

**USOS DE LA POLIGRAFÍA COMO PRUEBA DE CONFIABILIDAD Y RETOS
PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS EMPRESAS**



JOHN JAIME GARCIA BELTRAN

TUTOR TEMATICO: JULIA AURORA RIAÑO BALLÉN

TUTOR METODOLOGICO: JUAN MANUEL SILVA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD
ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
BOGOTÁ D.C DICIEMBRE DE 2018**

Tabla de contenido

	Página
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Desarrollo del tema.....	5
Definición de una prueba poligráfica y sus efectos en la organización.....	5
Marco legal referente al uso de pruebas de poligrafía.....	6
Fases del examen de poligrafía.....	9
Causas para determinar un resultado en una prueba poligráfica.....	14
Conclusiones.....	18
Referencias.....	20

Resumen

El siguiente ensayo se realizó con el fin de describir que relevancia puede generar el resultado de una prueba de polígrafo en el momento de tomar decisiones dentro de una organización, sin influir en el desempeño óptimo de la misma. A partir de lo anterior, se plantea diversas estrategias con el fin de generar confiabilidad en lo referente al ingreso y/o permanencia de un empleado dentro de una organización, definir las diferentes normas que establecen el correcto uso de estas pruebas y se establece las diferentes fases por las cuales pasa una prueba de poligrafía, con el fin de analizar o evitar posibles comportamientos a futuro basados en situaciones individuales o colectivas ya vividas por los empleados y/o directivos, además permite evaluar conductas ilícitas que se estén presentando dentro de la organización, provocados por los fenómenos de infiltración y penetración que hoy día afectan todas los sectores.

Palabras clave: Poligrafía, Control, Análisis, Prevención, Seguridad, Normatividad, Veracidad.

Abstract

The following essay was carried out in order to describe what relevance the result of a polygraph test can generate when making decisions within an organization, without influencing the optimal performance of the same. Based on the foregoing, several strategies are proposed in order to generate reliability regarding the entry and/or permanence of an employee within an organization, define the different rules that establish the correct use of these tests and establish the different phases through which a polygraph test passes, in order to analyze or avoid possible future behaviors based on individual or collective situations already experienced by employees and / o managers, also allows to evaluate illicit behaviors that are occurring within the organization, caused by infiltration and penetration phenomena that today affect all sectors.

Keywords: Polygraphy, Control, Analysis, Prevention, Security, Normativity, Veracity.

Introducción

Las pruebas de poligrafía a través de los años han servido como herramienta fundamental para detectar anomalías en cuanto a la búsqueda de la verdad; estas conductas se determinaban al poder identificar en el individuo cambios en cuanto al pulso, tipo de respiración o comportamientos adversos durante una serie de preguntas hechas por un entrevistador, provocando resultados positivos o negativos. De esta manera, en los últimos años se ha ido implementando numerosas técnicas en organizaciones como instrumento primordial en diversos procesos tales como selección de personal, buscando de esta manera resultados puntuales o perfiles idóneos para la contratación de personal capacitado en un oficio determinado.

De igual manera, la prueba también se utiliza para identificar posibles anomalías dentro de una compañía, ya que se pueden presentar situaciones en las cuales hayan inmersas personas en casos de hurtos o violaciones a reglamentos y procedimientos, los cuales requieren investigación y una posterior toma de decisiones, así como utilizar la prueba para evaluar a la persona en el desarrollo de sus funciones o conductas laborales, determinando que lo realizado por ella, haya sido lícito sin poner en riesgo la seguridad de la organización, y conocer el nivel de veracidad del testimonio de la persona entrevistada durante la prueba de poligrafía, entre otras funciones.

Para poder comprender lo dicho anteriormente este ensayo está dividido en cuatro temáticas. La primera parte hace referencia a la definición establecida para el concepto de Poligrafía, su uso, consideraciones especiales y qué tipo de entidades internacionales avalan estas pruebas. En segunda medida, hace referencia a las normas legales vigentes ante la ley colombiana, las cuales precisan la importancia, metodología y los límites establecidos para la ejecución de las pruebas poligráficas a nivel nacional. Luego, se hace énfasis en las diferentes fases por las cuales debe pasar una prueba de poligrafía, procedimientos y resultados esperados y la cuarta temática tiene que ver con las causas que puede llegar a tener una prueba en un procedimiento específico, determinando que tipo de respuestas

físicas o cognitivas puede resultar del proceso, así como qué pasos debe cumplir el entrevistado a la hora de asumir una prueba de poligrafía.

Así, el desarrollo de este ensayo puede contribuir como herramienta de aplicación en el desempeño laboral, ligado a la experiencia y conocimientos de personas en el campo de la seguridad, al igual que puede ser utilizado como referencia de consulta académica por personas interesadas en el tema de investigación.

Desarrollo del tema

Definición de una prueba poligráfica y sus efectos en la organización

El siguiente ensayo tiene como objetivo definir una prueba de poligrafía y qué tipo de incidencia tiene a nivel judicial u organizacional, cuáles son sus usos y como se debe interpretar sus resultados de manera objetiva y eficiente. Según palabras de Pérez (2018), la poligrafía hace referencia a “la ciencia que estudia la realización y los resultados de pruebas de detección de veracidad, con base a una prueba del polígrafo”. A partir de esto, se puede determinar según la autora que: “la prueba del polígrafo se basa en registrar, a través de un instrumento científico de gran precisión, los diferentes cambios neurofisiológicos del individuo, estimulado psicológicamente de manera previa, mediante un protocolo de preguntas específicamente elaboradas para una propuesta concreta”.

Teniendo en cuenta esta definición, Boshell (2014) define la importancia de la poligrafía como “un mecanismo que siempre ha existido a través de la historia de la humanidad, en base a la necesidad de demostrar técnica y científicamente la detección de la mentira”. Por tal razón, Boshell (2014) afirma que “diversas autoridades en medicina, psicología, fisiología e investigadores criminalísticos, demuestran y concluyen que una persona cuando miente u oculta alguna información, tiene un conflicto a nivel cerebral que se refleja en el sistema nervioso autónomo que hace que tenga reacciones involuntarias que son registradas en tiempo real a través del instrumento de polígrafo; los protocolos establecidos permiten a un Poligrafista experimentado determinar el grado de confiabilidad con el que la persona respondió”.

De esta manera, se puede establecer una relación directa entre la importancia de las pruebas poligráficas y el grado de intención de las mismas tanto en la logística organizacional, como determinar elementos de seguridad y confiabilidad. Así, podemos afirmar que, el reconocimiento y la puesta en práctica de pruebas de poligrafía se ha hecho evidente en comunidades científicas y profesionales a nivel mundial tales como, por ejemplo:

Tabla 1. Entidades internacionales que avalan las pruebas poligráficas a nivel global.

La Sociedad para la Investigación Psicofisiológica (Society for Psychophysiological Research - SPR –), Fundada en 1960. En la actualidad cuenta con más de 800 miembros, El propósito de la SPR es el de promover la investigación sobre las interrelaciones entre los aspectos fisiológicos y psicológicos de la conducta.
La Organización Internacional de Psicofisiología (International Organization for Psychophysiology –IOP-), fundada en 1982 y dedicada a difundir el conocimiento y los hallazgos de investigación científica en el área de la Psicofisiología (http://www.iopworld.org).
La Asociación Americana de Poligrafía (American Polygraph Association – APA), fundada en 1966, en la actualidad cuenta con más de 2.500 miembros (http://www.polygraph.org/).
El NCCA (National Academy for Credibility Assessment). Patrocina una Maestría en Psicología Forense (con énfasis en Psicofisiología Forense) en colaboración con la Universidad de Argosy.

Fuente: Boshell Norman, Martha Cecilia. 2014

Marco legal referente al uso de pruebas de poligrafía

Teniendo en cuenta lo referente a la disposición necesaria para la elaboración de una prueba de poligrafía, se debe hacer énfasis en los diversos procedimientos penales existentes en Colombia los cuales avalan el correcto uso de la prueba. En primera instancia aparece el Código de procedimiento penal vigente o Ley 906 de agosto 1 de 2004 el cual establece el principio de la libertad probatoria. La ley hace insistencia en el artículo 373, el cual establece que no se requiere regulación expresa por la misma para autorizar un medio de prueba, asimismo, es importante mencionar que la Ley 906 de agosto 1 de 2004 en su Artículo 422 afirma que: “Para que una opinión pericial referida a aspectos noveles del

conocimiento sea admisible en el juicio, se exigirá como requisito que la prueba de poligrafía realizada cumpla al menos uno de los siguientes requisitos”¹:

- Que la prueba de poligrafía haya sido o pueda llegar a ser verificada.
- Que la teoría o técnica subyacente haya sido publicada y haya recibido la crítica de la comunidad académica.
- Que se haya acreditado el nivel de confiabilidad de la prueba de poligrafía utilizada en la base de la opinión pericial.
- Que goce de aceptabilidad en la comunidad académica.

De esta forma, podemos afirmar que todo tipo de pruebas de poligrafía cumplen con los requisitos establecidos que plantea el artículo citado y el cual solo exige que se satisfaga al menos uno, en ese sentido, es claro que nuestro ordenamiento procesal penal, si regula expresamente la prueba de polígrafo.

Por su parte el Código Nacional de Policía en el Decreto 1355 de agosto 4 de 1970, puntualmente en sus artículos 54 y 55 señala que se pueden realizar ciertas investigaciones privadas, teniendo como objetivo coadyuvar al descubrimiento de hechos delictivos, siempre y cuando no interfiera con la función judicial. A partir de esta norma, las investigaciones también pueden apuntar a investigar hechos que puedan esclarecer situaciones con fines laborales y comerciales.

También se debe tener en cuenta la Resolución 2593 de diciembre 11 de 2003 publicado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en la cual se autoriza y regula la utilización del polígrafo por parte de los servicios de vigilancia y seguridad privada a nivel nacional, ya que, si bien su uso está ligado al proceso de selección, no es una práctica prohibida por la ley. Los empleadores pueden usar el polígrafo siempre que cuenten con la autorización escrita de la persona que se ha de examinar y respetando sus derechos fundamentales.

¹ Datos suministrados conforme la Ley 906 de agosto 1 de 2004.

Desde esta perspectiva, estas normas armonizadas con diversos artículos del Código Sustantivo del Trabajo como son el 58, 60 y 62, consideran que cualquier investigación de carácter privado como la consulta de base de datos, la visita domiciliaria, las pruebas psicológicas encaminadas a distinguir perfiles tienen su sustento en estas normas, siempre y cuando no sean atentatorias de la dignidad humana, es decir que exista previa autorización.

Teniendo como base las normas anteriores, un estudio realizado por la Universidad ESAN de Perú (2018) establece por medio de prácticas asertivas de recolección de datos que la verificación de confiabilidad genera investigaciones coherentes y verídicas, las cuales serán ejecutadas por profesionales en dicha actividad, quienes cumplen diversas políticas de administración de recurso humano. Las cuales se verifican:

- “Cuando el resultado de este estudio da como recomendación la desvinculación del empleado, siempre se debe manejar apoyado por un profesional en el derecho laboral, pues no es suficiente con tener pruebas sobre sus actuaciones irregulares. Nuestra legislación tiende a favorecer al empleado, por lo tanto, la organización se puede involucrar en problemas jurídicos con graves consecuencias de imagen y económicas” (ESAN, 2018).
- “A pesar de que el resultado desfavorable de la prueba poligráfica no está legalmente avalado para hacer un despido con justa causa a un empleado; si es una herramienta útil y confiable para la organización en la toma de decisiones, que, a pesar de no registrar una mentira como tal del individuo, si registra los cambios fisiológicos que manifiesta el cuerpo al momento de decirlo, cambios que como seres humanos no tenemos dominio” (ESAN, 2018).

Para concluir, conociendo estos aspectos sobre la prueba de poligrafía nos podemos plantear los siguientes interrogantes: ¿Se debe utilizar el resultado de la prueba poligráfica como herramienta para argumentar el despido de un empleado de una organización con justa causa? o ¿Debemos utilizarlo como instrumento para la correcta toma de decisiones?

Fases del examen de poligrafía

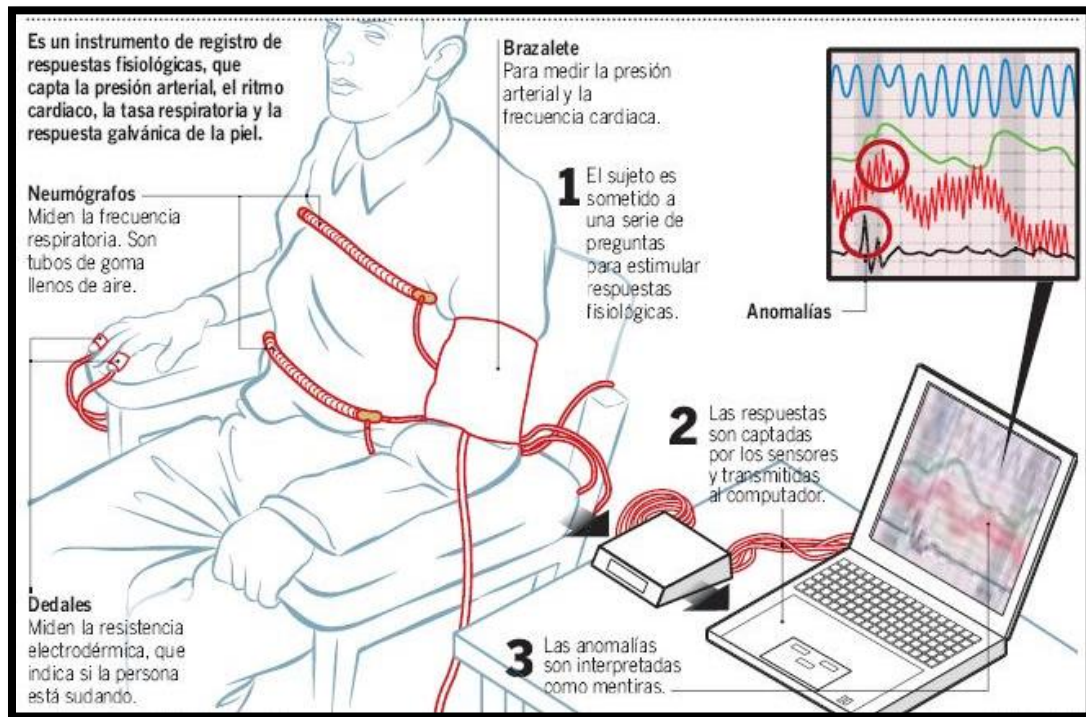
Con base a lo anterior en cuanto a definición, uso y normas vigentes, se hace una breve explicación de las diferentes fases por las cuales pasa una prueba de poligrafía, las cuales son necesarias para que el ejercicio de investigación sea efectivo, veraz y práctico. Según estudios realizados por la Academia Internacional Forense, AIFCF (2108), “existen tres tipos de pruebas poligráficas las cuales se aplican en diversos momentos previos o durante un ciclo de empleo a una persona bien sea al azar o específica, según el caso”.

El primer caso tiene que ver con los procesos de selección de personal destinados a cargos que requieren un alto nivel de confianza, confidencialidad o responsabilidad propios del mismo, también “esta prueba se utiliza para poder conocer los elementos de lealtad, honestidad y confiabilidad en el candidato, tiene como principal objetivo obtener información personal del prospecto de nuevo ingreso” (AIFCF, 2018). Esta prueba depende de las necesidades de cada organización o cargo al cual se postula el candidato.

En segunda medida están las pruebas referentes a determinar la permanencia y compromiso con el trabajo asignado. Según el estudio “esta prueba tiene como principal objetivo que la institución o organización pueda evaluar continuamente a su personal, con ello poder avalar que la calidad e integridad del empleado, no haya sido vulnerada, y así lograr la permanencia de personal confiable e idóneo dentro la organización o Institución” (AIFCF, 2018).

Y en tercera medida están las pruebas específicas, las cuales “tienen como objetivo primordial el señalar responsabilidades o definir si el sospechoso participó directa o indirectamente en la actividad ilícita que se le atañe” (AIFCF, 2018). Para poder comprender con claridad los diferentes tipos de pruebas poligráficas, se hace necesario exponer 13 fases que son básicas a la hora de elaborar la prueba poligráfica, acompañado de un gráfico ilustrativo sobre el procedimiento en general:

Gráfica 1. ¿Qué es un polígrafo?



Fuente: Polígrafo. Evaluaciones poligráficas Perú. 2018.

1. Introducción: es el momento inicial donde se hace el reconocimiento entre el entrevistado y el entrevistador, además de ser la parte donde se explica la prueba a realizar y se hace una explicación sobre como hace la lectura el polígrafo de las respuestas fisiológicas y como el polígrafo no tiene distinción entre una mentira pequeña o grande, sino que su única función es registrar los cambios fisiológicos que se presentan ante una pregunta, y que es por ello que es importante estar tranquilo al momento de presentar la prueba.
2. Explicación del instrumento: se hace una explicación técnica de la prueba resaltando que lo que mide son los cambios fisiológicos de la persona al momento de decir una mentira y de responder una pregunta, para ello consta de dos bandas, una a nivel del tórax y otra a nivel del abdomen, para medir los dos

tipos de respiración, el galvanógrafo que se ubica en los dedos anular e índice y mide la sudoración en la piel, la banda cardio que permite registrar los cambios a nivel del corazón, y el cojín donde la persona está sentada que registra cualquier cambio o movimiento muscular que se presente mientras se está sentado.

3. Reconocimiento del entrevistado y “rompehielo”: se entabla una conversación con el entrevistado haciendo preguntas que permitan no solo conocer parte de su historial, sino que permite que esté tranquilo para la aplicación del examen, además se explica el tiempo que va a durar la entrevista y de qué forma se va a hacer la misma. En este momento también se hace la firma de la autorización para la aplicación del examen.
4. Slim Test: se hace una aplicación de una prueba de familiarización el cual permite evidenciar los cambios que se tienen cuando se miente y para que el entrevistado pierda el miedo a la prueba y que vea que la parte del nerviosismo no tiene nada que ver con el examen.
5. Entrevista: se hace la aplicación de la entrevista dependiendo del examen que se vaya a realizar, y con base a esta entrevista se plantean las preguntas a realizar.
6. Repaso de preguntas: en este paso se despejan dudas y se realiza un repaso de las preguntas planteadas a partir de la información obtenida en la entrevista.
7. Colocación de los componentes: se procede a poner cada uno de los elementos del polígrafo volviendo a explicar para que sirve cada uno de estos y se empieza a correr los gráficos del examen.
8. Posición del entrevistado: se le explica al entrevistado que es importante que se mantenga en una posición cómoda, con los pies siempre en el suelo, que responda a las preguntas siempre con un sí o un no, mas no con movimientos de la cabeza, resaltando que esto es importante para que el examen se realice satisfactoriamente.
9. Realización de gráficas: básicamente es la realización del examen con las preguntas planteadas anteriormente.

10. Análisis de gráficas: se realiza el análisis de las gráficas que se corrieron durante el examen.
11. Diagnóstico: a partir del análisis se realiza el diagnostico partiendo del análisis de las gráficas.
12. Entrevista post test: se realiza una entrevista posterior solo de ser requerido.
13. Presentación del informe: se realiza un informe con la información completa y el resultado de la aplicación del examen, dando respuesta a lo requerido por el interesado².

Para finalizar, como plantea Pérez (2018), debe previamente valorarse a la persona que quiere realizar la prueba con el fin de “comprobar que no sólo cumple las condiciones requeridas para hacer la prueba, sino también esta llega en condiciones normales y aptas para someterse a la misma”. Por tal razón:

- En la entrevista previa se establecen las preguntas necesarias para la recolección de datos, despejando las dudas que se quieran aclarar (Pérez, 2018).
- Habiendo concluido la entrevista, se pone en conocimiento de la persona que se va a someter a la prueba el método de trabajo y el significado de las preguntas, que debe aceptar voluntariamente y colaborar adecuadamente durante su desarrollo (Pérez, 2018).
- Posteriormente se inicia la prueba del polígrafo con las preguntas previamente establecidas (Pérez, 2018).
- Tras finalizar la prueba y obtener los resultados a través de las gráficas, se realiza un Informe personalizado (Pérez, 2018).

² Las trece fases anteriormente mencionadas hacen parte de la experiencia personal, la cual remito a socializar por medio del siguiente ensayo.

Con respecto a lo anterior, se puede definir que el polígrafo como tal está diseñado con el fin de detectar los diversos cambios fisiológicos del organismo de la persona en lo referente a una prueba de preguntas diseñadas para reconocer una posible alteración de las respuestas durante la entrevista en relación con los estados de ánimo que se deriven de ellas. De esta manera, la prueba de poligrafía está diseñada para mostrar los cambios corporales que sufre una persona durante la secuencia de preguntas-respuestas, asociadas con los datos preliminares analizados, teniendo en cuenta a su vez, el ambiente al cual se pertenece, cambios significativos de emociones y/o posibles alteraciones de comportamientos.

Cabe aclarar que según como plantea Haykal (2018) “las pruebas poligráficas se usan para aislar datos y, a partir de ellos, intentar deducir cuál es la lógica por la que se rige la actividad fisiológica de la persona y, a partir de eso, intentar saber si miente o no”. El dilema que surge según Haykal (2018) es determinar “el correcto análisis del resultado que arroja el polígrafo, dadas las infinitas variables que el ser humano presenta en cualquier tipo de situación”.

Para concluir, es muy complicado valorar de manera científica si una persona miente o no durante la prueba, ya que ese tipo de comportamientos -y en consecuencia las respuestas que pueda generar- depende, entre otras cosas, de si tiene la habilidad de mentir o si sencillamente se pone nerviosa diciendo, incluso, la verdad. “El contexto en el que se aplica el polígrafo no es emocionalmente neutral, y el sujeto que se somete a la máquina sabe que un cambio nimio en su organismo puede hacer que tenga muchos problemas en el futuro” (RCN Radio, 2018).

Causas para determinar un resultado en una prueba poligráfica

Normalmente cuando se hace una prueba de polimetría se puede dar diversos tipos de respuestas asociadas no sólo a factores físicos, sino también a elementos externos, psicológicos o relacionados con la conducta del entrevistado, como del entrevistador. Por tal razón, la prueba no detecta si el entrevistado está diciendo mentiras, más bien, el entrevistador debe estar en plena capacidad para analizar las posibles alteraciones que se evidencien durante la prueba. Para poder comprender más a fondo estas características, dentro de la entrevista publicada por el diario La República de Lima se puede observar estas variables (La República, 2015):

En primera instancia, según el tipo de prueba que se efectúe, una persona reacciona dependiendo el grado de intensidad del ejercicio, determinando que ciertas preguntas y/o comentarios genera mayor estrés, produciendo a su vez una aceleración de la respiración, sudoración o ritmo cardiaco. De esta manera, estos comportamientos se hacen evidentes cuando hay necesidad de mentir ya que tenemos miedo a ser descubiertos.

Un factor primordial para tener en cuenta a la hora de hacer una prueba poligráfica es poder observar la intención o la fuerza física que tiene el entrevistado a la hora de mentir. Según la entrevista consultada, en la construcción de una mentira “el cerebro trabaja más de lo normal, es como si un camión estuviese subiendo una pendiente, necesita más combustible. En este caso el cerebro necesita más oxígeno, por ello le pide al corazón que le envíe grandes cantidades. Esta es la razón por la que empieza a latir más rápido y por la que nuestra respiración se agita. Tras ser utilizado, el oxígeno baja por la sangre con toxinas, las que se eliminan por los poros mediante la sudoración” (La República, 2015).

Por tal razón, el mentir requiere un mayor esfuerzo físico y mental, detallado en los tipos de comportamiento que pueda generar la persona; dicho de otra manera, dentro de la evaluación integral que se hace antes, durante y después de la prueba, se analiza la secuencia de eventos en los que se confirma o no lo que el cliente o entrevistador quiere saber sobre la persona evaluada, determinando la importancia de sus respuestas y de su comportamiento.

Según datos suministrados por la entrevista, “cualquier prueba poligráfica tiene un porcentaje promedio de confiabilidad de 98,8%, casi infalible, pues trabaja con el sistema nervioso autónomo el cual no podemos controlar. En tanto, la evaluación poligráfica tiene una efectividad de 95%”. Aunque la prueba tiene altos índices de efectividad, el entrevistado tiene más opción de “engañar” más al poligrafista que al polígrafo como tal, puede ser debido a la poca experiencia del entrevistador o por no usar los procedimientos adecuados, esto puede generar que haya poca oportunidad de hacer preguntas adecuadas para saber si se cometió o no el delito (La República, 2015).

De esta manera, las pruebas poligráficas se implementan en la medida que se quiera crear un ambiente de confiabilidad y seguridad, necesario para su implementación en las organizaciones y/o oficinas donde se requiera. Cabe aclarar que estas pruebas son efectivas en la medida en que el entrevistador tenga la experiencia básica para poder determinar qué tipo de comportamientos y/o respuestas pueden llegar a ser consideradas como verdaderas o falsas, así como qué tipo de respuestas son las que considera la organización como “necesarias” para determinar el ingreso o continuidad del individuo en la organización.

Uno de los requisitos primordiales a nivel empresarial es determinar el tipo de personal que hará las pruebas poligráficas y qué tipo de inferencia puede tener estos en los intereses de la organización. Según investigación de Boshell (2014), “en Colombia no se tiene una referencia exacta respecto a las primeras pruebas de poligrafía, sin embargo hay evidencias que muestran que desde el año 1996, la empresa privada se mostró interesada en utilizar la poligrafía como un auxiliar al esclarecimiento de la verdad sobre hechos complejos que los investigadores no habían podido definir”. Desde esta época las pruebas han evolucionado de tal manera como afirma Boshell (2014): “progresivamente se viene utilizando no solamente en la empresa privada sino por los organismos del Estado que consientes de las bondades de la prueba, han creado áreas de poligrafía propias, con poligrafistas de sus propias filas, no solo para procesos de selección e investigación, sino en todos los temas que tienen que ver con su control interno”.

Así, las organizaciones que usan este tipo de herramientas han determinado grados de confiabilidad en la medida en que son profesionales capacitados a nivel nacional en la mayoría de los casos (fuerzas militares y escuelas de poligrafía) o México, los que efectúan

a cabalidad estos requerimientos. Así como hay organizaciones que basan su funcionalidad a partir de reconocer la confiabilidad de sus empleados u opcionados a estas, para hacer la prueba de tipo exploratoria, se recomienda los siguientes pasos basado en la experiencia y práctica de estos en mi carrera profesional:

1. Dormir bien, procurar mínimo 8 horas de sueño previa.
2. No llegar a la prueba con hambre o haber consumido bastante comida (estado de llenura).
3. Usar ropa cómoda que no genere cansancio, calor, frío o sea extravagante.
4. Llegar a la prueba con 20 minutos de anticipación, evitando en lo posible estados de ansiedad, stress, incomodidad o fatiga.
5. Mantener la calma durante la prueba; es normal que el entrevistado se encuentre en estado de nerviosismo, sin embargo, las preguntas deben tomarse con la mayor tranquilidad posible. En lo posible, respirar bien antes y después de cada pregunta.
6. No es necesario ocultar o mentir en situaciones menores, ya que, a la hora de conectar las respuestas, estas pueden generar respuestas negativas. Entre mas verdades diga (por más insignificantes que sean a la hora de dar respuestas) mucho mejor.
7. Responda cada pregunta con palabras simples, puntuales, no use palabras o comentarios que no tienen que ver con la prueba y tómese su tiempo tanto para responder cada pregunta, como para los espacios entre ellas. La prueba no tiene tiempo límite, así que las organizaciones no lo limitarán a la hora de responder.
8. Si tiene dudas en cuanto al tipo de pregunta o no la entiende, solicite al entrevistador repetir la pregunta y cuando esté preparado, responda.
9. Estas pruebas no las deben hacer personas hipertensas o con problemas de tensión, mujeres en estado de embarazo, personas que se encuentren enfermas o con síntomas de enfermedad, personas que padecen de epilepsia, personas claustrofóbicas o que no asimilan órdenes, ya que sus estados de ánimo o físicos alterarán considerablemente los resultados.

10. No piense en como le irá en cada respuesta, ni qué tipo de resultado tendrá al final de la prueba, piense en cosas positivas y sólo responda lo necesario, una sola pregunta a la vez y si es necesario replantear las respuestas, lo puede hacer.

De esta manera, las organizaciones buscan que los entrevistados (empleados o candidatos) sean competentes en los requisitos que exigen, generando así una relación directa entre los beneficios de poseer personal idóneo a la visión y misión de la organización, así como la seguridad de que las funciones realizadas por estos serán tenidas en cuenta como favorables a nivel logístico.

Gráfica 2. ¿Cómo funciona el polígrafo?



Fuente: Genial. Gurú/inspiración-consejos. 2018.

Conclusiones

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario entender la importancia de estas pruebas en cuanto a la necesidad de mejorar los índices de seguridad en una organización, sin embargo, este tipo de pruebas pueden generar diversos tipos de reacciones (positivas o negativas), por ejemplo, alguien que se sienta acusado o presionado por el tipo de preguntas, puede ponerse nervioso sea inocente o sea culpable, o incluso, existen casos donde hay personas que se les facilita enfrentar el miedo, así como hay personas que aprenden a decir mentiras con mucha frialdad. Por tal razón Lesmes (2017) afirma que “la prueba de poligrafía en la actualidad es considerada como una medida útil para una organización, ya que de acuerdo con los resultados de estas pruebas se puede determinar el grado de confiabilidad de los empleados y sus acciones al igual que los futuros empleados de la organización”.

Por tal razón se debe tener en cuenta que una prueba de poligrafía elaborada para fines deductivos dentro de una organización puede ser utilizada de diferentes maneras, considerándose esta como una de las herramientas técnicas más eficaces que existen, contribuyendo de forma positiva en la calidad del recurso humano y a la proyección empresarial, desde la confiabilidad de operaciones a sus empleados, generando una valorización de las habilidades personales y laborales de cada empleado que conforma cada una de las áreas o secciones de la organización. debido a esto, se plantea como función general de una prueba poligráfica lo siguiente:

- Determinar los usos de las pruebas de poligrafía como pruebas de confiabilidad en las organizaciones.
- Identificar los aspectos más relevantes sobre qué tipos de riesgos se propone minimizar o neutralizar teniendo en cuentas los resultados de la prueba.

- Determinar los diversos factores que inciden en un inadecuado uso de los resultados de una prueba poligráfica, evitando posibles problemáticas referentes al uso de los resultados habilitados para las organizaciones³.

Por tal razón, es necesario que una organización que maneje grandes responsabilidades fiscales o logísticas cuente con las debidas pruebas de poligrafía, buscando de esta manera solventar cualquier tipo de dudas o incertidumbres en cuanto a su personal calificado. Este tipo de requerimientos deben ser elaborados por personal altamente entrenado, idóneo y de calidad para cada tipo de prueba; normalmente estas pruebas son sujetas a evaluadores adscritos a organismos de vigilancia y control, con el fin de dar mayor confiabilidad a cada evaluación.

A su vez, estas pruebas deben realizarse con equipos de última tecnología, espacios aptos para las pruebas, dotados de comodidad y espacios amplios con el fin de que el entrevistado no sienta presión durante la prueba. Así esta actividad como tal debe cumplir no solo los requerimientos propios de cada entidad, sino también, debe cumplir con las normas vigentes a nivel legal, promoviendo el respeto a los derechos del entrevistado y la debida reserva de la organización que contrata estos servicios.

³ Basado en la experiencia personal en cuanto al conocimiento sobre las pruebas poligráficas.

Referencias

Academia Internacional Forense AIFCF, (2018); *Poligrafía*. Ciudad de México:

Recuperado el 9 de diciembre de 2018 disponible en:

<http://www.academiaforense.edu.mx/poligrafia/>

Boshell Norman, Martha Cecilia, (2014); *El examen de polígrafo tipo exploratorio, como herramienta de control y verificación de confiabilidad del equipo humano dentro de una organización*. Bogotá DC: Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad, Dirección de Postgrados, Especialización en Administración de la Seguridad. Recuperado el 2 de diciembre de 2018 disponible en:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12219/ENSAYO%20POLIGRAFIA.pdf;jsessionid=E209B126BA85725B42D6DFB2E4C67D1A?sequence=1>

Congreso de la República, (1971); *Decreto 1355 de agosto 4 de 1970*. Bogotá DC: Espacio Virtual de Asesoría de la Función Pública. Recuperado el 2 de diciembre de 2018 disponible en:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6945>

Congreso de la República, (2005); *Ley 906 de agosto 1 de 2004*. Bogotá DC: Publicaciones Senado de la República. Recuperado el 2 de diciembre de 2018 disponible en:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_09060_204a.html

Congreso de la República, (2018); *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá DC:

Publicaciones Senado de la República. Recuperado el 2 de diciembre de 2018 disponible en:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
Actualizado el 30 de noviembre de 2018

Definiciona, Definición y Etimología, (2018); *Poligrafía*. Recuperado el 6 de diciembre de 2018 disponible en: <https://definiciona.com/poligonum/>

- Natalia, Kulakova (2018); Genial. Gurú/inspiración-consejos/como superar la prueba del polígrafo, si este es muy importante para ti. 2018.
- Haykal, Yousef, (2018); *El polígrafo: ¿funciona realmente el detector de mentiras?* Psicología y mente. Recuperado el 2 de diciembre de 2018 disponible en: <https://psicologiaymente.com/forense/poligrafo>
- La República, (2015); *El polígrafo no detecta mentiras, solo alteraciones*. Lima: Recuperado el 9 de diciembre de 2018 disponible en : <https://larepublica.pe/la-contra/825400-el-poligrafo-no-detecta-mentiras-solo-alteraciones> Publicado el domingo 23 de agosto de 2015.
- Lesmes, Laura Viviana, (2017); *La prueba de polígrafo: ¿en qué casos y para quienes se usa?* Bogotá DC: Portafolio, Recuperado el 1 de diciembre de 2018 disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/la-prueba-de-poligrafo-en-que-casos-y-para-quienes-se-usa-507315> Publicado el 30 de junio de 2017.
- Pérez, Conchita, (2018); “La prueba del polígrafo” En: *¿Qué es la poligrafía?* Zaragoza: Recuperado el 1 de diciembre de 2.18 disponible en: <http://poligrafiaprofesional.com/>
- RCN Radio, (2018); *¿Cómo es y para qué sirve una prueba de polígrafo?* Bogotá DC: Recuperado el 2 de diciembre de 2018 disponible en: <https://www.rcnradio.com/recomendado-del-editor/como-es-y-para-que-sirve-una-prueba-de-poligrafo>. publicado el 2 de octubre de 2018.
- Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, (2004); *Resolución 2593 de diciembre 11 de 2003*. Bogotá DC: Recuperado el 4 de diciembre de 2018 disponible en: http://www.avancejuridico.com/actualidad/documentosoficiales/2003/45412/r_svys_p_2593_2003.html
- Universidad ESAN, (2018); *Estrategias y recomendaciones para una desvinculación laboral satisfactoria*. Lima: Recuperado el 3 de diciembre de 2018 disponible de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/estrategias-y-recomendaciones-para-una-desvinculacion-laboral-satisfactoria/>