

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad

LA PRUEBA POLIGRAFICA DE PREEMPLEO Y LA SUBJETIVIDAD

Ensayo Presentado Para Obtener El Título De  
Especialista en Administración de la Seguridad

Martha Eugenia Arguello Sisa

Enero 2016

## CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| Resumen .....   | 1  |
| Palabras Clave .....                                      | 3  |
| Introducción.....   | 4  |
| La prueba poligráfica de preempleo y la subjetividad..... | 5  |
| Conclusiones.....   | 10 |
| Referencias .....   | 11 |

## 1. RESUMEN

La técnica de la prueba poligráfica evolucionó aproximadamente desde 1921 con aportes de personas como: Dr. John Larson, Leonarde Keeler, Father Walter G. Summers, John E. Reid, Cleve Backster, Richard O. Arther, Dr. William Yankee, Dr. James Allen Matte entre otros.

La Historia muestra que el origen de la detección de mentiras data desde la edad antigua con la aplicación de torturas, supersticiones y creencias religiosas. La técnica de la prueba poligráfica se originó en los Estados Unidos, y hoy más de 68 países la utilizan en empresas del gobierno y del sector privado.

El polígrafo es un instrumento científico – ultra sensible- que graba y registra de manera simultánea los cambios fisiológicos (ritmo cardiaco, respiratorio y señales eléctricas de la piel y cambios en la transpiración) que se producen en la persona examinada. Dichos cambios fisiológicos se analizan mediante datos recolectados y visualizados a través de graficas.

Un examen de polígrafo reúne: entrevista pre-test, toma de datos fisiológicos, análisis de los datos fisiológicos, diagnóstico y entrevista post-test.

Se piensa en el polígrafo como una prueba que transmite a través de sus registros la falta de transparencia y confiabilidad de una persona para ser vinculada a una organización. Siendo la prueba poligráfica una herramienta confiable, algunos líderes participantes en los procesos de selección manipulan los resultados de la prueba como justificación para seleccionar a otra persona que también llegó hasta el final del proceso con sus méritos propios. Como justificación, sus superiores mencionan que a uno de los dos finalistas no le fue bien en la prueba.

Realmente las compañías en sus procesos son autónomas en decidir a cuál de los dos finalistas contratan y reservarse los detalles de dicha decisión, pero a sus superiores se les debe decir la verdad del suceso.

Investigaciones científicas realizadas por universidades de Estados Unidos, avalados por los Departamentos de Justicia y de Defensa de dicho país, confirman la efectividad del polígrafo en un 98%.

## 2. PALABRAS CLAVES

- Polígrafo
- Entrevista pre-test
- Toma datos Fisiológicos
- Análisis de los datos fisiológicos y diagnóstico
- Cardio
- Respiración (Neumo)
- Conductancia o respuesta electro dérmica
- Respuesta
- Graficas
- Entrevista post-test
- Preempleo
- Poli grafista
- Técnica AFMGQT Versión Fuerza Aérea

### 3. INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad se han aplicado diferentes técnicas para comprobar la veracidad de lo que se dice, y con el paso del tiempo han ido evolucionando hasta el día de hoy con la reconocida prueba de polígrafo.

La prueba de polígrafo de pre empleo técnica AFMGQT Versión Fuerza Aérea es utilizada en procesos de selección en varias empresas. Dicho resultado incide en la definición de ingreso del aspirante en algunos casos.

La hipótesis planteada es Análisis de la subjetividad de la prueba poligráfica en los procesos de selección de personal administrativo. Para el desarrollo de la hipótesis, la estudiante se someterá a una prueba poligráfica pre empleo técnica AFMGQT Versión Fuerza Aérea. Se sugerirá en el ensayo a los procesos de Recursos Humanos de las empresas, tener en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Contrastar el resultado de la prueba poligráfica, con otro tipo de prueba de confiabilidad existente en el mercado.
2. Conceptuar el comportamiento de la prueba poligráfica a personas que son nerviosas, frente a las que no sufren del sistema nervioso.

#### 4. LA PRUEBA POLIGRAFICA DE PREEMPLEO Y LA SUBJETIVIDAD

##### CAPITULO I

##### SUBJETIVIDAD O ESCUDO

La prueba de polígrafo de pre empleo técnica AFMGQT Versión Fuerza Aérea es utilizada en procesos de selección en varias empresas. Dicho resultado incide en la definición de ingreso del aspirante en algunos casos.

La Técnica AFMGQT es flexible y permite realizar exámenes multi tema y multi faceta. Cuenta con formatos de 2, 3 y 4 preguntas relevantes. Si es necesario evaluar más temas relevantes, se deben realizar dos series diferentes.

La entrevista del Pre Test debe llevarse a cabo de manera estandarizada, siguiendo el protocolo establecido.

La meta consiste en elicitación toda la información posible en los temas relevantes, así como desestimular las admisiones a las comparativas introducidas.

Se debe explicar con claridad la fisiología subyacente a las reacciones que se registrarán y grabarán en el examen, así como cada uno de los sensores del instrumento. Esta explicación debe adecuarse al nivel de comprensión del examinado.

Se recomienda recurrir a ejemplos de la vida diaria tales como ciudad, país en el que se encuentra, hora actual, etc., que permitan una mejor interiorización y ubicación de los conceptos abordados.

La técnica exige la ejecución de una gráfica previa de familiarización. Es indispensable retroalimentar el resultado de esta gráfica y confirmar al sujeto su aptitud para el examen. Se deben correr por lo menos tres gráficas.

El repaso de las preguntas del examen se debe realizar en el siguiente orden:

1. Relevante de Sacrificio
2. Relevantes
3. Comparativas
4. Neutrales

Normalmente, se emplean preguntas comparativas de mentira probable, que llevarán barras de tiempo en casos específicos. Para exámenes de exploración, se pueden emplear comparativas incluyentes o de mentira dirigida, si el poligrafista está entrenado en su uso.

“El orden de las preguntas puede ser modificado a criterio del examinador, respetando la estructura básica de la técnica. Igualmente se pueden realizar rotaciones sistemáticas de las preguntas o lo largo de las gráficas”. (Novoa, M., s.f) P.47

Se conocen casos de personas del común sin ningún tipo de santidad, corrientes, correctas en su actuar y que al participar en un proceso de selección en algunas organizaciones han pasado todas las pruebas y han quedado descalificados por el resultado de la prueba poligráfica.

Por otro lado, es importante que las organizaciones analicen al candidato como un todo y en casos donde los resultados son atípicos, se debería realizar la poligrafía por lo menos en dos sitios diferentes y con otros profesionales, teniendo en cuenta la subjetividad de la prueba y el actuar de algunos profesionales que intervienen. No debería considerarse como la prueba reina o principal para dejar de lado a alguien dentro de un proceso de selección. Se debería contrastar el resultado de la prueba poligráfica con otro tipo de prueba de confiabilidad existente en el mercado. Conceptuar el comportamiento de la prueba poligráfica a personas que son nerviosas o que manifiestan algún signo de presión en su cuerpo, frente a las que su fisiología se comporta estable.



## CAPITULO II

### CRITERIOS Y JUICIOS

Pareciera que en algunas personas, su fisiología se comporta un poco diferente por asuntos relacionados con la presión y el sistema nervioso. Es como si su fisiología les pasara una mala jugada. Sería importante profundizar en el tema con profesionales de la salud para analizar dichos casos a través de la investigación.

Frente a estos sucesos cabe la duda, ¿dónde radica la diferencia entre personas de proceder correcto que no pasan la prueba poligráfica y personas mentirosas, con comportamientos inadecuados y faltos de integridad, que sí han pasado las pruebas de preempleo? ¿De qué manera manipulan la prueba imperceptiblemente a los ojos del poligrafista?

Ante esto cabe resaltar los planteamientos de Rivera (s.f), quien afirma que “el detector de mentiras no es el instrumento de polígrafo, el verdadero detector de Mentiras es el poligrafista”.

Se tomó la experiencia de dos pruebas poligráficas: la primera provoca el objeto de este ensayo y la segunda era necesario realizarla con empresa y profesional diferentes. Era de suma importancia conocer la verdad del suceso inicial. Al comparar las dos experiencias se observa que ambos profesionales aplicaron la estructura básica de la técnica y lo único diferente que se apreció fue más ajuste del equipo en el brazo izquierdo y que en la formulación de preguntas con el equipo poligráfico, en el tercer monitoreo se sintió adormecimiento de la mano izquierda. Se copia informe, puntos 3 y 4 del examen poligráfico de Pre-empleo. **(Preguntas Relevantes y Conclusión de la segunda prueba poligráfica).**

### **PREGUNTAS RELEVANTES:**

**R-1:** ¿Usted tiene vínculos ilícitos con personas o con grupos al margen de la ley?

**R/ No**

**R-2:** ¿En alguno de sus empleos usted ha robado dinero, información o elementos de valor?

**R/ No**

**R-3:** ¿Usted ha entregado alguna información o documento falso en procesos de selección?

**R/ No**

**R-4:** ¿En los últimos dos años usted ha consumido o practicado alguna actividad ilícita con drogas ilegales?

**R/ No**

### **CONCLUSIÓN DE LA SEGUNDA PRUEBA POLIGRAFICA:**

Después de analizar cuidadosamente, estudiar y evaluar los resultados y las gráficas arrojadas por El sistema de Polígrafo Computarizado, es la opinión del examinador que **MARTHA EUGENIA ARGUELLO SISA**, identificado con cédula de ciudadanía 31'956.389 de Cali, **NO MOSTRÓ REACCIONES INDICATIVAS DE ENGAÑO** a las preguntas relevantes durante la prueba.

Por lo tanto se concluye: **NO DECEPCION INDICADA.**

## **CAPITULO III**

### **MULTIPLES TECNICAS Y PRUEBAS DE CONFIABILIDAD**

En casos donde los resultados de las pruebas poligráficas son atípicos y teniendo en cuenta la subjetividad de la prueba, según el actuar de algunos profesionales que intervienen sin ser necesariamente el poligrafista (por ejemplo: el líder del proceso que hace el requerimiento de búsqueda, líder participante en el proceso de selección etc.), se debería comparar el resultado de la prueba poligráfica con otro tipo de prueba de confiabilidad existente en el mercado, tales como: pruebas de integridad, pruebas de

confiabilidad y credibilidad (entrevista técnica- telefónica), referenciación, visita domiciliaria y estudio de seguridad.

## 5. CONCLUSIONES

El resultado de un examen de polígrafo no es infalible, nada en lo que intervenga el ser humano puede serlo, sin embargo, es una herramienta que si bien puede facilitar un proceso, también requiere de la transparencia, pericia y objetividad de los profesionales que la realizan y de quienes la requieren.

Para los casos en que se presenten dudas con la aplicación de la prueba poligráfica, se debería comparar el resultado de dicha prueba con otro tipo de técnica confiable existente en el mercado. También es importante contextualizar el comportamiento del evaluado durante la prueba poligráfica, con el fin de detectar si la persona es nerviosa, debido a que presenta afecciones en el sistema nervioso, o en efecto miente, y a su vez se debe comparar resultados con personas que no tengan ningún padecimiento relacionado con dicho sistema. Esto como parte de la objetividad que debe existir tanto en el proceso como en el actuar de los profesionales que intervienen.

“Hacen parte de la ética en la profesión poligráfica, el respeto por la dignidad y los derechos de la persona a evaluar”, Guerra (2011). Por ello, si la técnica no se maneja de manera imparcial, puede vulnerar los derechos fundamentales y la integridad humana.

Se forja la invitación a la reflexión, respecto al proceder transparente, independiente, humano, digno y de respeto de cualquier profesional participante en los procesos de selección, en las diferentes organizaciones del mundo cualesquiera que sean.

## 6. REFERENCIAS

- Guerra, Y. (2011). *Pruebas poligráficas en el proceso de selección de personal*. Recuperado de [http://www.academia.edu/3162711/Pruebas\\_poligr%C3%A1ficas\\_en\\_el\\_proceso\\_de\\_selecci%C3%B3n\\_de\\_personal](http://www.academia.edu/3162711/Pruebas_poligr%C3%A1ficas_en_el_proceso_de_selecci%C3%B3n_de_personal)
- Novoa, M. Documento Técnicas de Poligrafía. Latinamerican Polygraph Institute. Curso No. 063- Diurno Bogotá.
- Rivera, H. Introducción, Historia y Desarrollo de la Poligrafía. Latinamerican Polygraph Institute. Curso No. 63- Diurno Bogotá.