



LA GRAFOLOGÍA FORENSE Y EL FRAUDE FINANCIERO.

Mercy Lilliana Borbón-Hoyos

Docente investigadora, coordinadora semillero de investigación VIDOCQ, Tecnológico de Antioquia- Institución Universitaria. Correo: Liliana.borbon@tda.edu.co

Leibniz Huxlay Flórez-Guzmán

Contadora Pública, Auditora, investigadora del grupo MIGUELANENSE correo: Leibniz.h.f.g@hotmail.com

Laura Fernanda González-Borbón

Estudiante de noveno semestre de Psicología de la Universidad de Medellín correo: lfgb@gmail.com

Aline Alexandra López-Pérez

Estudiante de de psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México, alinealexandra1210@hotmail.com.

Veronica Michelle Villalba-Villa

Estudiante de psicología de la Univerisidad Autónoma de Ciudad Juárez Chihuahua, vmichellev2@gmail.com.

Enviado: 17 de agosto de 2019
Aceptado: 15 septiembre de 2019
Publicado: 28 diciembre de 2019



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA



Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos
SAPIENCIA
Agencia de Educación Superior de Medellín

LA GRAFOLOGÍA FORENSE Y EL FRAUDE FINANCIERO.

Resumen

Actualmente las organizaciones se enfrentan a diferentes tipologías de fraudes, mismos que son cometidos por la personas que se encuentran al interior de la organización, y las cuales han pasado por un proceso de selección, que -en muchas ocasiones- no ha conversado con los procesos de control interno, permitiendo de esta forma, que las organizaciones no actúen de manera adecuada ante la gestión del riesgo, específicamente del riesgo económico-financiero.

Por lo anterior, el presente artículo tiene como objetivo mostrar la importancia que tiene la grafología forense en la efectividad del control interno, a partir del uso adecuado de las técnicas, permitiendo hacer un perfilamiento criminal desde la perspectiva psicológica. La investigación es descriptiva explicativa, puesto que busca mostrar la importancia que tiene la grafología -como técnica de investigación criminal- en el perfilamiento criminal de los postulados a un cargo específico.

Como resultado se encontró, que aunque la auditoría forense es una ciencia que se encarga de detectar y prevenir los crímenes financieros y la grafología es la herramienta que coadyuva a tal fin, ninguna de las dos, se encuentra introyectada al interior de las personas que ocupan la alta gerencia de las organizaciones. Además de ello se concluye que la grafología forense como técnica de investigación criminal, permitirá fortalecer el control interno a partir de perfilamiento criminal de los empleados de la organización, a fin de que se tomen las medidas estratégicas necesarias de perfil persona a perfil de puesto de trabajo.

Las estrategias que se implementan actualmente en las organizaciones para la selección de personal, se han quedado de alguna manera obsoletas; la perfilación psicológica, laboral y criminal, son aspectos que se deben de tomar en cuenta a la hora de contratar a un sujeto que se presenta como idóneo al puesto para lograr

una prevención certera hacia la minimización de delitos específicamente en el sector financiero o informático.

La elaboración de dichas estrategias pueden basarse en una prueba psicométrica con énfasis en grafología referente al área organizacional del sector financiero e informático, en la cual a la hora de realizar una contratación de personal esta tenga como característica primordial el poder detectar el perfil criminal del aspirante y de esta manera poder descartarlo, ubicarlo o reubicarlo en un puesto que se acople al perfil arrojado y pueda desempeñar favorablemente su trabajo.

Palabras clave: Perfil laboral, perfil criminal, perfil psicológico, pruebas psicológicas, grafología, sector financiero, teorías del aseguramiento.

FORENSIC GRAPHOLOGY AND FINANCIAL FRAUD.

Abstract

Currently, organizations are at different types of fraud, the same that are committed by people who are inside the organization, and any that have gone through a selection process, which - on many occasions - has not talked with internal control processes, specific in this way, that organizations do not act adequately in the face of risk management, specific to economic-financial risk.

Therefore, this article aims to show the importance of forensic graphology in the modification of internal control, from the proper use of techniques, can make a criminal profiling from the psychological perspective. The investigation is descriptive explanatory, since it seeks to show the importance of graphology - as a criminal investigation technique - in the criminal profiling of postulates at a specific charge.

As a result, it was found that although forensic auditing is a science that is responsible for detecting and preventing financial crimes and graphology, it is the tool that contributes to this end, neither of them, is introjected into the people

they occupy Senior management of organizations. In addition to this it is concluded that forensic graphology as a criminal investigation technique, strengthen internal control based on the criminal performance of the employees of the organization, so that the necessary strategic measures are taken from person profile to job profile

The strategies that are currently implemented in organizations for the selection of personnel have been applied in some obsolete way; The psychological, labor and criminal profiling are aspects that must be taken into account when hiring a subject who is presented as suitable for the position to achieve a certain prevention towards the minimization of specific crimes in the financial or computer sector.

The elaboration of strategic dimensions can be based on a psychometric test with an emphasis on graphology related to the organizational area of the financial and IT sector, in which, when hiring personnel, it is essential to detect the criminal profile of the applicant and in this way to be able to discard it, place it or relocate it in a position that fits the profile thrown and can perform its work favorably.

Keywords: *Labor profile, criminal profile, psychological profile, psychological tests, graphology, financial sector, assurance theories.*

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones, es importante considerar el departamento de «recursos humanos» como una base fundamental para lograr una correcta administración de personal, ejecutando el eficiente reclutamiento de aspirantes a un puesto determinado, haciendo énfasis en el sector financiero e informático, debido a que estas áreas son clave para un funcionamiento óptimo en la empresa.

Por ende, un correcto reclutamiento se realiza en base a la selección de personal en el cual se involucran distintas herramientas, técnicas o estrategias para la

aplicación de estas a los aspirantes al puesto ofertado con el personal adecuado. Existen diferentes modelos de selección de personal, que pueden ser aplicados según las necesidades de la empresa. Cabe destacar el uso de psicométricos los cuales pueden implementar el uso de la grafología, con esto se puede obtener la perfilación psicológica, laboral y especialmente la criminal, que conlleva a una prevención de delitos internos como puede ser el financiero e informático, los cuales representan un pilar enigmático, debido a que se pretende evitar un desfalco o corrupción interna.

MARCO TEÓRICO

Una organización involucra diversas actividades ya que se encarga de llevar a cabo la coordinación del personal que labora dentro de una empresa, así como los medios en los cuales se conseguirán los objetivos que se requieren alcanzar (Uria & Eduardo, 2015), así mismo cabe mencionar que durante estos procesos se realiza un intercambio de información, energía y dinero con otras organizaciones (Velásquez, 2014), se debe tener en cuenta que cuando se habla de dinero dentro de una organización se considera el sector financiero, quien se encarga de realizar un análisis económico financiero, el cual tiene como objetivo la elaboración de técnicas para conocer la situación de la empresa, cabe mencionar que se deben de considerar puntos limitantes y de riesgo como lo son la obtención de datos, estos se obtienen al finalizar y por ende suelen basarse en datos históricos por lo que se pierde la perspectiva de lo que ocurrió dentro de un periodo, la manipulación de datos contables así como económicos y efectos de inflación (Nogueira Rivera et al., 2017).

Teoría del aseguramiento.

Por los riesgos que se corren dentro de las organizaciones se considera la teoría del aseguramiento, en el cual según Deloitte (2014), dice que es aquel en el que se tiene un «control de calidad en las firmas de auditoría, que realizan auditorías y

revisiones de estados financieros, así como otros encargos que proporcionan un grado de seguridad y servicios relacionados.” Para llevar a cabo la teoría del aseguramiento se requieren de estrategias, las cuales son aquellas en las que se hace uso de diversas herramientas, estas deben tener como características el ser concretas y dentro de su elaboración pensarse en las posibles ventajas, desventajas, riesgos y el grado de cumplimiento en lo que se refiere al objetivo (García & Paredes L., 2014).

Por otra parte se encuentra las pruebas las cuales según Mendoza & de León (s.f) son «las razones o argumentos que demuestran la existencia o inexistencia de un hecho, que lleva al convencimiento de quien decide el procedimiento de determinación de responsabilidades que una persona incurrió o no en un hecho generador de responsabilidad administrativa, reparo o multa».

Cabe mencionar que cuando se habla de una prueba y una evidencia en términos legales son distintas, pero poder ir en conjunto ya que la evidencia es aquel objeto que determina el momento y lugar en el que se realizó el acto, mientras que la prueba es aquel que una vez que forma parte de un proceso legal tiene como función el servir como convencimiento de que un echo paso o existió (Ortega & Peña, 2015).

Mientras que las pruebas sustantivas son aquellas pruebas que están diseñadas para obtener evidencias de que la información y datos son exactos, completos y validos ya que dan sustento a las operaciones de las empresas durante cada periodo (Alexander, 2018).

Por otra parte, se encuentran las pruebas psicométricas las cuales se les puede conocer como test psicométricos, son aquellas herramientas fundamentales para el psicólogo en el cual pueden ser usadas en cualquier ámbito laboral en el que se requieran utilizar para la medición necesaria (Ramos Vargas, 2016). Dentro de lo que se debe de considerar en una prueba psicométrica es la fiabilidad o también llamada confiabilidad es aquella que se caracteriza por determinar la precisión con la que el test psicométrico medirá en una población determinada y dependiendo de

las condiciones en las que se aplicará (Aiken, 2003). Dentro de los test psicométricos existena una gran diversidad dependiendo el uso o a donde se dirige, entre estas están por ejemplo las técnicas proyectivas en las cuales cabe reconocer que la grafología forma parte de ello, la grafología según Borbón, Flórez y Plazas (2018) dicen que

"es una técnica que permite identificar estados emocionales, tipos de personalidad e inclinaciones de personalidad y esta es utilizada para determinar si los perfiles de las personas se ajustan a las necesidades de la organización, propendiendo de esta forma por la optimización de los recursos."

Es importante hacer mención y aclarar que cada prueba es distinta a otra y no están relacionadas ya que en diversas situaciones una prueba judicial no tiene peso en una prueba psicológica.

Por consiguiente, se encuentra el proceso de reconocimiento el cual es aquel que consiste en la incorporación, balance y estado de resultados que contenga todas las cualidades que son requeridas y de esa manera satisfacer todas las necesidades para así obtener y brindar resultados positivos (International Accounting Standards Boards [IASB], 2010).

Cabe mencionar que en el sistema financiero se encuentra el termino de revelación plena el cual implica que las personas entiendan la información diciéndoles todo aquello que requieran para lograrlo (Moncayo, 2017), así mismo se debe mencionar que cualquier información dada debe ser autentica, la cual según la real academia Española menciona que un objeto o documento que es auténtico tiene como característica el mostrar lo que este en si posee, además de ser coherente mostrándose así tal y como es sin ningún tipo de alteración (Vivas, 2016). Todo ello debe tener efectividad el cual se refiere al cumplimiento de la tarea o el grado de cumplimiento en esta (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018).

La psicología hace presencia en la aplicación de los hechos y principios psicológicos a los asuntos que conciernen al bienestar humano que se presenta en un contexto

industrial y de negocios. Puede estudiar al ser humano en su dimensión individual y social en el ambiente de trabajo, intentando comprender y/o solucionar los problemas que allí se presentan. Uno de los temas de los que se encarga tiene que ver con selección de personal (Zdunic, 2013).

Cabe mencionar que el desarrollo de la psicología en la selección de personal remota a la primera y segunda guerra mundial puesto que se requería del reclutamiento de personas para servir en la guerra por lo que se vio la necesidad de la involucración de la psicología (Zayas, 2010).

Los procesos de selección de personal afrontaban una serie de obstáculos, como la realización de un estudio inicial, llenado de formas, realización de entrevistas, investigaciones personales, aplicación de exámenes e incontables pruebas psicológicas.

Existen diferentes modelos para poder elegir el mejor candidato, aunque pueden variar sin que cambie el objetivo de dicha selección, con el tiempo se han estado desarrollando y actualizando estos métodos que se utilizan durante el proceso de selección de personal, el cual resulta ser un problema permanente para las empresas, debido a que este proceso puede prestarse a criterios subjetivos, prejuicios y errores de inadvertencia (Peña, 2017).

Se han podido desarrollar un sin número de modelos analíticos y técnicos que ayudan a tomar decisiones acerca de la selección del mejor candidato algunos de ellos son:

- Modelo de Chiavenato: Este modelo considera 9 pasos en el proceso de selección, su principal contribución es que está basado en el uso y aplicación de pruebas de conocimiento, capacidad, psicométricas, de personalidad, de simulación, etc.

- Modelo de Werther Jr.: Este proceso inicia con el recibimiento preliminar de la solicitud de trabajo o currículum, es importante mencionar que sin antecedentes de los candidatos no puede ser comenzado el proceso de selección.
- Modelo de Gómez Mejía: Se basa en la revisión exhaustiva de cada una de las etapas, con el propósito de la elección del mejor aspirante, no importando el tiempo que se lleve esta selección (Peña, 2017).

Conviene subrayar que el papel de un seleccionador de personal es de vital importancia para la empresa u organización debido a que recaba datos presenciales de los aspirantes que un computador no toma realmente de las respectivas selecciones, pues una máquina solo prestará la información requerida a la persona que finalmente tomará la decisión concluyente. Por ende una organización también tendría que tomar en cuenta cómo dirige la situación de los subordinados, es decir, como las administra.

La administración constituye la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos. La administración incluye la coordinación de «recursos humanos» y materiales para lograr los objetivos (Dávila, Velasteguí, Medina, Robalino, & Zambrano, 2018).

«Prácticamente, la tarea de la administración es integrar y coordinar recursos organizacionales muchas veces cooperativos, otras veces en conflicto tales como personas, materiales, dinero, tiempo o espacio, etc., hacia los objetivos definidos, de manera tan eficaz y eficiente como sea posible» (Chiavenato, 2015).

La gestión de talento o capital humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los contribuyentes, en otras palabras, esta práctica se basa en la producción de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera

que se logre el cumplimiento de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales (Pérez, 2016). La empresa, para contar con una buena administración de personal, prevé futuras situaciones depende a los tipos de perfiles que posee el aspirante; un perfil puede hacer referencia al conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación, experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas que una persona pueda integrar (Inc, 2016). Es importante destacar que el perfil es la base de todo el proceso de selección, en consecuencia, la mala enunciación dará un deficiente resultado.

Perfil psicológico

El perfil es la base de todo el proceso de selección. La mala enunciación dará un deficiente resultado. Si bien todos intuitivamente pueden escribir un perfil, es importante no olvidar los temas fundamentales que lo conforman. Un perfil psicológico es el conjunto de características que reúne un ser humano y que determinan su carácter, sus actitudes, aptitudes y determinados comportamientos frente a una situación particular o ante la sociedad como tal. En un perfil psicológico también influyen significativamente los factores biológicos (temperamento).

Es importante para una empresa valorar el perfil psicológico del aspirante para obtener un panorama más amplio de sus capacidades, siguiéndose del perfil laboral o profesional que también es un complemento vital que debe ser estimado para el puesto ofertado.

Perfil laboral

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

Asimismo, establece las competencias del egresado para alcanzar el desempeño laboral o profesional según su área disciplinar; son las cualidades que demuestra para resolver problemas y la capacidad de toma de decisiones que denota en un entorno de labor cambiante e incierto, y la capacidad para aprender y afrontar nuevas situaciones y problemáticas (Martelo, Villabona, & Jiménez-Pitre, 2017).

De acuerdo con Díaz Barriga (2011) dice: Al perfil profesional lo constituyen los conocimientos, las habilidades y las actitudes, el cual también se caracteriza porque incluye un conjunto de acciones que implican conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica. En conclusión, Para la selección de personal el perfil laboral debe de tomar en cuenta o ser relacionado con un perfil criminal del aspirante, con la finalidad de prevenir futuras acciones delictivas que se puedan presentar en la empresa en algún área en específico y/o saber direccionarlas hacia el mejor puesto posible.

Perfil criminal

Vicente Garrido (Perfiles Criminales, 2012) define el perfil criminal o criminológico como la disciplina de la ciencia forense que se ocupa de analizar las huellas del comportamiento en una escena del crimen con objeto de proveer información útil a la policía para la captura de un delincuente desconocido. Se considera que la perfilación criminal corresponde y es una rama de la criminología aplicada.

Así entonces, La Criminología Aplicada profundiza en la naturaleza, el alcance y las causas de la delincuencia y las nuevas formas de criminalidad, así como en los métodos utilizados para detectar, contrarrestar y controlar el comportamiento criminal, poniendo énfasis en el impacto que la delincuencia produce en la comunidad social y en el sistema de justicia penal (Ramos, 2017).

Con el término perfil criminológico se hace referencia a un modo explícito de la contribución que un psicólogo o criminólogo hace a las fuerzas policiales para la

captura del criminal, y al mismo tiempo se resalta que en esa tarea el experto ha de emplear los conocimientos previos o continuos que se derivan de la ciencia de la Criminología.

Tipos de perfiles criminales:

En la investigación criminal constan tres maneras de realizar perfiles:

1. Perfiles de agresores conocidos, perfil psicológico o método inductivo.

Consiste en la caracterización de los agresores conocidos o población carcelaria para extraer características generales; se parte de lo particular a lo general. Se realiza un perfil inductivo.

2. Perfiles de agresores desconocidos, perfil psicológico o método deductivo.

En este método se realizan inferencias con base en el análisis en la evidencia psicológica de la escena del crimen. Este puede ser usado para sugerir un individuo con características biopsicosocioemocionales específicas.

3. Perfil geográfico.

Una subdisciplina del perfil criminológico es el perfil geográfico, el cual se centraliza en características y comportamientos geográficos del criminal, formando sus zonas de actuación y posible lugar de residencia.

Ahora bien, existe una cuarta opción llamada perfilación corporativa, que si bien no es considerada o incluida normalmente al hablar de perfilación criminal, es importante puntar que es una aplicación real y actual de la metodología de investigación de perfilación criminal.

El perfil criminológico en empresas:

Para realizar un perfil dentro de una organización, el criminólogo debe considerar todas las fuentes de información disponible. A diferencia de la investigación de un delito en el ámbito público, en las empresas por lo general no se cuenta con un equipo de expertos forenses o policías, es por ello que las áreas de apoyo como Sistemas IT, «Recursos Humanos», finanzas y operaciones son un factor clave en el análisis del contexto situacional (Montes, 2016).

El Perfil Criminal ha de exponer aspectos relevantes del candidato que tomados en cuenta darán motivos para que el reclutador ponga en manifiesto la prevención hacia el cuidado de su organización.

De acuerdo con la Real Academia Española (2019), la prevención puede definirse como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo o la mala actividad de una determinada área.

Con la aplicación de determinados instrumentos psicométricos incluyendo la grafología se realiza una valoración de los perfiles que presenta el candidato, con esto, se puede realizar una oportuna prevención de un posible delito informático, financiero o de otra índole.

El delito ha sido una valoración de la conducta humana determinada por el criterio ético de la clase que vence la sociedad.

Los conceptos de delito se desarrollan en los siglos XVIII, XIX y XX. Y pueden ser agrupadas así (Machicado, 2010):

Concepciones formales o nominales.

Constituyen que el delito es una conducta humana que se resiste a lo que la ley dicta, establece o prohíbe bajo el peligro de una pena. Es la ley la que determina en base a sus investigaciones cuáles hechos son delitos, es la ley la que designa y fija

representaciones delictuales a un hecho, si en algún momento esta ley es abolida el delito desaparece, el delito pasa a ser artificial.

Concepciones substanciales o materiales.

Instituyen elementos del delito como aceptados para que un acto voluntario humano sea considerado como delito, así para estas concepciones el delito es un acto humano meramente antijurídico culpable y sancionada con una pena de carácter criminal, según dicte la ley. Sigue el método analítico.

Siguiendo la concepción jurídica, el delito, es todo acto humano voluntario una conducta típica, antijurídica, culpable y punible, que se ajusta al presupuesto jurídico de una ley penal (Concepto de Delito, 2010). En relación con los delitos, existen dos tipos comunes, uno de ellos es el interno.

De acuerdo con Vega (2016) los elementos normativos y los elementos descriptivos pueden permear cualquier elemento del tipo penal, sea un elemento del tipo objetivo, o un elemento del tipo subjetivo; también podemos retomar la escuela clásica, que esta íntimamente ligada con los elementos objetivos y subjetivos, refiriéndonos que al delito se le puede reconocer como externo e interno, es decir, los objetivos (externos) son la conducta, la tipicidad y antijuricidad, mientras que los subjetivos (internos) hace hincapié en la culpabilidad.

A estos elementos subjetivos, sus principales reconocedores fueron Fischer, Hegler, Mayer y Mezger, y mencionando que la culpabilidad es un aspecto que puede ser complementado con los ánimos, propósitos, finalidades y otros aspectos subjetivos diferentes del dolo (Arrieta, 2016).

Para finalizar, las organizaciones, los individuos y el delito, son tres pilares que se pueden enlazar entre ellos mismos, la selección de personal es un movimiento en el que se debe de aplicar un pleno profesionalismo y responsabilidad, el personal

reclutador deberá utilizar las técnicas y estrategias adecuadas, que puede incluir a la grafología, haciendo un buen manejo de información y la correcta aplicación de pruebas psicométricas, logrando así una selección exitosa que conlleva a un resultado con menor posibilidad de riesgos financieros o informáticos que puedan afectar a la empresa receptora.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo descriptiva explicativa, que se desarrolló como etapas de la siguiente manera:

- 1.- Revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema, haciendo una selección de fuentes de información.
- 2.- Realización de los pasos de observación, indagación, interpretación, reflexión y análisis para la obtención de bases necesarias
- 3.- Aplicación de encuesta.
- 4.- Análisis y resultados

RESULTADOS Y DISCUSIONES

El 100% de la población objeto de estudio reconoce que aplica las pruebas tradiciones en la selección de personal, es decir las que se encuentran validadas y estandarizadas en la población colombiana y aceptadas por el colegio clínico de psicólogos; de igual forma, el 100% de la población objeto de estudio, menciona que no separa el perfil criminal del perfil profesional. Así mismo, el 100% de la población objeto de estudio plantea que no se utiliza la grafología forense como herramienta de alertas, prevenciones y detecciones de posibles fraudes o de perfiles criminales.

Por otra parte, el 75% de la población objeto de estudio no conoce la finalidad de la auditoria forense, pero el 100% si reconoce la importancia de la prevención y detección de fraudes financieros.

El 90% de la población objeto de estudio plantea que al no contar con una herramienta especializada que permita detectar antes del proceso de contratación, algún perfil criminal aumenta el riesgo de que pueda cometerse fraude.

El 100% de la población objeto de estudio, considera que su empresa está en riesgo de fraude, pero no se encuentra preparada para detectarlo a tiempo.

DISCUSIÓN.

Un perfil criminológico que posiblemente pueda ser aplicado a las empresas u organizaciones implementando la grafología puede versar sobre las siguientes labores:

Incluir una descripción del perfil laboral y psicológico, junto con las características de una conducta que puedan estar dirigidas contra la organización, que cause pérdida o robo, vulnerabilidad a la seguridad, violación a políticas, corrupción, entre otros.

Se puede realizar una valoración sobre la probabilidad de que cometa futuros delitos o fraudes, fomentando de esta manera la reubicación o ubicación del subordinado.

Con relación al equipo reclutador de personal, se considera una posible herramienta como nueva vía de trabajo, haciendo referencia a una prueba psicométrica.

CONCLUSIONES.

Actualmente se puede observar que al realizarse una selección de personal no se implementan las estrategias, herramientas, instrumentos psicométricos adecuados con el personal calificado, el cual es recomendable que sea aplicado y revisado por un profesional en psicología ya que de no ser así este es sujeto a un sesgo dentro de la prueba y por ende la probabilidad de contratación de personal inadecuado para el puesto. Se encontró que existen muy pocas herramientas de selección de

personal en el cual se pueda obtener el perfil criminal del aspirante al puesto y de esa manera colaborar con la disminución de robos, fraudes y corrupción dentro del sector financiero e informático de una organización. Por lo que esta investigación insita a las organizaciones a realizar una selección de personal a través de profesionales en esta área, a la constante innovación e involucración de técnicas y herramientas como lo son la grafología y en compañía de otras disciplinas para de esta manera lograr la prevención de delitos.

Aunque el concepto de auditoría forense no está totalmente introyectado al interior de las organizaciones de forma preventiva no detective, la alta gerencia estima con alta importancia la capacidad que la técnicas y herramientas utilizadas.

Aunque la auditoría forense es un concepto que se ha venido acuñando al interior de las organizaciones y que busca como fin último prevenir y detctar fraudes y delitos económicos-financieros, es un tema que aún, para la población objeto de estudio, es de desconocimiento mayormente parcial, puesto que no entienden la finalidad de esta, su campo de acción, y por su connotación (forense), se desvía de la realidad de los fraudes financieros. Sin embargo, consideran que sus organizaciones al ser vulnerables a los delitos financieros, deben robustecer su control interno, a partir de técnicas que permitan mitigar la materialización del riesgo de fraude.

La auditoría forense al ser una ciencia que desde la auditoría utiliza técnicas y herrmaientas de investigación criminal, entre ellas la grafología, se constituye en una herramienta fundamental para la prevención, detección y (posible judicialización) de los fraudes, a partir del levantamiento de la prueba amplia, suficiente y relevante, que pueda ser tenida en cuenta por un juez para dirimir una disputa legal.

La grafología forense como técnica que permita identificar la autenticidad de un documento (desde la perspectiva de detección), y como herrmaienta que permite detectar inclinaciones/predisposiciones o rasgos de personalidad delincuencia

(desde la perspectiva de la prevención), se constituye en una herramienta formal y contundente para la prevención y detección de crímenes financieros, mejorando así la competitividad de las organizaciones y fortaleciendo los procesos de transparencia con sus grupos de interés.

La grafología en el encargo de una auditoría forense se constituye en una herramienta fundamental, la cual, a partir de sus técnicas de análisis podrá identificar el perfil criminal, la propensión al fraude, rasgos orientados a los diferentes tipos de corrupción, que -visto desde el control interno- permitirá la salvaguarda preventiva de los activos de la organización, y el fortalecimiento de las relaciones armónicas contractuales sin fisura de las normas previamente establecidas por el gobierno corporativo, permitiendo de esta forma la generación de un sano ambiente de control.

Los departamentos de gestión humana/recursos humanos, deben utilizar diferentes técnicas y herramientas para la selección de su personal, puesto que, la mayoría el riesgo de cometimiento de un fraude, podría menguar, en la medida en que se haya detectado a tiempo el perfil de la conducta criminal de los colaboradores que se proponga para ocupar un cargo determinado al interior de la organización.

REFERENCIAS

Aiken, L. R. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. México: Pearson educación.

Alexander, C. G. L. (2018). Unidad académica de ciencias empresariales carrera de contabilidad y auditoría. *Utmach*, 4, 1194–1215. <https://doi.org/1390-9304>

Borbón. Lilliana, Flórez M. H. y Alberto Plazas R. A. (2018). Grafología forense: llave de ingreso al inconsciente criminal. *IUSTA*, (49), 47-69.

Deloitte. (2014). Estándares Internacionales de Aseguramiento. El contexto. *Revista Digital de Aseguramiento*, 1(1), 30.

García, J., & Paredes L. (2014). Estrategias financieras empresariales. *Grupo Editorial Patria*, 273. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uileamecsp/detail.action?docID=3227432&query=razones+financieras#>

International Accounting Standards Boards [IASB]. (2010). El Marco Conceptual para la Información Financiera. *IFRS Foundation*, 20. <https://doi.org/10.1155/2010/876450>, 10.1155/2010/876450

La, B. D. E. (n.d.). *LAS PRUEBAS Extracto del Libro “ Los Principios los Actos y las Pruebas ”*. Coautores : Rutilio Mendoza Gómez y Omaira de León. 1–32.

Nogueira Rivera, D., Medina León, A., Hernández Nariño, A., Comas Rodríguez, R., Medina Nogueira, D., Bisbe, J., & Pérez Carballo Veiga JF. (2017). Análisis económico-financiero: talón de Aquiles de la organización. Caso de aplicación. *Ingeniería Industrial*, XXXVIII(1), 106–115. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/3604/360450397010.pdf>

Ortega, S. M. D., & Peña, P. E. P. (2015). *La auditoría forense: metodología y herramientas aplicadas en la detección de delitos económicos en el sector empresarial de la ciudad de Cartagena*. 3(2), 54–67.

Ramos Vargas, L. F. (2016). Livia, J. & Ortiz, M. (2014). Construcción de pruebas psicométricas: aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud. Lima: Editorial Universitaria. 166 p. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 10(2), 92–94. <https://doi.org/10.19083/ridu.10.479>

Rojas, M., Jaimes, ;, & Valencia, ; (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks* (Vol. 39).

Uria, R., & Eduardo, B. (2015). Organización 01. *La Empresa y Su Organización*,

34.

Velásquez, A. (2014). La organización, el sistema y su dinámica. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1–11. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>

Martelo, R. J., Villabona, N., & Jiménez-Pitre, I. (2017). Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier. *GIMATICA* .

Barriga, F. D. (2011). *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*. D.F., México: Trillas.

Arrieta, H. V. (2016). El análisis gramatical del tipo penal. *En Justicia* .

Díaz, D. N. (2017). Introducción a la perfilación criminal. *Colegio Libre de Estudios Universitarios* .

Prieto, J. L. (2016). *Criminología Dinámica*. From Como aplicar la Perfilación Criminal en Empresas: <http://www.criminologiadinamica.com/2016/10/08/perfilacion-criminal-en-empresas/>

Serrano, J. J. (2012). *Manual práctico del perfil criminológico. Criminal profiling*. (2da. edición ed.). Valladolid, España: Lex Nova.

Loras, R. N. (2019). *La planificación de auditoria forense como herramienta dentro de la unidad de transparencia de la universidad mayor de san andrés para detectar fraude financiero dentro de la federación universitaria local*. Instituto de Investigación de Ciencias Contables, Financieras y Auditoria , La Paz.

Chiavenato, I. (Octubre de 2015). *Gestión del talento humano*. Retrieved 10 de Julio de 2019 from <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

Zdunic, D. A. (2013). EL Rol del Psicólogo en la Selección de Personal. *Universidad del Desarrollo* .

Dávila, J. V., Velasteguí, M. L., Medina, E. M., Robalino, A. P., & Zambrano, S. E. (2018). La contratación de personal en la administración de talento humano. *Observatorio de la Economía Latinoamericana* .

- Haddad, J. R.-V. (2019). *AUDITOL Red Global de Conocimientos en Auditoría y Control Interno* . Retrieved 11 de Julio de 2019 from Auditor Forense : <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/866-auditor-forense>
- Galvan, J. E. (s/f). *Control interno en la prevención y detección de fraude corporativo*. From Javeriana: <https://www.javeriana.edu.co/personales/hbermude/Audire/jelg2.pdf>
- Garrido, V. (2012). *Perfiles Criminales*. Barcelona , España: Planeta.
- Geliz, R. E. (s/f). *Noticias Paloquemao*. From Incorporación de elementos materiales probatorios y evidencia física (prueba real) en el juicio oral penal : <https://www.ramajudicial.gov.co/web/noticias-paloquemao/informacion>
- Justicia, C. s. (2015). *Organización de las Naciones Unidas*. From <https://www.un.org/es/events/crimecongress2015/cibercrime.shtml>
- KPMG. (2018). Y su empresa ¿Está blindada contra la corrupción? *KPMG* .
- Machicado, J. (2010). Concepto de Delito. *Apuntes Jurídicos* .
- Montes, J. L. (8 de Octubre de 2016). *Criminología Corporativa*. Retrieved 10 de Julio de 2019 from Como aplicar la perfilación criminal en empresas: <http://www.criminologiadinamica.com/2016/10/08/perfilacion-criminal/>
- Peña, S. (2017). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. *Revista Innovaciones* .
- Pérez, O. (24 de Mayo de 2016). *La gestión del talento humano en la empresa y su importancia*. Retrieved 10 de Julio de 2019 from <https://blog.peopenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- RAE, R. A. (2019). *Diccionario del español jurídico*. Madrid, España.
- RAE, R. A. (s/f). *Diccionario de la lengua española*. Edición del Tricentenario.
- RAE, R. A. (2019). Prevención. *Diccionario del Español Jurídico* .
- Ramos, C. H. (2017). *Universidad de Alicante*. From *Criminología Aplicada*: <https://cvnet.cpd.ua.es/Guia-Docente/GuiaDocente/Index?wlengua=es&wcodasi=18514&scaca=2015-16>

Vivas, A. E. (2016). *Autenticidad como cuestión lega*. Escuela de conservación y restauración de occidente. Guadalajara, jalisco: México. Recuperado de http://www.ecro.edu.mx/pdf/memorias_XIII_foro_2016/6%20-%20Vivas%20-%20Autenticidad.pdf.

Pérez, A. L. (2013). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>

Zayas P. M. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal. *En Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/pmza.pdf>