años) lleva laborando en la organización?



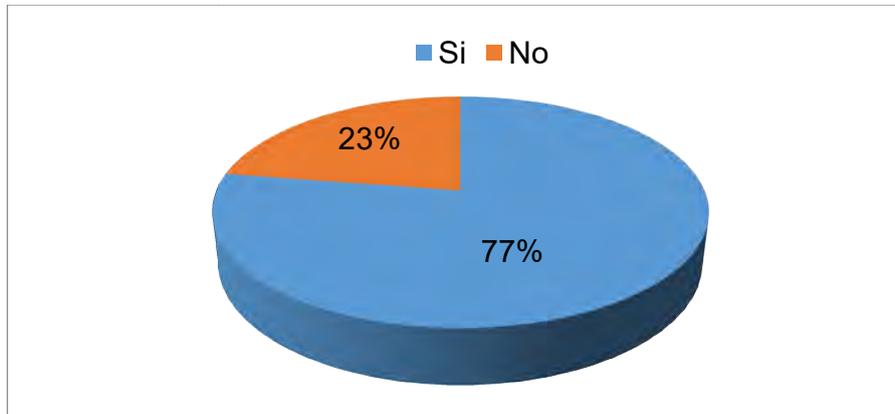
6.- ¿Cuánto tiempo (años) lleva laborando en el área actual?



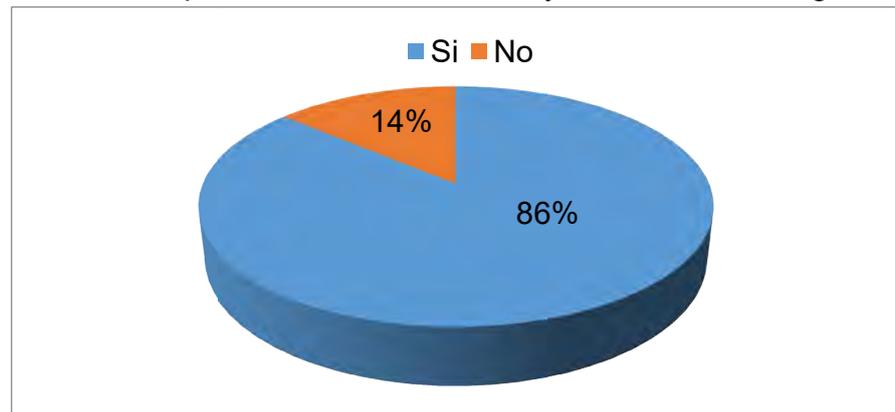
7.- ¿Conoce qué es el triángulo del fraude?



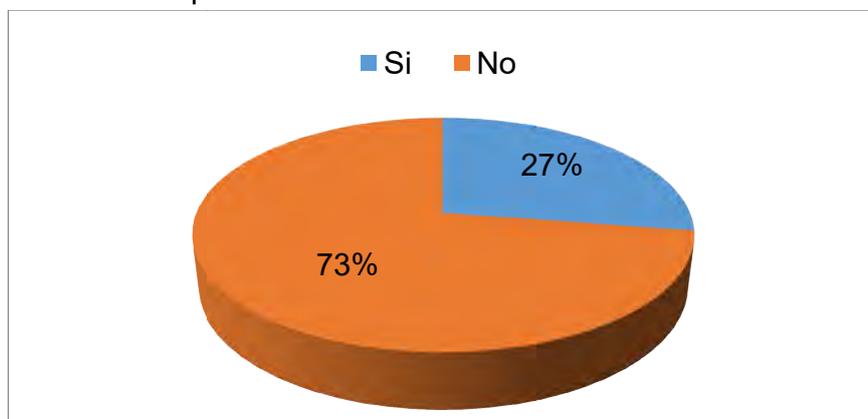
8.- ¿Dentro de su organización, ha recibido adiestramiento relacionado con fraudes en los últimos 12 meses?



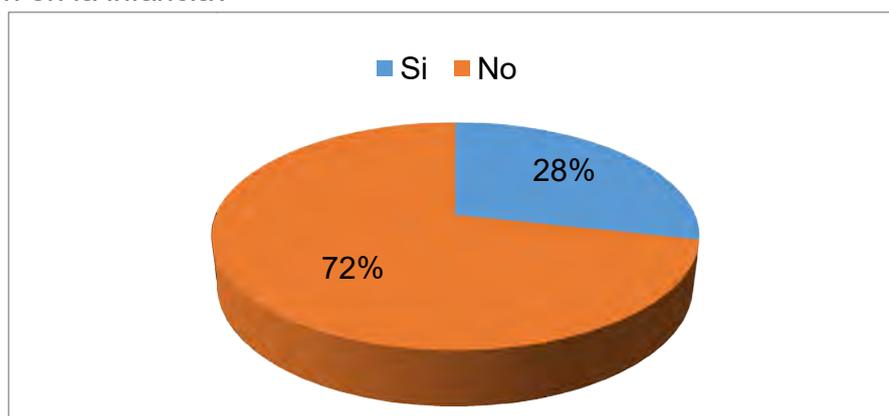
9.- ¿Conoce Usted el proceso de reclutamiento y selección de la organización?



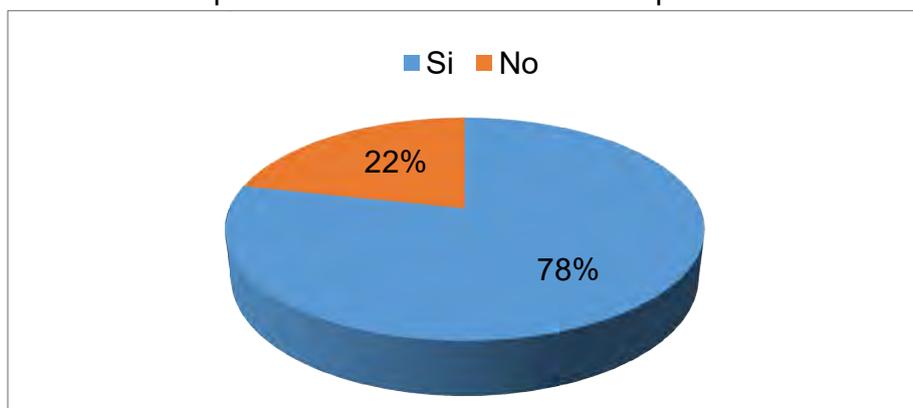
10.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos de las relaciones intrafamiliares?



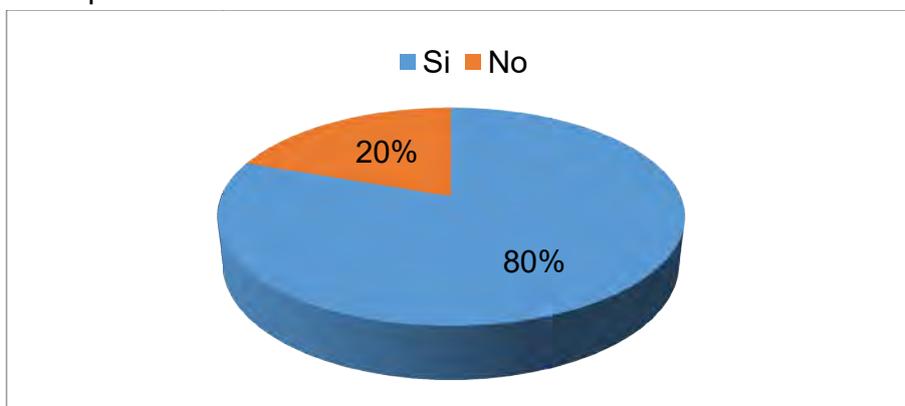
11.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la manera en la que recibió educación en la infancia?



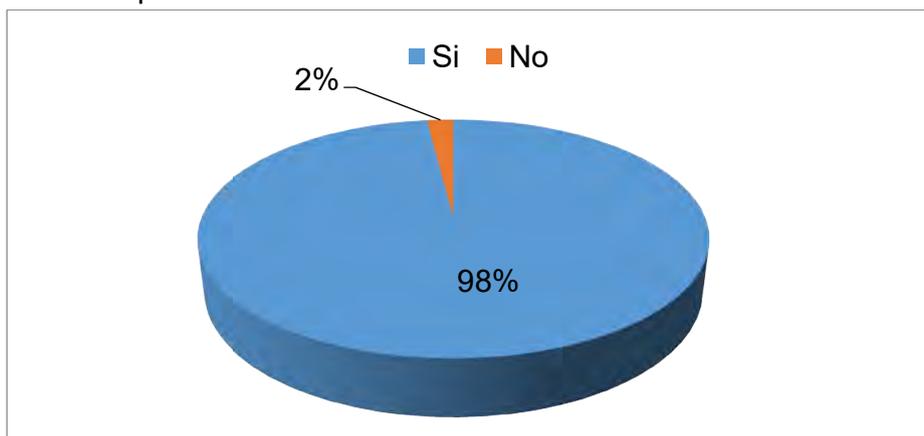
12.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la disciplina del individuo?



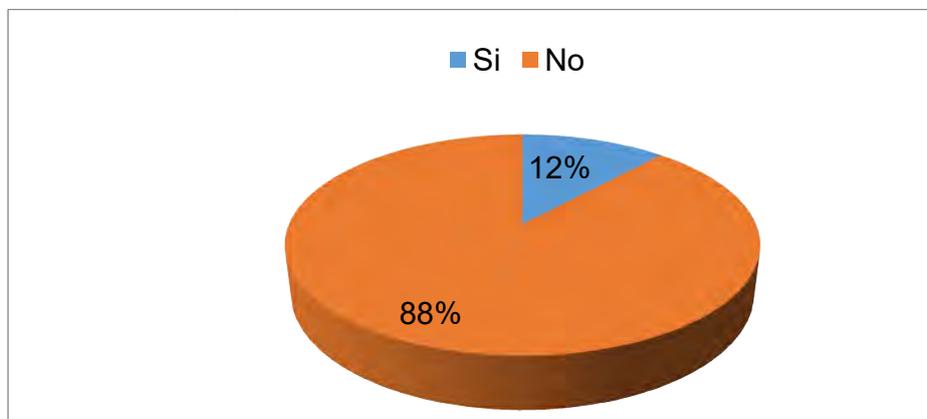
13.- ¿Considera Usted que las posesiones materiales no son un reflejo de una clase social específica?



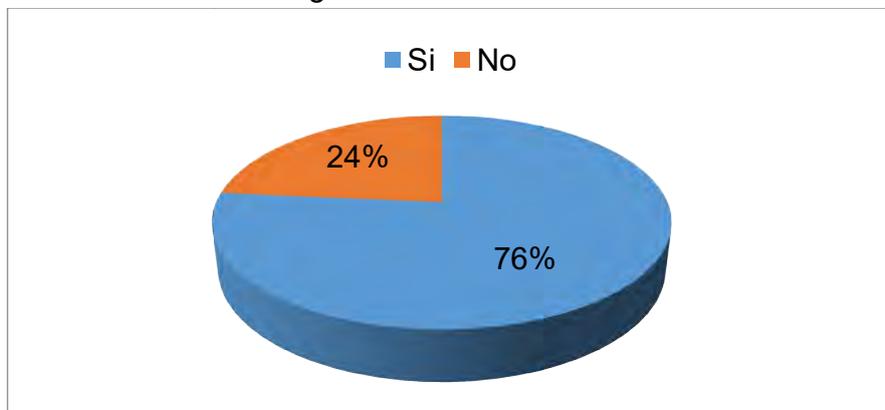
14.- ¿Considera Usted que el ejecutivo de alto nivel (gerente o funcionario) tiene el deber de velar por los intereses de los inversionistas, aún cuando no coincidan con los intereses personales?



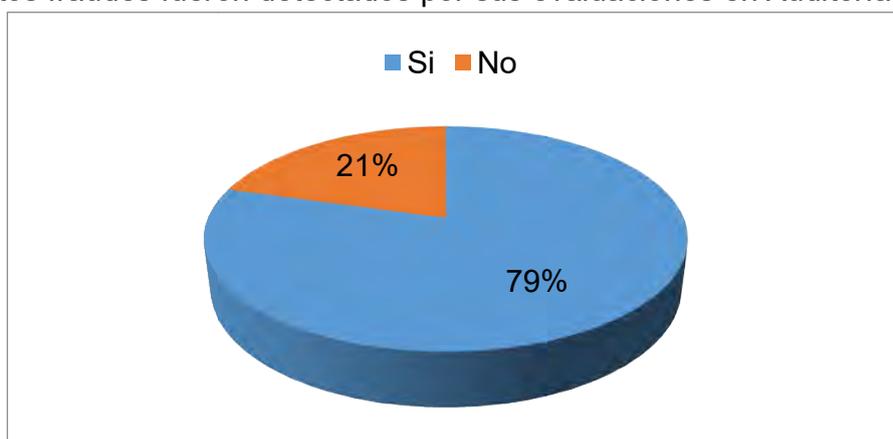
15.- ¿Considera Usted que el ejecutivo de alto nivel (gerente o funcionario) estaría dispuesto a todo para beneficiarse él y su familia, aunque perjudicara a la empresa?



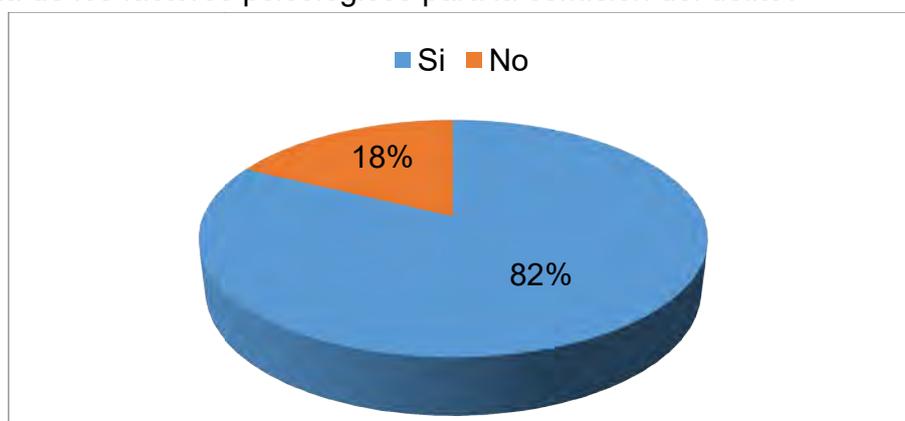
16.- ¿Conoce Usted si en su organización se han cometido fraudes?



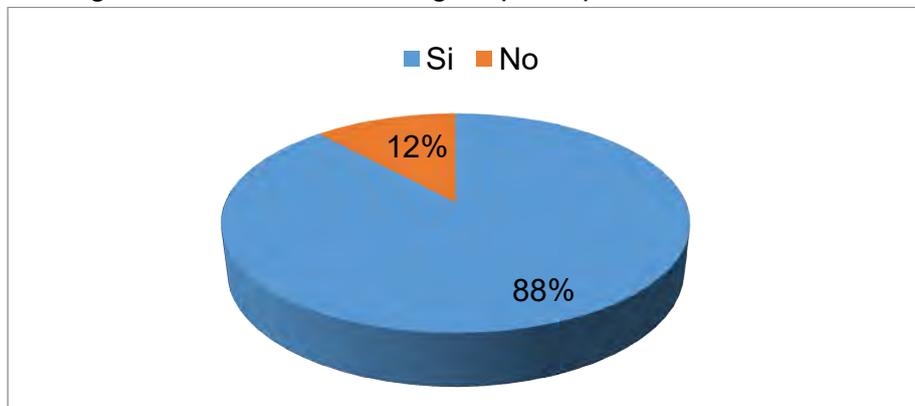
17.- ¿Estos fraudes fueron detectados por sus evaluaciones en Auditoría Interna?



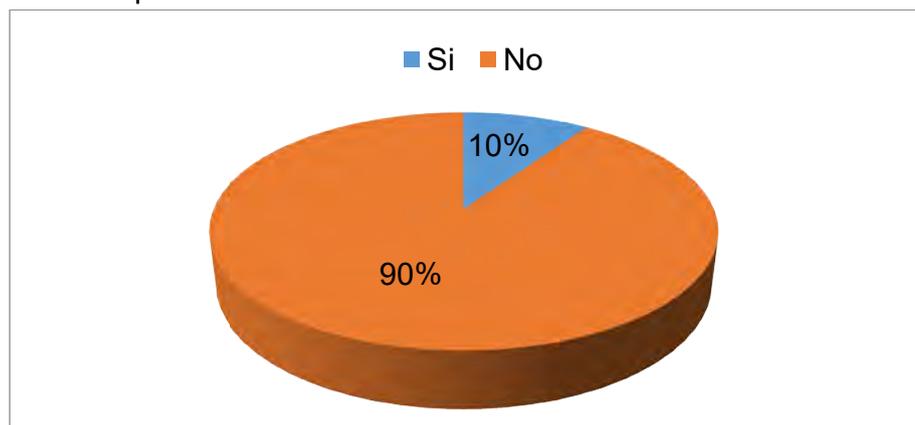
18.- ¿En sus evaluaciones como Auditoría Interna, considera importante la presencia de los factores psicológicos para la comisión del delito?



19.- ¿En su organización existen “castigos” para quien cometa fraudes?



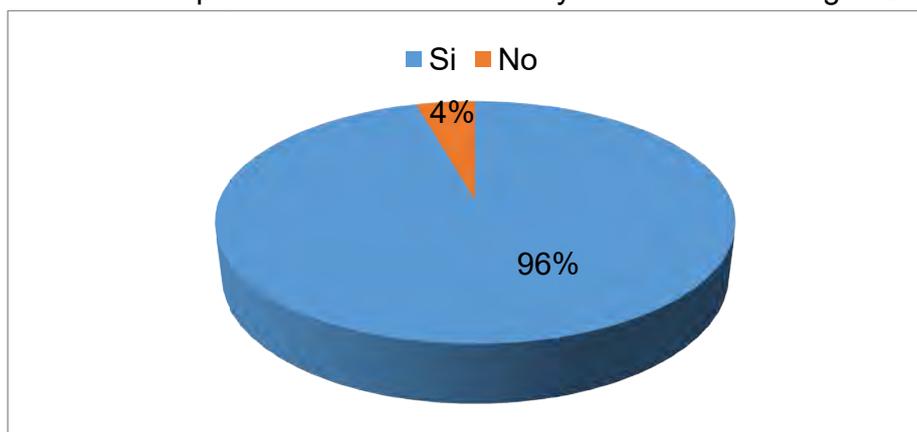
20.- ¿Considera que son adecuados?



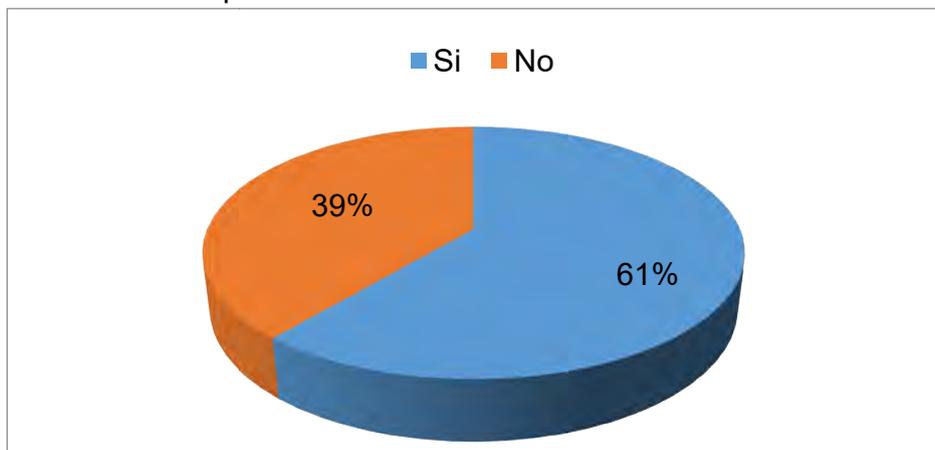
Recursos Humanos

Debido a que las preguntas iniciales son las mismas en los tres cuestionarios, en éste sólo pongo las que considero importantes y pertinentes para el desarrollo del tema.

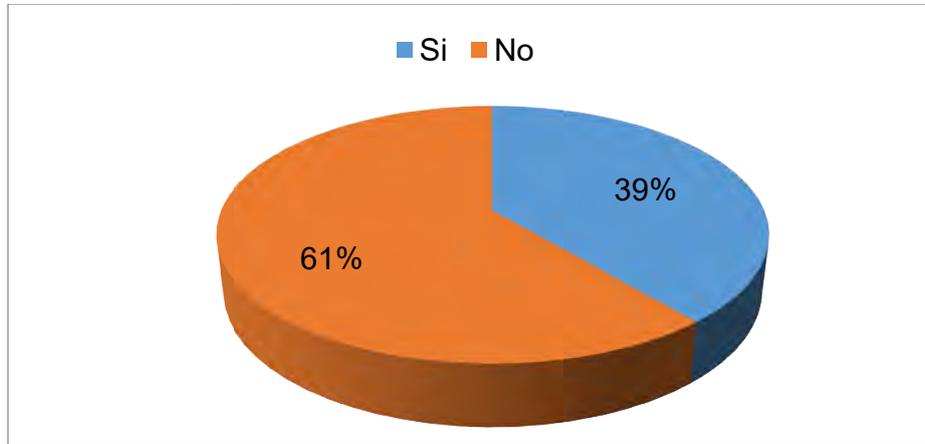
9.- ¿Conoce Usted el proceso de reclutamiento y selección de la organización?



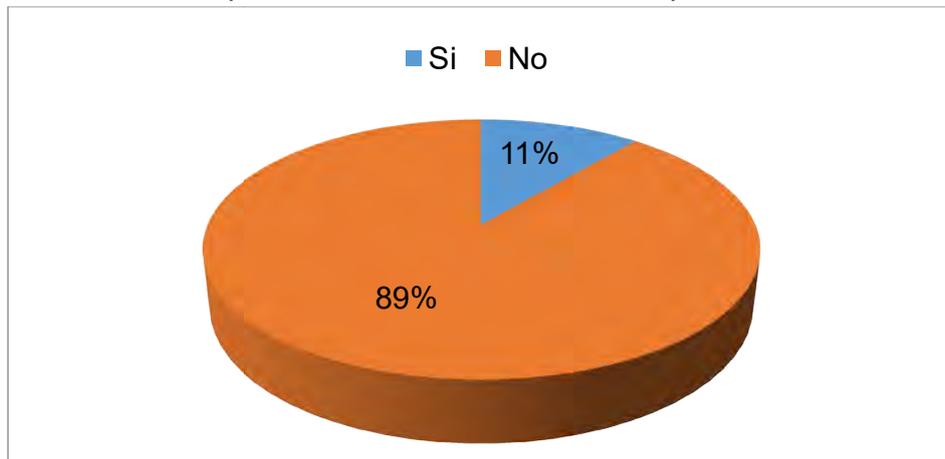
10.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos de las relaciones intrafamiliares?



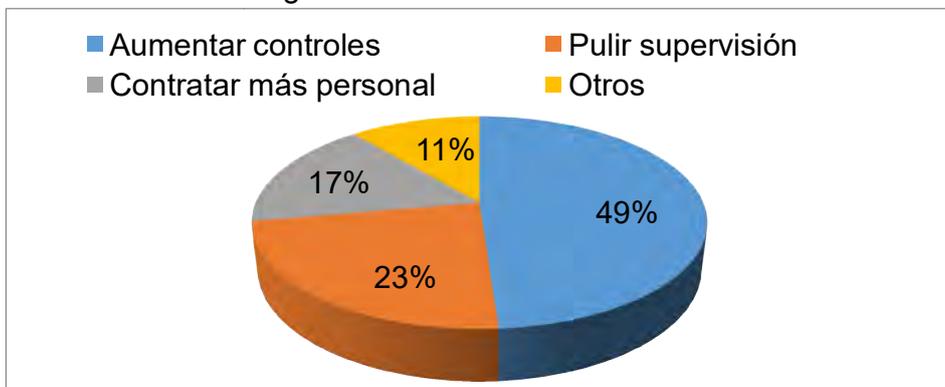
11.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la manera en la que recibió educación en la infancia?



12.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la disciplina del individuo?



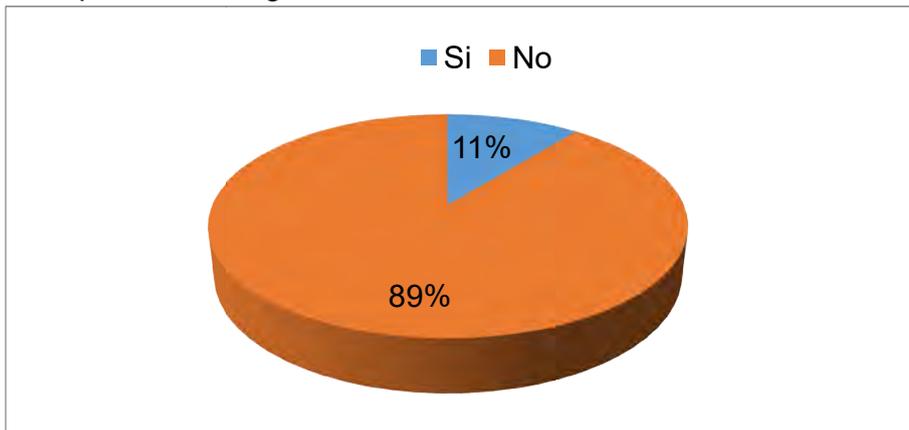
18.- Por favor indique brevemente de que manera considera se pueden evitar los fraudes cometidos en su organización.



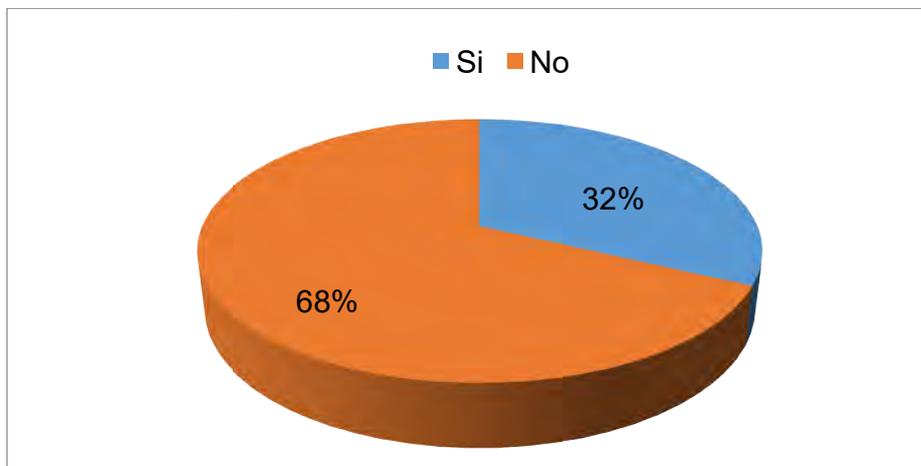
Personal en general

Debido a que las preguntas iniciales son las mismas en los tres cuestionarios, en éste sólo pongo las que considero importantes y pertinentes para el desarrollo del tema.

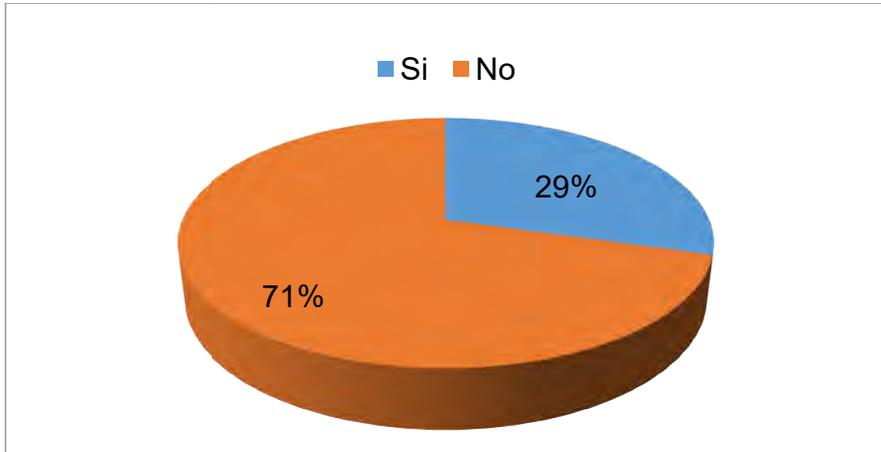
7.- ¿Conoce qué es el triángulo del fraude?



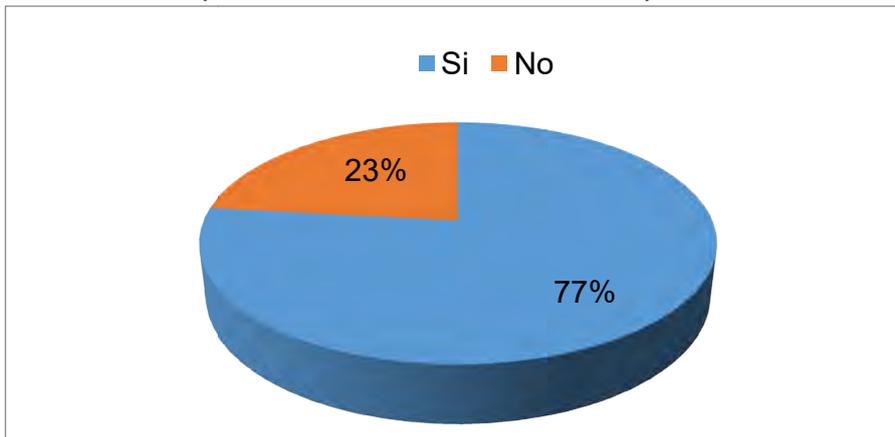
10.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúa la motivación?



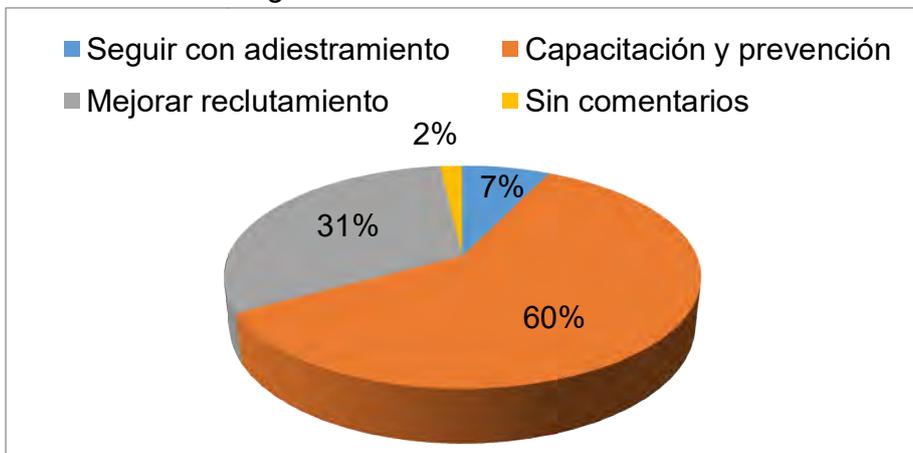
11.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúa la tolerancia al fracaso?



12.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la disciplina del individuo?



18.- Por favor indique brevemente de que manera considera se pueden evitar los fraudes cometidos en su organización.



Conclusiones

La Auditoría Interna como función dentro de una organización, que examina y evalúa sus actividades, de manera natural puede incurrir en la identificación de los factores precriminógenos, ya que durante sus revisiones al trabajar con el personal y los procesos pueden encontrar las banderas rojas que ayuden a eficientar el proceso de reclutamiento y selección de personal, en las empresas de México. Esta identificación de factores puede ayudar a los auditores a determinar si la organización está observando las leyes, regulaciones, compromisos, políticas y procedimientos correspondientes; y a la organización para minimizar la ocurrencia de fraudes.

Los auditores son los responsables de apoyar a evitar el fraude, examinando y evaluando la idoneidad y la efectividad del sistema de control interno en proporción con el grado de exposición y riesgo potencial de los diversos segmentos de las operaciones de la organización. Deben de tener conocimientos suficientes de fraude para identificar indicadores, estar alertas a las oportunidades que pudieran permitir que se cometa un fraude, evaluar los indicadores y notificar a las autoridades adecuadas, en caso necesario.

Una vez realizada la presente investigación, puedo determinar la importancia de que una organización cuente con el departamento de Auditoría Interna, el cual debe ser independiente y efectivo para asistir a la administración y fungir como un puente entre ésta y el consejo; con el objetivo de asegurar la eficiencia en el diseño y la operación del sistema de control interno y el proceso de administración de riesgos, a través de proponer las medidas para el mejor desempeño de la organización.

Así a través de la identificación de los factores, poder hacer proyecciones sobre la estabilidad o inestabilidad de la conducta de los individuos que se vinculen a ser portadores de un fraude ya que en el 82.35% de los casos, los factores psicológicos intervienen en la comisión de los fraudes.

De acuerdo con los datos que me arrojaron los instrumentos aplicados, no proporciona seguridad que el personal de Auditoría Interna sea el único que conoce el triángulo del fraude, debido a que precisamente por ser quienes investigan a la empresa, es algo difícil que sean ellos quienes cometan un fraude en la institución. En Recursos Humanos no conocen el triángulo del fraude y no han recibido adiestramiento en el tema, lo cual es un foco de atención, ya que no es probable que lo identifiquen, sino lo conocen.

Es una bandera roja que el personal entrevistado refiera que se deben de modificar los castigos y aumentar los controles, para evitar que sucedan los fraudes, debido a que nos confirma que ellos mismos conocen la manera de burlarlos.

Se confirma que al personal en general, no les evalúan la motivación, ni la tolerancia al fracaso, lo cual apoya mi hipótesis de no evaluar los factores precriminógenos.

Como alternativas de mejora me sorprendió que el 31.25% sugieran mejorar el reclutamiento y selección de personal y otorgar capacitación en prevención al personal.

Bibliografía

- ACFE. (2006). *Manual del examinador del fraude*. Texas: ACFE.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Educación, M. S. (2007). *Auditoría, un enfoque integral*. México: Pearson.
- Arranz Ramonet, A. (1995). *Comunicación humana*. Mexico: Instituto Internacional de Capacitación y Estudios Empresariales.
- Azucena Gómez, Fátima del Rocío; Hernández Abrego, Iris Arely; Chacón Landaverde, Luis Fernando; Chavarría Lemus, Oscar David; Guevara Martínez, José Arnoldo; Muñoz Pineda, Félix Eduardo y Cruz Barahona, Oscar Roberto. (08 de 03 de 2012). *Universidad tecnológica de El Salvador*. Obtenido de <http://auditoriaforenseutec.blogspot.mx/2011/03/antecedentes.html>
- Badillo A, J. (2015). *Auditoría Forense*. Obtenido de www.theeia.org/chapters/pubdocs/70766573/Auditoria.pdf
- Badillo, D. C. (s.f.). Auditoría Forense - Fundamentos. theeia.
- Bologna, G. J. (1987). *Fraud auditing and forensic accounting*. USA: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Camargo, N. (s.f.). *red contable*. Obtenido de www.redcontable.com
- Cano, M. y. (2005). *Auditoría forense en la investigación criminal del lavado de dinero y activos*. Bogotá Colombia: Ecoe.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Collado, M. G. (2009). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S)*. Madrid, España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Danilo Lugo, D. C. (2008). *Auditoría Financiera Forense*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Dunnette, M. (1974). *Selección y administración de personal*. México: CECOSA.
- Estupiñán Gaitán, R. (2002). *Control interno y fraudes con base en los ciclos transaccionales*. Colombia: Ecoe ediciones.

- Estupiñan Gaitán, R. (2006). *Control interno y fraudes con base en los ciclos transaccionales Análisis de informe COSO I y II*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Financiera, E. (14 de 11 de 2016). *Enciclopedia Financiera*. Obtenido de <http://www.encyclopediainanciera.com/auditoria/auditoria-interna.htm>
- Flores, A. E. (2009). Auditoria Forense/
<http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2009/segundo/pdf/a09v16n32.pdf>. *Quipukamayoc*, 73-101. Obtenido de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2009/segundo/pdf/a09v16n32.pdf>
- Fowler Newton, E. (1993). *Cuestiones Fundamentales de Auditoría*. Buenos Aires, Argentina: Macchi Grupo Editor.
- García Córdova, R. F. (2007). *El delito de fraude y sus modalidades*. México: ISEF.
- Gómez López, R. (01 de 05 de 2016). *eumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/rgl-genaud/indice.htm>
- González, G. E. (1982). *Bandas juveniles*. Barcelona: Herder.
- Grados Espinosa, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. México: El Manual Moderno.
- Jess Feist, Gregory J. Feist, Tomi-Ann Roberts. (2014). *Teorías de la personalidad*. México: Mc Graw Hill.
- KPMG. (2010). *Encuesta de fraude en México*. México: KPMG.
- Maldonado, M. (2003). *Auditoría forense: Prevención e investigación de la corrupción financiera*. Quito, Ecuador: Luz de América.
- Marin Hernández, Salvador y Martínez García, Francisco Javier. (2002). *Contabilidad Bancaria en México*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
- Martínez Aristizabal, E. J. (2012). Auditoría Forense contador forense y su compromiso con la sociedad colombiana. *Red contable*, 2.
- Mastretta, G. V. (1997). *Humanismo en la Administración II*. México: ECAFSA.
- Mendivil Escalante, V. (2010). *Elementos de auditoría*. México: Cengage learning.

- Miranda, J. C. (04 de 12 de 2014). PÉRDIDAS FINANCIERAS POR FRAUDES EN MÉXICO. *La Jornada*, pág. 1.
- Nayarit, A. s. (2015). *Introducción a la auditoría forense*. Obtenido de http://ofsnayarit.gob.mx/capacitacion/2011/material0328_1.pdf
- Samudio, J. (2001). El comportamiento criminal en Colombia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 59-71.
- Santillana, J. R. (2013). *Auditoría interna*. Estado de México: Pearson.
- Suárez Suárez, A. S. (1992). *La moderna auditoría: nacimiento y desarrollo de la auditoría*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Susana Delgado González, Belén Ena Ventura. (2006). *Recursos Humanos*. Madrid, España: Thomson.
- W. Steve Albretch, Ph.D. Marshall B. Romney, Ph.D. David J. Cherrington, I. Reed Payne, Ph.D. y Allan V. Roe, Ph.D. (1982). *How to detect and prevent business fraud*. USA: Prentice Hall, Inc.

CUESTIONARIO Auditoría Interna

1.- ¿En qué rango de edad se encuentra?

- entre 18 y 25
- entre 26 y 30
- entre 31 y 40
- entre 41 y 50
- más de 51

2.- Por favor marque según corresponda:

- Masculino
- Femenino

3.- ¿Cuál es su grado académico actualmente?

- Bachillerato
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

4.- ¿Cuál es su puesto dentro de la organización?

- Operativo
- Jefe de departamento
- Gerente
- Funcionario

5.- ¿Cuánto tiempo (años) lleva laborando en la organización?

- Menos de 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- Más de 20 años

6.- ¿Cuánto tiempo (años) lleva laborando en el área actual?

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- De 2 a 5 años
- Más de 5 años

7.- ¿Conoce qué es el triángulo del fraude?

- Si
- No

8.- ¿Dentro de su organización, ha recibido adiestramiento relacionado con fraudes en los últimos 12 meses?

- () Si
- () No

9.- ¿Conoce Usted el proceso de reclutamiento y selección de la organización?

- () Si
- () No

10.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos las relaciones intrafamiliares?

- () Si
- () No

11.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la manera en la que recibió educación en la infancia?

- () Si
- () No

12.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la disciplina del individuo?

- () Si
- () No

13.- ¿Considera Usted que las posesiones materiales no deben de ser un reflejo de una clase social específica?

- () Si
- () No

14.- ¿Considera Usted que el ejecutivo de alto nivel (gerente o funcionario) tiene el deber de velar por los intereses de los inversionistas, aún cuando no coincidan con los intereses personales?

- () Si
- () No

15.- ¿Considera Usted que el ejecutivo de alto nivel (gerente o funcionario) estaría dispuesto a todo para beneficiarse él y su familia, aunque perjudicara a la empresa?

- () Si
- () No

16.- ¿Conoce Usted si en su organización se han cometido fraudes?

- Si
- No

17.- ¿Estos fraudes fueron detectados por sus evaluaciones en Auditoría Interna?

- Si
- No

18.- ¿En sus evaluaciones como Auditoría Interna, considera importante la presencia de los factores psicológicos para la comisión del delito?

- Si
- No

19.- ¿En su organización existen “castigos” para quien cometa fraudes?

- Si
- No
- No sabe

20.- ¿Considera que son adecuados?

- Si
- No

Gracias!

CUESTIONARIO para personal en general

1.- ¿En qué rango de edad se encuentra?

- entre 18 y 25
- entre 26 y 30
- entre 31 y 40
- entre 41 y 50
- más de 51

2.- Por favor marque según corresponda:

- Masculino
- Femenino

3.- ¿Cuál es su grado académico actualmente?

- Bachillerato
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

4.- ¿Cuál es su puesto dentro de la organización?

- Operativo
- Jefe de departamento
- Gerente
- Funcionario

5.- ¿Cuánto tiempo (años) lleva laborando en la organización?

- Menos de 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- Más de 20 años

6.- ¿Cuánto tiempo (años) lleva laborando en el área actual?

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- De 2 a 5 años
- Más de 5 años

7.- ¿Conoce qué es el triángulo del fraude?

- Si
- No

8.- ¿Dentro de su organización, ha recibido adiestramiento relacionado con fraudes en los últimos 12 meses?

- () Si
- () No

9.- ¿Conoce Usted el proceso de reclutamiento y selección de la organización?

- () Si
- () No

10.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúa la motivación?

- () Si
- () No

11.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúa la tolerancia al fracaso?

- () Si
- () No

12.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la disciplina del individuo?

- () Si
- () No

13.- ¿Considera Usted que las posesiones materiales no son un reflejo de una clase social específica?

- () Si
- () No

14.- ¿Considera Usted que el ejecutivo de alto nivel (gerente o funcionario) tiene el deber de velar por los intereses de los inversionistas, aún cuando no coincidan con los intereses personales?

- () Si
- () No

15.- ¿Considera Usted que el ejecutivo de alto nivel (gerente o funcionario) estaría dispuesto a todo para beneficiarse él y su familia, aunque perjudicara a la empresa?

- () Si
- () No

16.- ¿Conoce Usted si en su organización se han cometido fraudes?

Si

No

17.- ¿Considera Usted que los fraudes se podían haber evitado?

Si

No

18.- Por favor indique brevemente de que manera considera se pueden evitar los fraudes cometidos en su organización.

Gracias!

CUESTIONARIO para Recursos Humanos

1.- ¿En qué rango de edad se encuentra?

entre 18 y 25

entre 26 y 30

entre 31 y 40

entre 41 y 50

más de 51

2.- Por favor marque según corresponda:

Masculino

Femenino

3.- ¿Cuál es su grado académico actualmente?

Bachillerato

Licenciatura

Maestría

Doctorado

4.- ¿Cuál es su puesto dentro de la organización?

Operativo

Jefe de departamento

Gerente

Funcionario

5.- ¿Cuánto tiempo (años) lleva laborando en la organización?

Menos de 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

De 16 a 20 años

Más de 20 años

6.- ¿Cuánto tiempo (años) lleva laborando en el área actual?

Menos de 1 año

De 1 a 2 años

De 2 a 5 años

Más de 5 años

7.- ¿Conoce qué es el triángulo del fraude?

Si

No

8.- ¿Dentro de su organización, ha recibido adiestramiento relacionado con fraudes en los últimos 12 meses?

- () Si
- () No

9.- ¿Conoce Usted el proceso de reclutamiento y selección de la organización?

- () Si
- () No

10.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos de las relaciones intrafamiliares?

- () Si
- () No

11.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la manera en la que recibió educación en la infancia?

- () Si
- () No

12.- ¿Considera Usted que en este proceso de reclutamiento y selección de personal se evalúan aspectos relacionados con la disciplina del individuo?

- () Si
- () No

13.- ¿Considera Usted que las posesiones materiales no son un reflejo de una clase social específica?

- () Si
- () No

14.- ¿Considera Usted que el ejecutivo de alto nivel (gerente o funcionario) tiene el deber de velar por los intereses de los inversionistas, aún cuando no coincidan con los intereses personales?

- () Si
- () No

15.- ¿Considera Usted que el ejecutivo de alto nivel (gerente o funcionario) estaría dispuesto a todo para beneficiarse él y su familia, aunque perjudicara a la empresa?

- () Si
- () No

16.- ¿Conoce Usted si en su organización se han cometido fraudes?

- Si
- No

17.- ¿Considera Usted que los fraudes se podían haber evitado?

- Si
- No

18.- Por favor indique brevemente de que manera considera se pueden evitar los fraudes cometidos en su organización.

19.- ¿En su organización existen castigos para quien cometa fraudes?

- Si
- No
- No sabe

20.- ¿Considera que son adecuados?

- Si
- No

Gracias!