

**IMPORTANCIA DE LA POLIGRAFÍA EN UN PROCESO DE  
SELECCIÓN DE PERSONAL PREEMPLEO**

**DERLING ELIBETH SALAZAR LATORRE**

**TUTOR METODOLÓGICO**

**CONRRADO DE JESÚS ÁLVAREZ CHOGÓ**

**TUTOR TEMÁTICO**

**ANDREA ARÉVALO MURCIA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA  
Y SEGURIDAD**

**ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD**

**BOGOTÁ D.C DICIEMBRE DE 2019**

## **RESUMEN**

Las organizaciones actualmente buscan contar con el mejor capital humano; personas confiables y responsables que ayuden a que el negocio se mantenga y además contribuyan constantemente en el crecimiento del mismo. Es por lo anterior, que desde tiempos muy antiguos hubo la necesidad de crear un método eficiente y eficaz que lograra determinar la probabilidad de engaño en que incurría un individuo al proporcionar información sobre él y sus aspiraciones en un sistema. Con métodos bastante rústicos, los líderes de varias culturas lograron imponerse e infundir miedo para que sus esclavos o trabajadores respetaran sus gobiernos y no tuvieran oportunidad de engañar ni cometer fraude.

El presente proyecto busca describir la evolución del instrumento científico que permite detectar la mentira, analizando los posibles resultados que este arroja, para emitir un juicio sobre un proceso de selección de personal en pre-empleo. A su vez es importante entender las nuevas necesidades de las organizaciones y cómo influye la elaboración de un buen estudio de seguridad de personal incluyendo la aplicación de la prueba poligráfica. Los seres humanos no pueden quedarse en la suposición de la ocurrencia de un evento donde solo se obtiene información ya sea verdadera o falsa, sino que también se le debe dar paso a las herramientas tecnológicas que ayudan a mejorar procesos, tal vez no con la efectividad de certeza de cien por ciento, pero sí con la mayor probabilidad de determinar un engaño.

**Palabras Clave:** Polígrafo, Estudio de confiabilidad, Organización, Diagnostico, Evaluación, Engaño, Mentira.

## **ABSTRACT**

Organizations currently seek to have the best human capital; reliable and responsible people who help keep the business and also constantly contribute to its growth. For this reason, since ancient times, there has been a need to create an efficient and effective method that could determine the likelihood of deceit that an individual incurred in providing information about him and his aspirations in a system. With quite rustic methods,

the leaders of various cultures managed to impose themselves and instill fear so that their slaves or workers respected their governments and had no chance to deceive or commit fraud.

The present project seeks to describe the evolution of the scientific instrument that allows detecting lies, analyzing the possible results that it produces to issue a judgment on a pre-employment personnel selection process. At the same time it is important to understand the new needs of organizations and how they influence the development of a good personnel safety study including the application of the polygraphic test. Human beings cannot remain in the assumption of the occurrence of an event where only true or missing information is obtained, but also must give way to technological tools that help improve processes, perhaps not with effectiveness of one hundred percent certainty, but with the highest probability of determining a hoax.

**Keywords:** Polygraph, Reliability Study, Organization, Diagnosis, Evaluation, Deception, Lie.

## **INTRODUCCIÓN**

Desde tiempos recónditos el hombre ha trabajado en la lucha del conocimiento de la verdad, ha buscado diferentes maneras de demostrar que una persona cambia sus conductas normales al mentir, por eso al transcurrir el tiempo, se han creado mecanismos que permiten analizar y evaluar si una persona miente o no respecto a asuntos de su vida tanto personal como laboral. Así también se ha generado una necesidad en las empresas de contratar el personal más confiable y apto para cubrir sus vacantes; por eso no solo basta con realizar un buen estudio de seguridad apoyado en diferentes bases de datos, sino también apoyarse en un instrumento de medición que permita diagnosticar la veracidad de la información que proporciona un candidato, por lo anterior en los últimos tiempos las compañías han incluido dentro de su proceso de selección las pruebas poligráficas, para garantizar la confiabilidad en sus trabajadores.

Wise Arias Sidney, en su libro “guía práctica del Polígrafo”, afirma que el Polígrafo es un instrumento científico ultrasensible que graba y registra, simultáneamente los cambios fisiológicos que se producen en una persona cuando dice algo que no es verdad.

Por lo anterior se busca dar a conocer el origen, evolución y uso de la poligrafía en la actualidad como herramienta clave dentro de un proceso de selección de personal, relacionando sus inicios y personajes claves en la evolución de esta actividad en la humanidad, comprendiendo que nuestra existencia consiste en una serie de cambios constantes que nos permiten mejorar nuestra calidad de vida, dando paso a las nuevas tecnologías y transformaciones.

Cabe señalar que se hace necesario analizar el resultado que arrojan estas nuevas tecnologías, identificando los diferentes resultados posibles que puede proyectar la prueba poligráfica y a su vez analizar el impacto de su resultado frente a la toma de una decisión de vinculación; entendiendo los requisitos y necesidades que enfrentan las compañías actualmente y del por qué el polígrafo se ha convertido en una herramienta clave para el proceso de selección de personal.

Por consiguiente, es importante tener en cuenta como se realizan estas pruebas poligráficas en Colombia, considerando los requisitos para realizar esta actividad al personal en proceso de selección y justificando los casos en que no se puede aplicar una prueba poligráfica.

Este ensayo busca dar respuesta a los enunciados anteriores utilizando consultas realizadas con las fuentes de información primarias tales como libros, documentos oficiales, documentos de sitios web, informes técnicos, entre otros. Esperando que para el lector este escrito sea de su total agrado y comprensión.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Demostrar la importancia de una prueba de poligrafía dentro de un proceso de selección de personal de seguridad en el impacto de una decisión en evaluaciones diagnosticas en un ámbito público o privado.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Dar a conocer el origen, evolución y uso de la poligrafía en la actualidad como herramienta clave dentro de un proceso de selección de personal.

Examinar los diferentes resultados posibles de la prueba de poligrafía y analizar el impacto de su resultado frente a la toma de una decisión.

Determinar el desarrollo de la realización de pruebas poligráficas en Colombia estableciendo los requisitos para examinar estas pruebas y los casos en que no se puede aplicar una prueba poligráfica.

## **DESARROLLO**

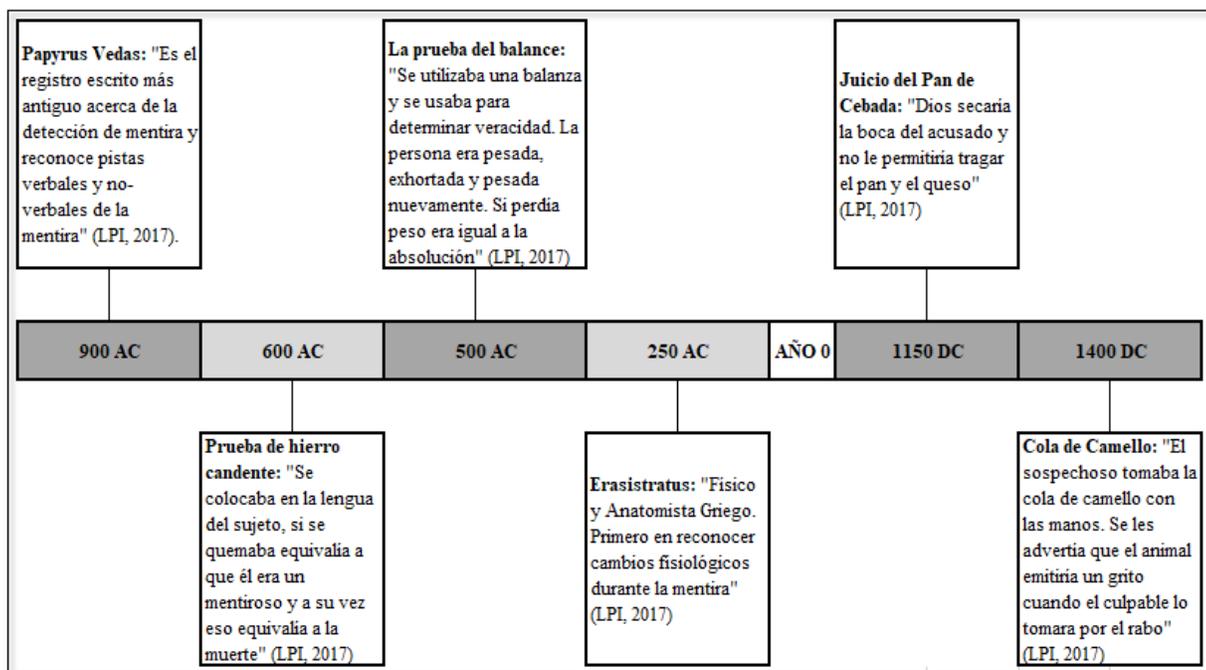
### **ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA POLIGRAFÍA**

Desde el inicio de los tiempos se ha establecido una necesidad constante sobre el conocimiento real de la información, el ser humano está en busca continua de la verdad y así mismo se ha dicho que las personas deshonestas en algún momento revelaran la verdad de su pensamiento a través de sus acciones. Por lo anterior desde épocas muy antiguas existieron varios tipos de pruebas para establecer si una persona mentía o no, a continuación, se describirán algunos de estos métodos y autores principales que influyeron en la evolución de la poligrafía en el mundo.

La santa Biblia y los 10 mandamientos entregados por Moisés hablan de la mentira, donde se expresa en Éxodo 20:16: “No levantarás falsos testimonios en contra de tu prójimo” (Sociedades Bíblicas en América Latina, 1960)

Conforme a lo establecido por la Latinamerican Polygraph Institute se evidenciaron algunos métodos que contribuyeron al reconocimiento de la mentira; desde la antigüedad estos métodos fueron utilizados para comprobar la veracidad de la información que las personas proporcionaban, los líderes debían asegurar al mejor equipo de trabajo y buscaban tener siempre a los mejores esclavos o trabajadores, que fueran fieles a sus ideales y convicciones; aunque eran métodos fuertes, servían para comprobar la autenticidad de lo que se expresaba por el sujeto cuestionado en esa época, métodos que serían absurdos utilizarlos en la actualidad debido a los derechos del ser humano (ver ilustración 1).

Ilustración 1. Línea de tiempo evolución de la Poligrafía



Fuente: Elaboración propia

Entre otros métodos antiguos se encuentran la prueba de agua hirviendo (África), el juicio del agua roja (África), Juicio del burro Sagrado (Medio Oriente), el juicio del arroz (India) (Latinamerican Polygraph Institute, 2017, pág. 6). Técnicas antiguamente utilizadas como referentes para determinar la fuente de la verdad en las personas, métodos de gran rigor y sufrimiento para los sujetos que mentían, pues por el error que cometían debían

ponerse al filo de estas pruebas y en caso de ser comprobada su mentira debían pagar de acuerdo a la objetividad de su mandatario.

De igual modo con el transcurso del tiempo y de acuerdo a observaciones científicas se empieza a generar la idea de medir pulsaciones; es por ello que se encuentran varios personajes que influyeron significativamente en el proceso y evolución del sistema de poligrafía, estas personas dieron un aporte a la sociedad en cuanto al uso y desarrollo de este mecanismo. Desde los años 1300 a la fecha sus aportes han ido transformando el concepto y el porcentaje de veracidad al usar estos dispositivos.

Así las cosas, para el año 1581 Galileo Galilei Inventor del “pulsilogium.” creo un registro para el pulso, que fue la primera forma objetiva para medir el pulso que luego generó la medición de pulso en muñeca (Matté, 1996, pág. 8). Dando así un inicio para empezar a trabajar y elaborar mecanismos que ayudaran a identificar la medición de las pulsaciones en el ser humano.

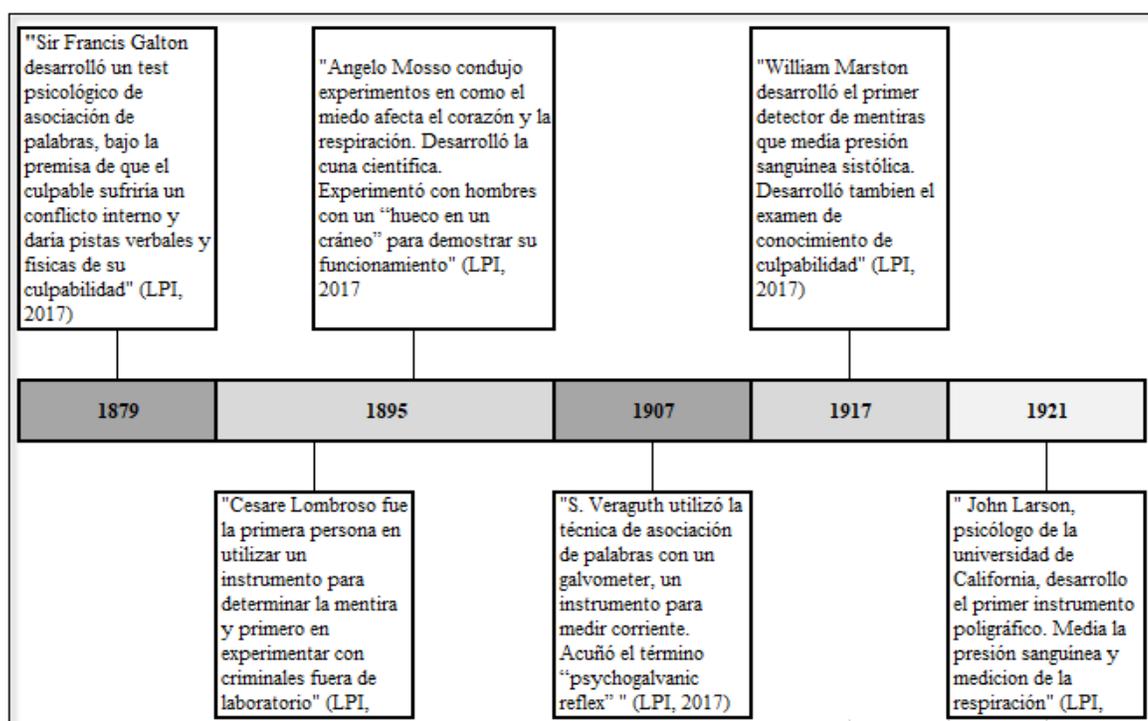
Posteriormente el Fisiólogo Romano Lancisi en 1721 escribió acerca de cómo las emociones causan funciones mentales que afectan el corazón. La teoría fue la base de futuras investigaciones de la actividad del corazón durante la mentira. Por la misma época Daniel Defoe (1730) Novelista Inglés, estaba convencido de que el registro del pulso era la manera más efectiva de descubrir a un criminal. Aparece también Steven Hales (1733) Clérigo de la Iglesia Inglesa. Fue el primero en medir la presión sanguínea y pionero en el uso del sphygmomanometer. El cual experimentó con caballos (Matté, 1996, págs. 10-11).

Por lo anterior se puede inferir que las emociones causan radicalmente el funcionamiento del cuerpo, a su vez estos cambios permitirían identificar si la persona estaba mintiendo o no, pero era una época muy temprana para analizarlo. Con el tiempo se establecieron nuevas ideas y cambios como apoyo a lo que ya estaba formado por los antiguos pensadores.

## Evolución moderna de la Poligrafía

Como se muestra en la siguiente ilustración, uno de los principales personajes que inicio con el mecanismo de poligrafía en el mundo fue Sir Francis Galton, posteriormente otros grandes pensadores innovaron con sus ideas, todos con el propósito de lograr establecer el mejor método para detectar las mentiras; hasta que en el año 1921 John Larson logra desarrollar el primer instrumento poligráfico. (ver ilustración 2).

Ilustración 2. Importantes pensadores en la evolución de la poligrafía moderna



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta un breve paso evolutivo de la poligrafía en el mundo en su fase moderna. (Tobar, 2013) afirma "El Padre de la Poligrafía Moderna, Leonar Keeler (1925) realizó innovaciones al polígrafo como la banda de presión sanguínea, tubo-neumográfico, este halaba el papel a través del instrumento análogo a una velocidad constante. Inicio con el instrumento de Poligrafía Keeler Modelo 302 C" (pág. 11).

Importante instrumento que daría paso a las siguientes generaciones para la creación de una maquina con una precisión más exacta de medición.

Según (Tobar, 2013) “El polígrafo cardio-neumo de stoelting fue diseñado en 1951 por Cleve Backster, este instrumento de dos canales, fue considerado muy sensible en esa época. Pero el Polígrafo de Keeler modelo 6338 fue fabricado en 1952 con cuatro canales” (pág. 12). Keeler se había consagrado como padre de la poligrafía y peleaba fuertemente para que su invención no se quedara al paso de otros pensadores más jóvenes.

Luego para el año 1974 James Allen Matté condujo numerosos estudios sobre el polígrafo. Realizo pruebas a sordos y desarrolló la técnica Quadrazone (prueba de cuatro preguntas relevantes) y desarrollo el primer polígrafo totalmente electrónico llamado Stoelting Polyscribe (Latinamerican Poligraph Institute, 2017, pág. 33). Aquí los métodos tradicionales se quedaron a un lado, se dio paso a la nueva tecnología, lo cual haría que el nuevo cambio diera un gran paso para tener más preciso la veracidad de la información.

En definitiva, el proceso evolutivo de la poligrafía ha sido intervenido por mentes brillantes que han aportado de una u otra manera, de acuerdo a sus posibilidades, grandes ideas para ajustar la búsqueda de la verdad. Estos métodos y mecanismos han hecho la vida más fácil en la actualidad y han permitido que poco a poco sea más usado el uso de este instrumento dentro de las organizaciones. Pero como es obvio, también se debe generar control y normatividad para el uso de estos instrumentos; por lo anterior Marthe Cecilia Boshell afirma:

Para aumentar la credibilidad, vigilar y promover el uso adecuado y confiable del polígrafo, aparece en 1966, la Asociación Americana de Poligrafistas (APA), para el año 1997, Sídney Wise Arias, Panameño, Poligrafista y miembro activo de la APA, fundó en México DF, la Asociación Latinoamericana de Poligrafistas (ALP), entidad cuya meta es velar por la integridad y ética de los Poligrafistas en Latinoamérica. En exactitud de las técnicas poligráficas validadas, documento guía que señala las técnicas poligráficas con mayor confiabilidad a la fecha. (Boshell, 2014, pág. 12).

De acuerdo a lo anterior se puede observar que en el transcurso del tiempo el hombre ha buscado la manera más fácil de identificar si las personas mienten; los usos de métodos anticuados, dolorosos y en ocasiones crueles hicieron que se creara la necesidad de incluir a la ciencia dentro de esta actividad y no solo se comprobara la información a través de torturas y malos tratos. En la actualidad las evaluaciones poligráficas van más allá de los métodos que se usaban antiguamente, ahora con los avances tecnológicos hay múltiples estudios científicos que, aunque no garanticen el cien por ciento de la información si establecen un porcentaje de probabilidad para medir las reacciones fisiológicas del sistema respiratorio de una persona, es por ello que hoy por hoy las compañías utilizan este método para la selección de su personal, garantizando una probabilidad de confianza referente a lo que las personas manifiestan en las entrevistas y procesos de selección. En el mundo de hoy más de 68 países utilizan el sistema de polígrafo y muchos países utilizan métodos análogos y computarizados apoyándose en nuevas técnicas que permitan minimizar los errores y se obtenga la menor probabilidad de engaño de las personas.

## **PRUEBA POLIGRÁFICA Y SUS RESULTADOS**

De acuerdo a los estándares de Practica APA elaborados por Rodolfo Prado se encuentran las siguientes definiciones y conceptos referentes a la poligrafía, su uso y resultados.

Examinación Poligráfica: Prueba psicofisiológica del engaño o del reconocimiento, algunas veces referida como detector de mentiras como un término de conveniencia. La examinación poligráfica es una prueba estandarizada, basada en evidencia, del margen de incertidumbre o nivel de confianza que rodea a una conclusión categórica de engaño o de posesión de conocimiento o de información relacionada con el asunto objetivo de evaluación. La examinación consta de una fase de entrevista, para clarificar el asunto bajo investigación y los estímulos de prueba relacionados, una fase de adquisición de datos en la que se registran permanentemente las respuestas fisiológicas ante los estímulos de prueba y una fase

de análisis en la que son cuantificadas numéricamente las diferencias en las respuestas ante los diferentes tipos de estímulo de prueba, para calcular un clasificador estadístico de un resultado de prueba categórico. Las decisiones para las exámenes diagnósticos o exploratorias incluyen:

**Opiniones Diagnósticas:** Opinión profesional basada en los resultados de una técnica poligráfica que cumple los requerimientos de validez de criterio de las pruebas evidenciadas o de las pruebas pareadas. Los resultados de las pruebas de engaño pueden ser descritos en términos de significancia estadística, y normalmente se reportan utilizando los términos de Engaño Indicado, No se Indica Engaño, Inconcluso y No Opinión (DI o NDI, INC o NO). Los resultados de las pruebas de reconocimiento normalmente se reportan utilizando los términos de Reconocimiento Indicado, No se Indica Reconocimiento o No Opinión (RI, NRI, NO).

**Opiniones Exploratorias:** Opinión profesional basada en los resultados de una técnica poligráfica que cumple los requerimientos de los propósitos exploratorios; normalmente se reportan utilizando los términos de Respuestas Significativas, Sin Respuestas Significativas, Inconcluso o No Opinión (SR, NSR, INC, o NO).

**Poligrafista:** Una persona que cumple con los requerimientos de entrenamiento y educación establecidos previamente por el reglamento APA (Prado, 2015)

De acuerdo al análisis anterior, se puede concluir que la realización de una prueba poligráfica necesariamente consta de fases que permitan llegar al resultado esperado al finalizar dicha prueba. Es decir que el proceso se vuelve eficaz si de la entrevista se logra obtener la mayor información posible del candidato, para que a su vez se identifique más fácil esta información con los datos suministrados por el sujeto (información de su hoja de vida, su formación profesional y laboral) y que, por último, los resultados de las gráficas determinen la veracidad y probabilidad de engaño del entrevistado.

## **Tipos de Exámenes Poligráficos**

Exámenes de Preempleo: Se realizan para verificar la confiabilidad del personal próximo a contratar. (Guerra, 2011) afirma “Se realizan antes de contratar a una persona, el cual es uno de los procesos más completos para la selección, este nos muestra si el candidato ha sido honesto en la información que ha llenado en la solicitud de empleo” (pág. 12). Como su nombre lo indica, antes de una vinculación laboral y dependiendo del cargo al que el candidato aspire, en muchos casos se recomienda realizar pruebas poligráficas antes de su ingreso; para así garantizar honestidad en la información que se obtuvo del candidato.

Por otro lado, también existen los exámenes de rutina: “Es para el personal que labora en áreas de responsabilidad donde sus cargos son de manejo de la información, de dinero y seguridad. Esta prueba verifica la confiabilidad del personal que está a cargo de estas áreas” (Guerra, 2011, pág. 13). Estos exámenes son usados generalmente como método preventivo, para mitigar el riesgo de que el trabajador se involucre o realice un acto delictivo dentro de la organización, una prueba poligráfica de rutina, ayuda el mejoramiento continuo del cargo crítico y permite evaluar

Exámenes Específicos: “Se realizan caso de incidentes de inseguridad, hurtos, fraudes, fuga de información, para detectar los responsables de los hechos investigados, participación o complicidad interna” (International Polygraph Studies Center, s.f.). Son usados básicamente cuando se genera un tipo de fraude y se quiere determinar los posibles responsables del hecho en cuestión. Estos exámenes son de gran importancia cuando se afecta la vulnerabilidad de una organización.

También se debe tener en cuenta que el uso del polígrafo como tal no garantiza la veracidad de algún tipo de información que necesite una compañía, aunque es una herramienta de medición de probabilidad de engaño, no por el simple hecho del uso del polígrafo se podrá identificar si la persona miente o no, hay otros mecanismos con igual importancia como la entrevista que se realiza antes del examen, esta nos brinda la oportunidad de entender al candidato y conocer sus fortalezas y debilidades, es importante

realizar una buena entrevista para que la prueba poligráfica solo sea la confirmación de la información que ya tiene el Poligrafista. El uso de la prueba poligráfica para un estudio de pre-empleo permite analizar el nivel de honestidad, confiabilidad de una persona y la veracidad en la información que esta suministra.

### **Polígrafo como herramienta de selección**

El resultado del polígrafo y su análisis será efectivo siempre y cuando el Poligrafista sea competente, este bien entrenado y además esté interesado en actualizarse constantemente.

Cuando se realiza un proceso de selección de personal existe un filtro llamado entrevista, el cual de realizarse de la mejor manera dará paso al siguiente proceso. Aun así no es un trabajo fácil, pues para (Lamas, 2014) "...exige del entrevistador un gran conocimiento y dominio de sí mismo, adiestramiento y experiencia, ya que la entrevista es una técnica que requiere práctica constante, para que el entrevistador sensibilice sus aptitudes" (pág. 3). Como se ha mencionado anteriormente en la elaboración de este escrito, la entrevista es parte fundamental para determinar si un candidato está engañando al entrevistador, por eso es de vital importancia la formación, conocimiento y aptitud del mismo frente al trabajo que realiza.

La actitud del entrevistador, predispone comportamientos en el entrevistado. Se trata de un proceso recíproco: confianza, escepticismo, tolerancia, prejuicio en el entrevistador, producirán efectos equivalentes en el entrevistado.

El Poligrafista además deberá contar con ciertas cualidades que agudicen y orienten el resultado de su prueba, debe ser flexible al tipo de personas a entrevistar pues debe amoldarse a toda clase de sujetos, debe tener honestidad e integridad personal acompañado de perseverancia.

Un aspecto que complica la detección del engaño son las creencias acerca de supuestos comportamientos que de manera "infalible" denotan engaño, por ejemplo: Evitar

contacto visual, no quedarse quieto, errores en el discurso, pausas, cambios de postura. Tales conductas son indicativas de estrés, nerviosismo, incomodidad, etc., pero no necesariamente indican culpabilidad o deshonestidad.

Todas estas actitudes nos llevarán a definir comportamientos y respuestas, por lo anterior se podrá recomendar o no el ingreso de algún sujeto a una compañía, analizando las respuestas de la entrevista y el resultado del polígrafo, dando confiabilidad al proceso de selección. Aunque el uso de una prueba poligráfica es opcional dentro de un proceso de selección de personal, sirve para asegurar el ingreso de personal confiable en ciertos cargos críticos que maneje una organización.

## **PRUEBAS POLIGRAFICAS EN COLOMBIA**

La cartilla laboral Gerencie.com habla de las pruebas poligráficas en Colombia, sus usos y requisitos para utilizarla:

No existe en Colombia una ley que prohíba la utilización del polígrafo, por lo tanto, el Ministerio del trabajo en varias oportunidades (116435 del 1° de julio de 2015, por ejemplo) ha señalado que la prueba de polígrafo puede ser realizada en el ámbito laboral siempre que no se utilice como prueba. Esto significa que la prueba de polígrafo se puede hacer en procesos de selección y vinculación de personal, o en ascensos, más no en procesos de desvinculación. En algunas instituciones o empleos como la vigilancia privada, fuerzas militares, organismos judiciales, etc., es obligatoria la prueba de polígrafo en un intento de impedir que ingrese personal no idóneo que pueda poner en riesgo la seguridad de la institución, lo que también es válido en el sector privado donde se requiere contratar personal que por la actividad a desarrollar requiere la plena confianza del empleador, para lo cual se requiere la prueba poligráfica como una política interna de cada empleador. (Gerencie.com, 2019, pág. 2)

Si bien es cierto que no existe una ley en Colombia que prohíba el uso del polígrafo, la mayoría de las empresas debería utilizarlo, pues dentro de un proceso de selección de

personal en Preempleo estas pruebas se pueden utilizar para evitar el ingreso de personal que no cumpla con los valores de honestidad y responsabilidad que busca la empresa. Se debe tener en cuenta que dependiendo del riesgo de los cargos críticos; se debe contemplar la idea de que el examen de poligrafía sea obligatorio, pues siempre se debe buscar, no afectar a la compañía y prevenir la materialización de un riesgo.

### **Requisitos para realizar la prueba de polígrafo.**

No hay una norma que regule la aplicación del polígrafo en Colombia pero de acuerdo a lo que afirma (Gerencie.com, 2019) “...no hay regulación en el sector privado excepto el sector de vigilancia privada, no existen unos requisitos que se deban cumplir, no obstante, la doctrina del ministerio del trabajo ha señalado que es requisito indispensable contar con la autorización expresa de la persona para poder aplicar dicho examen” (pág. 2)

El candidato debe dar su consentimiento libre y espontaneo para la aplicación de la prueba de polígrafo antes de su ingreso a la compañía. Él mismo debe dar el aval para someterse a la prueba a través de una autorización escrita y firmada.

### **Casos en que no se pueden hacer la prueba de polígrafo.**

Conforme a lo que ya se ha señalado con anterioridad, “la prueba de polígrafo no puede ser utilizada como prueba, lo que implica que el trabajador no puede ser sancionado y menos despedido con base a una prueba de polígrafo” (Gerencie.com, 2019, pág. 3). Para la corte suprema de justicia, la aplicación de estas pruebas no es garantía para determinar si una persona es culpable de un hecho o acto delictivo, por lo tanto, no son aceptadas dentro de un proceso de investigación para penalizar a una persona.

Teniendo en cuenta la alta probabilidad del uso del polígrafo, es importante determinar la cantidad de empresas que lo utilizan en Colombia; por lo cual (Boshell, 2014) manifiesta que “de acuerdo a cifras de la Sociedad Colombiana de Poligrafistas, en Colombia aproximadamente 600 empresas privadas usan el polígrafo para la selección de personal, control e investigaciones internas, e instituciones gubernamentales como la

Policía, Fuerzas Militares” (Boshell, 2014, pág. 17). El uso de la poligrafía va tomando fuerza y se vuelve en requisito fundamental para un proceso de selección, por lo menos en Colombia, los empresarios buscan recopilar la mejor gente, contar con excelente talento humano, para así tener confianza sobre sus procesos internos; poder generar buena armonía entre empleado y empleador permite un buen ambiente de trabajo, lo cual será transmitido de igual manera a los clientes; por lo tanto, todos ganan.

## **CONCLUSIONES**

Se evidencia que el intento de detectar una mentira ha existido siempre en la humanidad, las antiguas culturas crearon métodos fuertes para determinar si una persona engañaba y con el transcurrir del tiempo varios pensadores de las diferentes épocas aportaron su granito de arena para así llegar al año 1925 donde Leonar Keeler logra crear el primer artefacto funcional que pudiera detectar el engaño.

Se establece que, dentro de un proceso de selección de personal, además de entrevista, pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimiento, visita domiciliaria, entre otros, el polígrafo funciona como herramienta de apoyo para la generación de confianza, proporcionando garantía y alivio al entrevistador sobre la pequeña probabilidad de que el sujeto cometa fraude dentro de la compañía.

Aunque la utilización del polígrafo no este regulado en Colombia, sus resultados permiten orientar a la organización sobre contratar o no a cierto personal; se debe tener en cuenta que las empresas cuentan con cargos críticos donde deben proteger la confidencialidad de la información que se maneja, siendo así solo el entrevistador podrá orientarse a determinar si la persona es apta o no para el cargo de acuerdo a los resultados obtenidos con esta prueba.

En conclusión, la prueba poligráfica apoya el proceso de seguridad de la información y permite que, con un buen instrumento de medición, no se filtren o penetren personajes que busquen cometer actos ilícitos, fraudes o simplemente hacer daño en una

empresa. Es importante evaluar el tipo de polígrafo a utilizar, pues estos también están en constante evolución, y algunos determinan mayor probabilidad de engaño que otros.

## **RECOMENDACIONES**

Para las empresas el uso del polígrafo está en crecimiento, su uso ayuda a prevenir que se afecte la seguridad de una organización, por lo tanto, se recomienda que las compañías integren a su proceso de estudios de confiabilidad y seguridad, la prueba obligatoria del polígrafo. Si las empresas dejaran de ver este método como un costo en vez de determinarlo como una inversión, se darían cuenta a corto plazo que ahorraron más dinero previniendo el ingreso de personal delictivo, que contratándolo elaborando simplemente una entrevista.

Es importante que las empresas lideren proyectos de buen ambiente laboral y trabajo en equipo, pues tiene más probabilidad de cometer fraude una persona que se encuentre sola y no tenga apoyo de su empleador o compañeros de trabajo, que una persona que está integrada en cada proceso de la organización. Solo se necesitará un examen de poligrafía rutinario. A su vez se deben generar políticas para el proceso de uso de polígrafo, como también asegurarse que el personal autorice la aplicación de estas pruebas.

Por otra parte, el uso del polígrafo por sí solo no se debe tomar a la ligera, se debe realizar de manera responsable, por personal calificado y aprobado para la aplicación de una prueba poligráfica; que sean idóneos y cuenten con conocimiento y experiencia que le permita proporcionar una opinión justa y veraz sobre el sujeto evaluado. Si las compañías deciden tercerizar este proceso, es importante que se aseguren de contratar no solo un proveedor de estudios de confiabilidad sino un asociado de negocio que vele por garantizar la seguridad que necesita la compañía, que proporcione unas condiciones de calidad y equipos de punta para la elaboración de estas pruebas.

## **REFERENCIAS**

- Boshell, M. C. (2014). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12219/ENSAYO%20POLIGRAFIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gerencie.com. (19 de Agosto de 2019). Pruebas de polígrafo que se pueden hacer al trabajador. Obtenido de [https://www.gerencie.com/es-valida-la-prueba-de-poligrafo-realizada-a-un-trabajador.html?utm\\_source=feedburner&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Feed%3A+gerencie+%28Gerencie.com%29](https://www.gerencie.com/es-valida-la-prueba-de-poligrafo-realizada-a-un-trabajador.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+gerencie+%28Gerencie.com%29)
- Guerra, Y. A. (24 de Junio de 2011). PRUEBAS POLIGRÁFICAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL. Obtenido de [https://www.academia.edu/3162711/Pruebas\\_poligr%C3%A1ficas\\_en\\_el\\_proceso\\_de\\_selecci%C3%B3n\\_de\\_personal](https://www.academia.edu/3162711/Pruebas_poligr%C3%A1ficas_en_el_proceso_de_selecci%C3%B3n_de_personal)
- International Polygraph Studies Center. (s.f.). Tecnicas de entrevista: Aplicacion en procesos de seleccion y pre-ingreso. Mexico.
- Lamas, M. C. (2014). Obtenido de [https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2231\\_11\\_satac.pdf](https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2231_11_satac.pdf)
- Latinamerican Polygraph Institute. (2017). Obtenido de Introduccion, historia y desarrollo de la poligrafia: <https://es.scribd.com/document/353361117/La-Historia-de-La-Deteccion-de-Mentiras>
- Matté, J. A. (1996). Psicofisiología forense utilizando el polígrafo: verificación de la verdad científica, detección de mentiras. Obtenido de <https://lib.ugent.be/en/catalog/rug01:000970577>
- Prado, R. (1 de Septiembre de 2015). Estandares de Practica APA.
- Tobar, D. B. (Noviembre de 2013). Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3546/1/110000.pdf>
- Valera, R. (1960). Sociedades Bíblicas en América Latina. Obtenido de <https://www.biblegateway.com/passage/?search=%C3%89xodo+20%3A16&version=RVR1960>