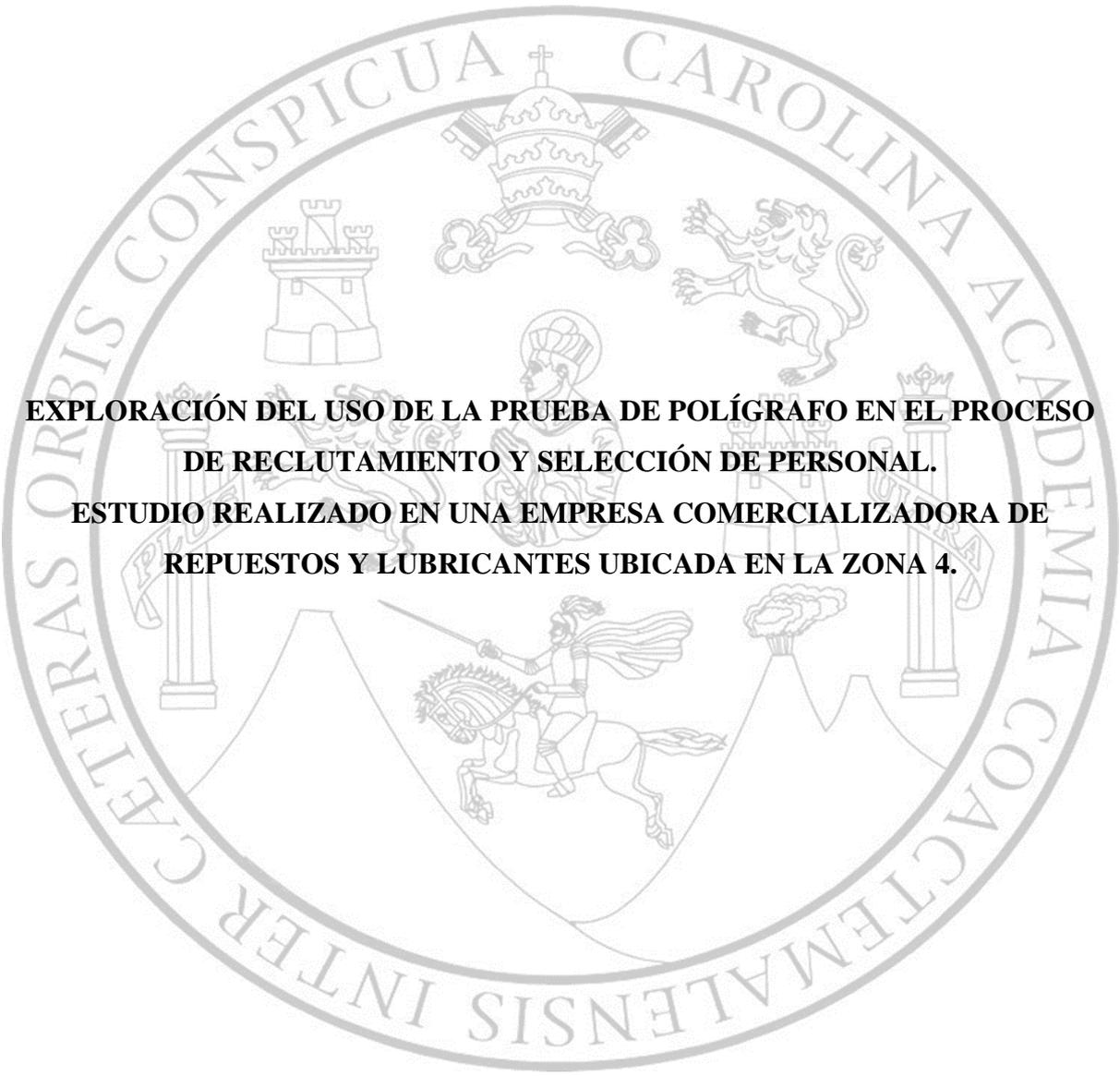


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPS-**  
**“MAYRA GUTIÉRREZ”**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and various symbols including a castle, a lion, and a cross. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**EXPLORACIÓN DEL USO DE LA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN EL PROCESO  
DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.  
ESTUDIO REALIZADO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE  
REPUESTOS Y LUBRICANTES UBICADA EN LA ZONA 4.**

**EMERSON ALEJANDRO PÉREZ CADENAS**

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2023

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPS-  
“MAYRA GUTIÉRREZ”.

“EXPLORACIÓN DEL USO DE LA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN EL PROCESO  
DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.  
ESTUDIO REALIZADO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE  
REPUESTOS Y LUBRICANTES UBICADA EN LA ZONA 4”.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE  
CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR

EMERSON ALEJANDRO PÉREZ CADENAS

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE  
PSICÓLOGO

EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADO

**CONSEJO DIRECTIVO****ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

**DIRECTOR**

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de León

**SECRETARIA**

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

**REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES**

Viviana Raquel Ujpán Ordoñez

Nery Rafael Ocox Top

**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruiz

**REPRESENTANTE DE EGRESADOS**



Cc. Archivo

CIEPS. 018-2023

Reg. 078-2020

CODIPs. 1399-2023

**ORDEN DE IMPRESIÓN INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**

22 de agosto de 2023

Estudiante

**Emerson Alejandro Pérez Cadenas**

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiante Pérez Cadenas:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto DÉCIMO SÉPTIMO (17°)** del **Acta CUARENTA - DOS MIL VEINTITRÉS (40-2023)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 11 de agosto 2023, que copiado literalmente dice:

**"DÉCIMO SÉPTIMO:** Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"EXPLORACIÓN DEL USO DE LA PRUEBA POLÍGRAFO EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. ESTUDIO REALIZADO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES UBICADA EN LA ZONA 4"** de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

**Emerson Alejandro Pérez Cadenas**

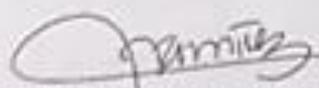
Registro Académico 2002-15045

CUI: 1879-69167-0101

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el **Licenciado Pablo Saturnino Tzoy Coxic** y revisado por **M.A. Iris Janeth Nolasco Molina**.

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de Graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis con fines de Graduación Profesional".

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**  
Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizabal de León  
**SECRETARIA**

/Bky



UG-143-2023



Guatemala, 24 de julio del 2023

Señores  
Miembros del Consejo Directivo  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
CUM

Señores Miembros:

Desearíales éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3°.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, el estudiante **EMERSON ALEJANDRO PÉREZ CADENAS, CARNÉ NO. 1879-69167-0101, REGISTRO ACADÉMICO No. 2002-15045 y Expediente de Graduación No. L-189-2018-I-EP5**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional
- 10 créditos académicos por Trabajo de Graduación
- 15 créditos académicos por haber realizado Ejercicio Profesional Supervisado -EP5- respectivamente.

Por lo antes expuesto, con base al Artículo 53 del Normativo General de Graduación, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"EXPLORACIÓN DEL USO DE LA PRUEBA POLIGRAFICO EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. ESTUDIO REALIZADO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES UBICADA EN LA ZONA 4"**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología -CIEP- "Mayra Gutiérrez" el 13 de ABRIL del año 2023.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,



M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ  
COORDINACIÓN  
UNIDAD DE GRADUACIÓN

Lucia G.  
CC: Archivo

Adjunto: Expediente completo e Informe Final de Investigación Impreso y digital.



**INFORME FINAL**

Guatemala, 24 de abril de 2023

Señores  
Consejo Directivo  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada Iris Janeth Nolasco ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**"EXPLORACIÓN DEL USO DE LA PRUEBA POLIGRAFICO EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. ESTUDIO REALIZADO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES UBICADA EN LA ZONA 4".**

**ESTUDIANTE:**  
Emerson Alejandro Pérez Cadenas

**DPI. No.**  
1879691670101

**CARRERA:** Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 13 de abril de 2023 por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 13 de abril de 2023, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
Litenciado Marco Antonio de Jesús García  
Coordinador  
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.  
"Mayra Gutiérrez"



c. archivo

**CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-**  
9ª. Avenida 9-45, zona 11

**TELÉFONO PLANTA 24187530** POR REVISOR CIEPS



Guatemala, 24 de abril de 2023

Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez  
Coordinador  
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs  
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

**"EXPLORACIÓN DEL USO DE LA PRUEBA POLIGRAFICO EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. ESTUDIO REALIZADO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES UBICADA EN LA ZONA 4".**

**ESTUDIANTE:**  
Emerson Alejandro Pérez Cadenas

**DPI. No.**  
1879691670101

**CARRERA:** Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 13 de abril de 2023, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

Licenciada Iris Janeth Nolasca  
DOCENTE REVISORA





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



CIEPs. 078-2020  
REG. 041-2019

APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Guatemala, 05 de septiembre de 2020

**ESTUDIANTE:**  
Emerson Alejandro Pérez Cadenas

**DPI. No.**  
1879691670101

Informo a usted que realicé la revisión del **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, de la Carrera Licenciatura en Psicología titulado:

**"EXPLORACIÓN DEL USO DE LA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL".**

**ASESORADO POR:** Licenciado Pablo Saturnino Tzoy Coxic

Por considerar que cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs- fue **APROBADO** 01 de agosto de 2020 y por el Docente Revisor el 23 de julio de 2020. Por lo que se solicita iniciar la fase del Informe Final de Investigación.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

Licenciada Iris Janeth Nolasco  
DOCENTE REVISORA



Vo.Bo. Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enriquez  
Coordinador  
Centro de Investigaciones en Psicología, CIEPs, "Mayra Gutiérrez"  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-  
9ª. Avenida 9-45, zona 11  
Teléfono Planta 24187530



Guatemala 16 de octubre de 2020

Coordinación

Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEP's- "Mayra Gutiérrez".

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que el estudiante Emerson Alejandro Pérez Cadenas, CUI 1879 69167 0101, realizó en esta institución 13 entrevistas y 13 escalas de Likert a nuestros colaboradores, como parte del trabajo de Investigación titulado: "Exploración del uso de la prueba de polígrafo en el proceso de reclutamiento y selección de personal" en el periodo comprendido del 29 de agosto al 03 de octubre del presente año, en horario de 13:30 a 18:00 horas.

El estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

Victoriano Velásquez  
Gerente General  
DICARSA

Teléfono: 2295-8128



DISTRIBUIDORA E IMPORTADORA  
DE LUBRICANTES Y REPUESTOS  
SOCIEDAD ANONIMA  
TEL: 2362-7733

📍 Ruta 2, 6-78 Zona 4, Guatemala

✉ contacto@dicarsa.com.gt

☎ 2362-7733/34 2295-8128

🌐 www.dicarsa.com.gt

Guatemala 11 de noviembre de 2022

Licenciado

Marco Antonio de Jesús García Enriquez

Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología

(CIEPs) "Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe de investigación titulado **"Exploración Del Uso De La Prueba De Polígrafo En El Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal"** realizado por el estudiante Emerson Alejandro Pérez Cadenas, CUI 1879 69167 0101.

El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación del correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciado Pablo Saturnino Tzuc Coxic

Psicólogo

Colegiado No. 3423

Asesor de Contenido

**PADRINOS DE GRADUACIÓN**

Edgar Manuel Archila Galindo

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO No. 8264

Pablo Saturnino Tzoy Coxic

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO No. 3423

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Por darme la vida, la fortaleza y sabiduría para lograr cada una de mis metas.

### **A MIS PADRES**

Otto Pérez y Ruth Cadenas por su amor y su apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida, en especial a mi madre por sus oraciones levantadas al creador cada día.

### **A MI ESPOSA**

Jackelinne por ser mi compañera de vida, por su amor y apoyo en la consecución de esta meta.

### **A MIS HIJOS**

Emerson Isaias, Jackelinne Aurora (QEPD) Milagros Isabel y Bruce Isaac, bendición de Dios en mi vida, las razones más importantes de mi existir, y de lograr cada una de mis metas.

### **A MIS HERMAN@S**

Otto, Denis, Kevin, Marielos, Christopher, Kenneth y Ruth por los buenos momentos compartidos, su apoyo y amor incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A Dios**

Por el maravilloso regalo de la vida y sus infinitas misericordias.

### **A la Escuela de Ciencias Psicológicas de La Universidad De San Carlos De Guatemala**

Por ser mi alma máter y por las enseñanzas a lo largo de toda mi carrera; por brindarme los conocimientos para ejercer profesional y éticamente mi profesión.

### **A Mi Revisora de Tesis**

Msc. Iris Janeth Nolasco por su apoyo, comprensión, su dedicación y estar presente en cada detalle de la elaboración de mi tesis.

### **A Mi Asesor de Tesis**

Lic. Pablo Tzoy Coxic por su ayuda, disponibilidad y profesionalismo para la realización de esta investigación.

### **A Dicarsa y a la muestra estudiada**

A la empresa y Don Victoriano Velásquez por abrirme las puertas para realizar el trabajo de campo en su institución y la confianza depositada en mis servicios; y a los colaboradores de Dicarsa, por su disponibilidad y colaboración para contestar los instrumentos de investigación.

### **Lic. Edgar Manuel Archila**

Por su apoyo en la realización de este proyecto, por sus enseñanzas y profesionalismo, por su amistad.

### **Msc. Karina Soto de Rodas**

Por ser mi mentora en Psicofisiología Forense (Poligrafista), sus enseñanzas y experiencias transmitidas.

## INDICE

Resumen.....	1
Prólogo.....	3
Capítulo I .....	5
1. Planteamiento del problema y marco teórico.....	5
1.1 Planteamiento del problema .....	5
1.2 Objetivos.....	7
1.3 Marco teórico.....	8
1.3.1 Abraham Maslow y la teoría de la motivación .....	10
1.3.2 Psicología industrial .....	14
1.3.3 El Polígrafo .....	18
1.3.4 Procedimiento de la prueba poligráfica.....	21
1.3.5 Emoción .....	23
1.3.6 Interacción de factores psicológicos .....	24
1.3.7 Acontecimientos de la vida .....	25
1.3.8 Riesgo emocional .....	25
1.3.9 La ética en la profesión poligráfica .....	29
Capítulo II.....	33
2. Técnicas e instrumentos .....	33
2.1 Enfoque y modelo de la investigación.....	33
2.2 Técnicas .....	33
2.2.1 Técnicas de muestreo .....	33
2.2.2 Técnicas de recolección de datos .....	33
2.2.3 Técnicas de análisis de datos.....	34
2.3 Instrumentos .....	34
2.4 Operacionalización de objetivos.....	37
Capítulo III.....	38
3. Presentación, interpretación y análisis de los resultados .....	38
3.1 Características del lugar y la muestra .....	38
3.1.1 Características del lugar .....	38

3.1.2	Características de la muestra .....	39
3.2	Presentación e interpretación de resultados .....	40
3.3	Análisis general .....	51
Capítulo IV	.....	54
4.	Conclusiones y recomendaciones .....	54
4.1	Conclusiones.....	54
4.2	Recomendaciones .....	55
4.3	Referencias .....	56

## Resumen

En el presente trabajo fue abordado el problema de investigación con título “Exploración del uso de la prueba de polígrafo en el proceso de reclutamiento y selección de personal”, elaborado por Emerson Alejandro Pérez Cadenas. Uno de los principales objetivos de la presente investigación fue describir la percepción que tienen sobre el uso de la prueba de polígrafo en un proceso de reclutamiento y selección, explorar las posibles implicaciones a nivel emocional en las personas que se sometieron a la prueba de polígrafo y conocer los factores personales que motivaron a las personas a participar en la prueba de polígrafo para lograr obtener una oportunidad de trabajo.

La investigación se llevó a cabo entre los meses de agosto a octubre del año 2020, con trabajadores comprendidos en edades de 19 a 45 años de edad, que fueron sometidos a la prueba de polígrafo previo a ser contratados por la empresa. Entre los alcances que tuvo la investigación fue conocer y describir las diferentes vivencias y sentimientos manifestados durante la realización del proceso de la prueba de polígrafo, y evidenciar que en este caso la mayor parte de la muestra manifestó que estuvo de acuerdo en la realización de la misma, en comparación con otras pruebas realizadas con anterioridad, el trato recibido por el poligrafista, el recibir una explicación clara sobre el proceso, así como el tiempo estimado para la realización de la misma, influyeron en que estuvieran tranquilas durante la prueba, lo cual consideraron puede tener cierta influencia en el resultado obtenido en su prueba, el cual es percibido como determinante para ser contratados por las empresas que los envían a esta prueba, aunado a la incertidumbre generada por no conocer el resultado de su prueba. Según lo expresado por los participantes, este procedimiento ha cobrado auge en los procesos de reclutamiento y selección, por lo que en la actualidad la mayoría de empresas requieren que los candidatos a puestos dentro de sus organizaciones, pasen por este proceso previo a ser

contratados, algunas empresas lo consideran como un proceso determinante para la contratación o no de los candidatos.

## Prólogo

La Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos (INE, 2022), establece que Guatemala tiene una población de 11,763,775 personas en edad de trabajar, de las cuales el 63% ejercen funciones productivas; de ellas, el 70% ejercen sus funciones productivas en el sector informal, y el 30% restante lo hacen en relación laboral con alguna institución. Este 30% equivale a 3, 529,133 personas.

Cuando una de estas personas termina su relación con la institución, surge la necesidad de buscar a otra persona que llene la vacante. Este proceso usualmente se lleva a cabo mediante dos grandes etapas, el reclutamiento, cuyo objetivo es reunir a los mejores candidatos para las vacantes a cubrir, y la selección, en la cual se elige entre los candidatos al que mejor encaje en el puesto vacante.

Para elegir al mejor candidato, las instituciones deben resolver una cuestión central, ¿cómo saber si un candidato dice la verdad en su hoja de vida y/o en las entrevistas realizadas? Ante la necesidad de garantizar la elección de candidatos, las instituciones recurren a una variedad de técnicas que les permiten obtener información fiable sobre los mismos, entre ellas, una de las más comunes es el polígrafo.

La prueba poligráfica le brinda certeza a la institución sobre la elección que realiza en torno a los distintos candidatos, sin embargo, la aplicación de la misma coloca al candidato en una posición de vulnerabilidad, en el sentido de estar expuesto a la valoración de otros, que tomarán decisiones sobre un aspecto tan crucial como la incorporación o no a un nuevo trabajo, con sus correspondientes consecuencias sobre las facetas económica, familiar, social y emocional.

Es natural que, dadas las implicaciones del resultado de la prueba poligráfica en la vida de los candidatos, se presenten emociones y reacciones ante la posibilidad de ser sometido a ella durante la búsqueda de un nuevo empleo. Y ese es precisamente el enfoque del presente

trabajo, descubrir, a partir del método y la investigación científica, cuáles son esas emociones y reacciones que experimentan las personas antes y durante la aplicación de la prueba.

Con este trabajo, el lector tendrá la oportunidad de familiarizarse con el polígrafo, sus distintos componentes, los protocolos para la aplicación de la prueba y, lo más importante, tener un acercamiento con la parte humana del proceso, es decir, descubrir cómo lo viven las personas que han sido evaluadas durante la etapa de selección en su institución.

El presente es un trabajo con alcance exploratorio, que puede convertirse en un texto introductorio para futuras investigaciones, y que aporta información relevante para cualquier persona interesada en el tema, tanto los que se dedican a aplicar la prueba, como aquellos que han sido sujetos de evaluación durante la búsqueda de empleo.

## Capítulo I

### 1. Planteamiento del problema y marco teórico

#### 1.1 Planteamiento del problema

La investigación se denominó “Exploración sobre el uso de la prueba de polígrafo en el proceso de reclutamiento y selección de personal”. Según los años de experiencia en esta área, se define la prueba poligráfica, como el proceso que se basa en el registro de los cambios psicofisiológicos de una persona, a través de un instrumento científico llamado polígrafo, estimulada psicológicamente, relativos a una serie de preguntas elaboradas.

Hoy en día a nivel internacional ha aumentado el área de investigación científica y tecnológica (Psicofisiología Forense) que ofrece a las empresas la contratación de personal confiable y honesto, actualmente la mayoría de las empresas de Guatemala ha implementado la aplicación de la prueba de polígrafo como un instrumento de apoyo para el proceso de reclutamiento de personal, mediada por la selección de personal que es el proceso donde se establecen los perfiles adecuados para el cargo y la pertinencia de los candidatos para ocuparlos; no obstante, no existen investigaciones que estudien y analicen el punto de vista de los evaluados del proceso poligráfico, que en muchos casos ha sido catalogado como invasivo, discriminatorio y humillante, por la falta de ética de parte de los poligrafistas, quienes han incumplido con el tiempo establecido para cada evaluación a fin de lograr la realización de más pruebas diarias de las establecidas éticamente, lo que redundaría en dar resultados arbitrarios, generando con ello sentimientos de desvalorización, frustración, angustia e incertidumbre en los evaluados. Preocupante también observar las altas tasas de desempleo en nuestro país, y como la realización de malas praxis durante la prueba de polígrafo puede tener cierta injerencia, debido a la alta demanda de estos servicios, lo que ha propiciado que muchos profesionales, maquilen el proceso de prueba, dejando de lado la ética de la prueba de polígrafo, vulnerando de esta forma los derechos humanos de los evaluados, quien en algunos casos se someten a

dicha prueba por la necesidad de obtener un empleo o por compromiso con la empresa que se los solicita como parte de su proceso de reclutamiento y selección.

Debido a la naturaleza e importancia del objeto de estudio y los aspectos objetivos y subjetivo de las vivencias de cada uno de los empleados, quien en algunos casos han sido enviados a evaluación poligráfica por otras empresas, previo a su contratación, se realizó una investigación con enfoque cuantitativo, este modelo nos permitió, conocer, explorar, familiarizarnos y aprender sobre las experiencias y puntos de vista de las personas y los hallazgos del proceso de investigación.

Los beneficios, alcances y aportes de esta esta investigación, están en su contenido teórico y descriptivo, para identificar y familiarizarnos con el proceso de una evaluación poligráfica pre-empleo, las posibles implicaciones en los evaluados, de no ser realizado un proceso ético, en un tiempo aprobado científicamente, los derechos de cada evaluado, los cuales deben ser respetados por el poligrafista en todo momento, y de no estigmatizar o señalar como un proceso intimidatorio o invasivo la prueba poligráfica, derivada de la mala praxis que realizan algunos profesionales de la poligrafía, que abusan de contar con una certificación para realizar y entregar a sus clientes resultados arbitrarios, sin darle la debida importancia a cada persona evaluada.

## **1.2 Objetivos**

### **Objetivo general**

Describir la percepción sobre el uso de la prueba de polígrafo en un proceso de reclutamiento y selección de personal.

### **Objetivos específicos**

1. Conocer las vivencias de algunas personas respecto a la prueba de polígrafo en un proceso de selección de personal.
2. Explorar las posibles implicaciones a nivel emocional en personas que se sometieron a la prueba de polígrafo.
3. Identificar los factores personales que motivan a participar en el proceso de la prueba de polígrafo.

### 1.3 Marco teórico

Tomando en consideración la forma en que otros autores han abordado la prueba de polígrafo, en temas de la confiabilidad de sus resultados y la importancia para el sector patronal que hace uso de ella, dejando de lado el factor humano, los futuros colaboradores, su percepción con relación al proceso de la prueba, los sentimientos ocasionados por el hecho de ser sometido a la prueba, así como conocer la forma en que son evaluados y tratados durante el proceso. De ello que en Guatemala y en trabajos de graduación previo a optar el título de Licenciatura en Psicología, no hay investigaciones que aborden la prueba de polígrafo desde la perspectiva de las personas que son sometidas a dicho proceso, en el afán de aplicar a una oportunidad laboral. A partir de la experiencia propia de 15 años en la ciencia poligráfica y la infinidad de narraciones manifestadas por personas que han pasado por pruebas poligráficas con otros profesionales de la poligrafía, donde han encontrado diferencias significativas en cada una de las pruebas en comparación con la realizada por mi persona.

Los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, comenzaron a utilizarse a partir de la revolución industrial, fue a partir de esa época en que se originó una promoción al estudio de los puestos de trabajo en las fábricas, impulsado por la noción económica de la producción. Se comenzaron a seleccionar a los obreros de acuerdo a sus condiciones físicas; bajo el criterio de mejorar la productividad y la competitividad, olvidando por completo el factor humano y el desarrollo y autorrealización de cada colaborador a través de la dignificación laboral.

Un proceso de selección es un insumo necesario en una organización ya que mediante su correcta implementación se logra un adecuado ingreso del talento humano a la empresa. La selección tiene un carácter decisivo y eliminatorio, ya que a través de una gama de pruebas de tipo aptitudinal y psicológico se obtienen resultados que deben ser analizados de manera global para llegar a la conclusión de vincular al mejor talento humano a la organización. Se han

sumado a estas pruebas la prueba de polígrafo, la cual, por estar de moda, ha estado siendo utilizada indiscriminadamente en los procesos de selección, en muchos casos los poligrafistas brindan resultados arbitrarios y en los procesos de reclutamiento y selección están usando la prueba de una forma totalitaria y decisiva para la contratación del factor humano, en otros países latinoamericanos la prueba de polígrafo ha sido utilizada en shows televisivos y recientemente en nuestro país para actividades de proselitismo político, con lo cual se evidencia el poco profesionalismo y la falta de ética de los poligrafistas así como la posible desvaloración que se hace a través de ella de la personas que son sometidas a dicha prueba, olvidando que la obtención de un empleo (necesidad) es una fuente de dignificación y autorrealización de las personas.

La corriente Humanista, de la cual parte la teoría de la motivación humana del psicólogo A. Maslow, vino a modificar los principios y fundamentos de varias corrientes del siglo XIX incluyendo las de la Psicología y otras ciencias de la época. Una de las teorías predominantes de entonces era el Conductismo y los postulados del estímulo, respuesta, condicionamiento, entre otros; aplicado en un inicio a los animales y posteriormente generalizado a los seres humanos. En respuesta a estas afirmaciones, Maslow junto con el surgimiento de la Tercera Fuerza populariza el tema de la jerarquía de las necesidades. “Una necesidad es un estado deficitario o falta de algo” (Dicaprio, 1989, pág. 359) que puede manifestarse por medio de exigencias básicas y superiores con miras a la autorrealización y trascendencia.

El tema de las necesidades y la jerarquía planteada por Abraham Maslow no es de atención para las personas ni para los centros de educación superior como las universidades, mucho menos para las empresas tanto del sector público como privado, ya que en los casos anteriores, la mayoría de veces, sólo hay una visión lucrativa y una tendencia a visualizar al ser humano (colaborador) como un objeto de producción o de aprendizaje pero no como un ser humano digno de respeto y capaz de desarrollar al máximo todo su potencial para trascender

de un ser material a un ser más espiritual. En el caso de las Universidades la educación ha dejado de ser humanista para enfocarse en un sistema educativo empresarial donde el costo de los cursos es elevado o son requisito para proseguir con la carrera elegida, estos cursos son en ocasiones innecesarios; por el contrario “La educación humanista con un enfoque en el conocimiento podría ser una metodología o tecnología de la felicidad, de la pura excelencia, verdad, bondad, etc., y por qué no una tecnología del gozo y la felicidad” (Maslow, 2001, pág. 217). Lo que Maslow trata de introyectar en la sociedad es el hecho de que la educación y capacitación debe ser para quienes quieran aprender sobre sí mismos y para encontrar la vocación que le servirá posteriormente para el trabajo, el propio bienestar, autorrealización y trascendencia. Actualmente lo que menos se estimula en las distintas empresas es que las personas reconozcan sus fortalezas, habilidades, limitaciones, sus valores; que logren la independencia y el sentido crítico para oponerse si algo les disgusta o está contra sus principios. Las empresas pueden ser tan rígidas o tan faltas de un sentido humanista que suprime la creatividad de las personas al negar su autenticidad o dar lineamientos de cómo se deben realizar los trabajos o funciones y cómo deben ser las conductas apropiadas.

### **1.3.1 Abraham Maslow y la teoría de la motivación**

Abraham Maslow se interesó en un inicio por los procesos de estímulo respuesta, conocido como Conductismo. Le parecía importante el hecho de que la Psicología Conductista podía utilizarse para preparar a cualquiera en cualquier cosa modificación, reforzadores, entre otros constructos. Conforme Maslow conoció las ideas de Watson y los principios del Conductismo, notó que esta corriente no se relacionaba con una filosofía de vida, una concepción de la naturaleza humana, no tomaba en cuenta las potencialidades del hombre, el pensamiento y los motivos; sólo se limitaba a la predicción y el control. En 1930, se interesó por los problemas psicológicos intentando resolverlos y tratarlos adecuadamente pero era imposible hacerlo desde las teorías o corrientes clásicas que predominaban como era la

Psicología Conductista o Científica que ya conocía a la perfección así que optó por la corriente humanista llamada también “la tercera fuerza”

Creía que la psicología estaba dividida en tres grupos aislados e incommunicados entre sí. En primer lugar, estaba la corriente Conductista, Objetivista y Mecanicista; en segundo lugar, el Psicoanálisis y en tercer lugar la Humanista. Según su opinión, las teorías deberían mezclarse y lo expresa diciendo “soy freudiano y soy conductista y soy humanista: de hecho, estoy trabajando en lo que muy bien podría denominarse un cuarta Psicología de la trascendencia” (Maslow, 2001, pág. 22). Esta cuarta psicología sería su teoría de la Motivación Humana y la jerarquía de necesidades.

La teoría de la Motivación Humana tiene un enfoque holístico puesto que todo el individuo está motivado y no solamente una parte de él. Cuando una persona siente urgencia por una cosa específica, tiene un deseo consciente o simplemente un impulso, está motivado por algo y a la vez está haciendo explícito un motivo para satisfacer una necesidad específica. Se debe señalar la diferencia entre un fin y un medio; un fin es igual a necesidad y el medio será la conducta que se realice para satisfacer la necesidad (fin).

La persona debe aprender a encontrar satisfactores apropiados y los medios para obtenerlos; en este punto, muchas veces las personas están acostumbradas a que se les indique qué hacer y qué no, por ello al hacer elecciones propias o tener varias opciones, pueden distorsionar sus necesidades, medios, fines, entre otros aspectos, y desarrollar algún tipo de patología.

La persona, para Maslow, en cuanto a sus necesidades básicas o estados deficitarios está motivada, mientras que para sus fines de desarrollo y necesidades superiores está metamotivada. En esta descripción, la satisfacción de las necesidades corresponde a un nivel individual en donde se debe proveer al organismo satisfactores para mantener un óptimo bienestar biológico; pero también corresponde a un nivel social porque se necesita de los otros

para amar, practicar valores y llegar a la autorrealización. En ocasiones se afirma que las personas tienen un estado motivacional peculiar o diferente de otros acontecimientos del organismo; es una idea errónea porque la motivación es constante e inacabable y está presente en todos los estados orgánicos debido a que el ser humano pocas veces alcanza un estado de satisfacción completa. Cuando se satisface un deseo o necesidad, aparecen otros y el deseo primordial pasa a segundo plano.

Todos los motivos o metamotivos que se experimentan se dirigen a valores que son a su vez estados finales. Existen los valores “D” que son los fines de las necesidades deficitarias o básicas y los valores “B” que son los fines de las metanecesidades y metamotivos de las personas autorrealizadas que fomentan el ser, la existencia y el significado de la vida. Existen alrededor de 14 valores del Ser (valores “B”): (Maslow, 2001, pág. 70) verdad (sinceridad, realidad), bondad, belleza, integridad, vida, peculiaridad, perfección, consumación, justicia, orden, simplicidad, riqueza, carácter lúdico, autosuficiencia, falta de esfuerzo.

Dentro de la teoría de la motivación, Maslow integró una jerarquía de necesidades, es decir, una estructura organizada con diferentes grados de fines o motivos. Cuando un nivel de necesidades se satisface adecuada y suficientemente, el siguiente nivel se convierte en el punto de atención. Sin embargo, aunque él propone una ordenanza de necesidades no siempre se satisfacen en un orden determinado ya que las personas pueden estar motivadas o metamotivadas por distintos requerimientos. Las necesidades que se toman generalmente como punto de partida son las básicas o inferiores, a medida que éstas están satisfechas se empieza a experimentar las necesidades de autorrealización, de desarrollo o superiores. El siguiente esquema resume la estratificación de las necesidades:



Fuente: DiCaprio, Nicholas S. Teorías de la Personalidad, p.p. 368

Existen similitudes entre las necesidades básicas y las superiores como que tienen un valor de supervivencia y crecimiento, consecuencias y forman parte de la misma integración jerárquica. Es decir, poseen la misma característica básica de ser “necesarias” (buenas para la persona) en el sentido de que su carencia ocasiona patologías o metapatologías y su satisfacción fomenta el crecimiento hacia la plena humanidad, felicidad y salud mental.

Maslow enfatiza en su teoría, frecuentemente, que los efectos de satisfacer adecuadamente una necesidad es que esta desaparece y surgen otras nuevas y superiores. Si una necesidad es o no satisfecha siempre hay consecuencias: (Maslow, 2001)

- Independencia y desprecio por los satisfactores conocidos. Es decir, hay cambio de intereses porque lo anterior se vuelve aburrido y hay nueva presencia de valores humanos.
- Con un cambio de valores hay un cambio de capacidades cognitivas: atención, percepción, aprendizaje, memoria, olvido, pensamiento.
- Los nuevos intereses, satisfactores y necesidades son superiores. Cuando las necesidades de seguridad están satisfechas la persona es libre de buscar amor, independencia y respeto.

- La gratificación de una necesidad cualquiera, siempre que sea verdaderamente satisfecha ayudará en la formación del carácter, al perfeccionamiento, fortalecimiento y desarrollo sano de la persona.

Cuando las personas logran percibir sus metamotivos y los llevan a la acción, cuando sienten la necesidad de practicar los valores “B” para beneficio propio y de los demás; cuando las conductas están enfocadas a la trascendencia y lucha por los ideales, es cuando las personas están en el camino hacia la autorrealización. De acuerdo con Maslow, el proceso de autorrealización puede presentarse únicamente cuando se satisfacen las necesidades básicas inferiores (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia así como de estima) y cuando la persona se siente amada, con sentido de pertenencia, sus necesidades de amor ya están satisfechas, tiene amigos, se siente merecedora de amor, tiene un lugar en la vida y el respeto de los demás, tienen un razonable sentimiento de valía, dignificación y autorespeto; se dedican a alguna tarea o vocación, sus exigencias internas coinciden con las externas (el quiero con el debo); se identifica con su trabajo (introyectarlo, incorporarlo), siente deleite porque se cumpla la justicia, necesidad de detener la violencia y la explotación; lucha contra las mentiras y falsedades, trata de rectificar las cosas y aclarar malas situaciones, disfruta haciendo el bien, disfruta la paz y la calma, no le suele gustar la pelea o guerra; parece práctico y astutos, es realista, odia la corrupción, disfruta ayudando a la autorrealización de los otros, le causa placer conocer a personas admirables y creativas; disfruta asumiendo responsabilidades, son plenamente humanas, (Maslow, 2001, pág. 51) entre otras cosas.

### **1.3.2 Psicología industrial**

La psicología industrial es una ciencia aplicada, perteneciente a la psicología, que tiene como función principal analizar cómo se dan los procesos dentro del ambiente laboral; por lo que analiza cómo es la interacción entre el trabajador y su entorno. Esta disciplina estudia la

conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional.

“La psicología industrial, también llamada laboral y organizacional, pretende encontrar respuestas a los numerosos y complicados problemas generados en el ambiente laboral, activar el potencial de realización del factor humano, propiciar el bienestar y satisfacción de los trabajadores, así como contribuir al desarrollo de las organizaciones” (Duane, 2011, p. 233). La finalidad de la psicología laboral se puede resumir en dos aspectos fundamentales: buscar el crecimiento y éxito de una organización; pero también el crecimiento y bienestar integral del colaborador.

Pero no entendamos colaborador solo al que ya está dentro de la organización, sino que también debemos entender así a los posibles candidatos a una plaza, ya que este posteriormente podría ser un cliente nuestro, también podemos pasar desapercibido a un talento debido los procesos y técnicas que estemos utilizando para reclutar y seleccionar al personal, es por ello que la persona encargada de un departamento de recursos humanos o de reclutamiento y selección, debe investigar, y no establecer filtros solo por poner o porque la competencia los tiene establecidos, ya que debido a ello pueden subir nuestros indicadores de rotación, productividad, ausentismo, motivación, entre otros, además de perder nuestro objetivo principal que es el ser humano, ni siquiera las pruebas psicológicas, que han sido ampliamente estudiadas y estandarizadas, nos pueden condicionar para contratar a una persona, menos lo puede hacer una técnica como lo es el polígrafo que lejos de ser un estudio psicológico, lo han convertido en un interrogatorio intimidante y amenazador que en la actualidad está generando aún más desempleo.

### 1.3.2.1 Reclutamiento y selección de personal

“El Reclutamiento y Selección de Personal se concibe como un proceso de toma de decisiones orientado a la incorporación de los recursos humanos adecuados para resolver las necesidades de una empresa” (Díaz de Castro & Redondo López , 2000, p. 139). A este proceso en la actualidad le han sido sumadas, pruebas de honestidad, prueba de polígrafo pre-empleo y en algunos casos estudio socioeconómico.

Díaz de Castro & Redondo López (2000) afirma, al momento de realizar un proceso de reclutamiento y selección de personal se debe de tener en cuenta el cumplir los siguientes objetivos: (p.140)

- Promover la calidad de vida laboral de los trabajadores facilitando que los trabajadores desempeñen una actividad laboral satisfactoria y significativa.
- Evitar costes indebidos a los empleadores por abandonos o incorporaciones inadecuadas a la empresa, así como intromisiones de personas incompetentes en el ejercicio profesional de la actividad.
- Mejorar la eficacia y eficiencia de la organización, es decir, contribuir a mejorar sus resultados y sus procesos de producción, distribución, etc.

#### 1.3.2.1.1 Reclutamiento de personal

Desde siempre han existido personas que necesitan servicios de otras, des las haciendas que necesitaban jornaleros, las casas particulares que necesitan empleadas domésticas, hasta las industrias que requieren cientos de colaboradores para poder obtener productos finales para la venta, es por ello, que se vio la necesidad de crear sistemas o procesos que hicieran más fácil, confiable y segura la contratación de cualquier servicio, lo cual ha sido suplido por el departamento de recursos humanos, específicamente en el área de reclutamiento de personal, el cual se define como *“Un proceso de comunicación, en donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado laboral, el cual atrae a los candidatos para luego*

*pasar el proceso de selección*” (Chiavenato, 2009, p. 116-125), considerando que esta definición es la que más se adecua a la actualidad, debido a que anteriormente reclutamiento se entendía más en el campo militar, pero en la actualidad es exactamente lo que Chiavenato apunta, es un proceso de dos vías, comunica y divulga.

Es una actividad cuyo objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionarán los futuros colaboradores de la organización.

El proceso de reclutamiento inicia cuando el candidato presenta su hoja de vida o llena la solicitud de empleo, este puede ser interno o externo; el reclutamiento interno se da con los colaboradores dentro de la empresa y el externo es el que busca candidatos fuera de la empresa, entre las distintas técnicas que se utilizan se encuentran:

- Referidos de los colaboradores
- Anuncios en diarios y bolsas electrónicas
- Banco de datos
- Agencias de reclutamiento
- Redes sociales

#### **1.3.2.1.2 Selección de personal**

El término selección de personal puede tener muchos significados, dependiendo del enfoque que se le quiera dar y hacia donde se quiera llevar, es decir para que se va a seleccionar y como lo vamos a hacer, sin embargo, entre las definiciones que más se adapta a cualquier ámbito es la siguiente “Selección de personal es un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características, habilidades y aptitudes para el puesto vacante” (Chiavenato, 2000).

La selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva. En un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos

existentes o nuevos en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

El proceso de selección se lleva a cabo, regularmente, cumpliendo con la siguiente secuencia:

- Entrevista Inicial
- Entrevista de Selección
- Evaluación Médica
- Pruebas Psicológicas
- Pruebas técnicas
- Prueba de polígrafo
- Solicitud de referencias
- Entrevista con jefe inmediato
- Contratación.

Cabe mencionar que cada empresa tiene su propio proceso y estilo para llevar a cabo la selección de personal, y esto puede variar de acuerdo al giro, cultura, estructura y misión de la organización.

### **1.3.3 El Polígrafo**

#### **1.3.3.1 Evolución de la poligrafía a través de la historia**

La historia del polígrafo no puede explicarse sin un pequeño prelude sobre detección del engaño. La detección del engaño comenzó tan pronto como un intento por organizar una sociedad justa. Evidencia de esto pueden citarse dos escritos sagrados en donde hacen mención de la detección de la mentira en la antigüedad.

Entre estos surge la Santa Biblia, específicamente en el libro del Éxodo 20:16 Los 10 mandamientos de Moisés; Dios dice “no levantarás falsos testimonios en contra de tu prójimo”.

Reyes 3:16-28 Se registra un acontecimiento del Rey Salomón en donde utilizó una metodología para determinar la verdad entre dos mujeres y un bebé (Polygraph, 2015, págs. 2-12).

Estas metodologías fueron inspiradas por elementos que pudieran utilizarse para la tortura y así obtener la confesión del acto cometido. Muchas de éstas también tienen la influencia de un poder supremo y divino. Entre las más destacadas utilizadas por diferentes regiones del mundo se detallan algunas a continuación:

Juicio del hierro candente - Tribus Bengal de la India:

- Un hierro candente se colocaba en la lengua del sujeto en nueve ocasiones.
- Lengua quemada = mentiroso = muerte

La prueba del balance - India:

- Se usaba una balanza, la persona era pesada, después era interrogada y la volvían a pesar.
- Pérdida de peso = absolución

La prueba del agua hirviendo - África:

- El sospechoso introduce sus brazos en agua hirviendo y regresa al día siguiente.
- Quemaduras = mentiroso,

Juicio del agua roja - África:

- El acusado comía arroz antes de beber un galón de “agua roja”
- Vómito = inocencia

Juicio del burro sagrado - Medio Oriente:

- Los sospechosos se enviaban a una tienda con un burro (el cual era un medio de comunicación con Alá) y pedían que le jalara la cola
- Ningún sonido emitido por el burro = inocencia

Juicio del arroz - India:

- Al sospechoso se le ponía arroz en la boca

- Arroz seco, no tragarlo, no escupirlo = culpabilidad demostrada

Juicio del pan de cebada - Europa:

- Reservado para los clérigos
- Dios secaría la boca del acusado y no le permitiría tragar el pan y el queso.

El polígrafo o detector de mentiras fue inventado por James Mackenzie en 1902. Sin embargo, el polígrafo moderno fue actualizado por John Larson en 1921 y posteriormente fue mejorado por Leonard Keeler entre 1930 y 1940.

En la actualidad el polígrafo se ha convertido en un método de selección o eliminación de sospechosos o testigos, así como una herramienta de interrogatorio, que lastimosamente muchos encargados de reclutar y seleccionar colaboradores para la organización que representan, lo han considerado infalible, al punto que del resultado de esta prueba depende la contratación o no de un colaborador.

### **1.3.3.2 El polígrafo en la actualidad**

El polígrafo es un instrumento de medición de gran sensibilidad, capaz de registrar de forma continua en un gráfico las variables fisiológicas que se producen en el organismo de un individuo ante determinadas preguntas que se realizan al sujeto sometido a la prueba; también es conocido como “detector de mentiras” y actualmente es utilizado en la mayoría de empresas como parte del proceso de reclutamiento y selección. Los nuevos polígrafos digitales son usados actualmente por agencias gubernamentales como policías locales, fiscalías etc., así como por gabinetes privados de investigación.

### **1.3.3.3 Sensores que conforman el polígrafo**

El polígrafo se encuentra conformado por los siguientes sensores: (Novoa Bermudez, 2014, págs. 10-13)

- Dos Neumógrafos: miden la actividad respiratoria

- Un Galvanómetro: mide los cambios de conductividad eléctrica en la piel (el reflejo galvánico).
- Un cardio esfigmomanómetro: mide los cambios en la presión arterial
- Una caja sensora o interface: encargada de registrar las reacciones fisiológicas
- Software graficador: existen cuatro fabricantes de polígrafos con su propio software (Limestone, Stoelting, Lafayette y Axciton), autorizados por la “Asociación Americana de Poligrafistas” (APA). Estos programas computarizados incluyen algoritmos de evaluación que permiten brindar un análisis con las reacciones fisiológicas que fueron recabadas por los sensores anteriormente mencionados. Esto se logra después de someter al candidato a tres sesiones (gráficas) de una misma plantilla de preguntas.

#### **1.3.4 Procedimiento de la prueba poligráfica**

El procedimiento de la prueba de polígrafo consiste en 3 fases, pre-test, test y post-test. El funcionamiento de la prueba de polígrafo es registrar los datos fisiológicos recogidos en un gráfico, relativos a un protocolo de preguntas específicamente elaborado para una propuesta concreta, permiten después de un análisis algorítmico, evaluar si una persona miente o dice la verdad respecto a una cuestión previamente determinada.

La habilidad y experiencia del examinador al conducir la prueba, así como el equipo y método a emplear en la aplicación de la misma, son fundamentales a la hora de conseguir resultados fiables.

La evaluación poligráfica de tipo pre-empleo o rutinaria, puede durar una hora y 15 minutos hasta 2 horas, pero no menos de 45 minutos, mientras que una evaluación específica, tarda hasta un promedio de 3 horas.

##### **1.3.4.1 Prueba poligráfica pre-empleo**

Se puede decir que el tipo de examinación poligráfica más utilizada por quienes toman decisiones de vinculación a las organizaciones empresariales y que emplean el polígrafo para

apoyar esa decisión, es la prueba pre empleo. Los exámenes de pre empleo difieren de otros tipos de exámenes en que se caracterizan por la ausencia de incidentes o acusaciones conocidas.

A continuación, se detallan los pasos del proceso, para la realización de la prueba técnica poligráfica de pre empleo:

- Consentimiento del evaluado (autorización)
- Presentación del Poligrafista
- Explicación del propósito de la prueba
- Explicación de los instrumentos
- Entrevista a profundidad
- Revisión de preguntas del test
- Colocación de los instrumentos
- Prueba de calibración
- Aplicación de la prueba técnica (gráficas)
- Análisis de datos
- Entrevista post-test
- Despedida del evaluado

#### **1.3.4.2 Resultados de la prueba de polígrafo**

Al culminar con la prueba técnica el software realiza un análisis, en base a tres gráficas realizadas, luego ejecuta un parámetro del comportamiento general del evaluado en donde puede obtenerse los siguientes resultados:

- NDI/NSR: No Decepción Indicada (No hay detección de mentira)
- DI/SR: Decepción Indicada (Detección de mentira)
- INC/NO OPINION: Inconcluso (Los registros no permiten una conclusión determinante)

Cabe resaltar que es de total importancia que el poligrafista tenga el conocimiento y la capacidad de poder analizar y calificar las gráficas de una prueba técnica, así como la ética,

para poder obtener un resultado confiable y válido de la veracidad de las respuestas del candidato.

### **1.3.5 Emoción**

Las emociones representan fuerzas con mucho poder que influyen considerablemente sobre la conducta humana que han sido definidas desde diferentes perspectivas en la psicología y para hablar de ellas es necesario precisar que la palabra emoción proviene etimológicamente del latín “emotio” que significa movimiento o impulso, y han sido concebidas como la combinación de la parte innata o activación fisiológica y un componente de activación cognoscitiva, que se consideran como medidas que garantizan la supervivencia, capaces además de enriquecer nuestra experiencia (Morris, 2001, págs. 367-369).

De hecho hablando de dicha combinación se reconoce que existen emociones básicas o innatas que ayudan a la supervivencia de la especie tales como el miedo, la sorpresa, la aversión, la ira, la alegría y la tristeza; éstas emociones se van modificando a través de la experiencia del individuo y adquieren un carácter más sentimental o cargado de significado según lo que una situación, evento, imagen o palabra signifique para el individuo, teniendo en cuenta que adquieren significado desde las creencias y el aprendizaje de la vida cotidiana.

Es así como las emociones se relacionan estrechamente en muchas de las decisiones vitales de las personas y, por tal razón, vale la pena conocerlas como aprendizaje en diferentes ámbitos de su vida e interpretarlas como una fuente que afecta el autocontrol, sobre todo cuando las emociones que son interpretadas como negativas cuando causan bloqueo o perturban la conducta de las personas, el pensamiento o el estado de ánimo.

Acontecimientos reales de la vida cotidiana de los individuos como por ejemplo perder un ser querido, ser despedido del trabajo sin justa causa, estar desempleado, son situaciones

que anímicamente a las personas y por su contenido de amenaza o desequilibrio a su bienestar puede causar consecuencias a nivel emocional y a nivel anímico.

En estrecha relación con las motivaciones, las emociones son parte ineludible de nuestra condición humana. El miedo, por ejemplo, ayuda a las personas sobre los riesgos que pueden poner en peligro su existencia. El dolor, por ejemplo, le indica que debe evitar o eliminar la causa que lo provoca a fin de mantener la integridad de su propio organismo. Cabe mencionar que existe el mito que el polígrafo detecta ciertas emociones manifestadas durante la prueba, como el miedo, o algunos mencionan que el hecho de ponerse “nervioso” por la situación de prueba podría interferir en el resultado de su prueba, lo cual no es cierto.

#### **1.3.5.1 Comportamiento emocional y sistema sociocultural**

Es imposible explicar las motivaciones de un individuo concreto sin ubicarlo en un contexto sociocultural determinado. Sus motivos, especialmente los de un orden superior, están profundamente determinados por su participación en la vida social, familiar y laboral.

El comportamiento emocional se encuentra profundamente determinado por la participación en un sistema sociocultural concreto (Campos, 1999, pág. 144).

#### **1.3.6 Interacción de factores psicológicos**

Se considera que un individuo presenta algún problema laboral cuando requiere atención clínica por un problema del ámbito laboral que no se debe a un trastorno mental o que, si se debe a un trastorno mental, es lo bastante grave como para merecer atención clínica independiente. Algunas de las circunstancias que pertenecen a esta tipificación son la insatisfacción personal en el trabajo y la incertidumbre sobre la elección profesional o laboral.

Desde una perspectiva psicológica o social algunos de los factores de riesgo que podemos encontrar están: la disponibilidad de recursos personales para el afrontamiento de los eventos tensionales; el locus de control interno o externo; la influencia del grupo social sobre

las creencias y comportamientos individuales a través de expectativas de lo que debe o no debe ser hecho sobre las creencias y comportamientos individuales.

### **1.3.7 Acontecimientos de la vida**

Los acontecimientos de la vida son “aquellos hechos, deseados o no, que ocurren en la vida de un sujeto que tienen una importancia tal que ejercen un impacto en términos de vivencias emocionales o que pueden introducir cambios en los hábitos y costumbres que requieren de un esfuerzo adaptativo” (Idem, pág. 152). Estos acontecimientos actúan como precursores de estados de enfermedad o de accidentes, por cuanto operan como situaciones tensionantes que activan respuestas neuroendocrinas, las que pueden implicar cambios tales como aumento de las cifras de tensión arterial, modificaciones en el metabolismo de los lípidos o disminución de la inmune competencia; o cambios en el estado de ánimo, por ejemplo, depresión y ansiedad; así como afectar la atención activa, lo que puede dificultar la capacidad laboral y crear una cierta propensión a los accidentes; o llevar a la persona a adoptar o intensificar comportamientos nocivos para la salud como fumar, ingerir bebidas alcohólicas, etc.

### **1.3.8 Riesgo emocional**

#### **1.3.8.1 Estrés**

Los planteamientos cognitivistas definen el estrés como las respuestas del organismo ante cualquier evento en el cual las demandas ambientales, las demandas internas, o ambas, agotan o exceden los recursos de adaptación del sistema social o del sistema biológico del individuo.

No necesariamente el estrés es siempre negativo (distrés) sino que puede ser un activador positivo para la acción. Aunque sí se ha determinado con los resultados de diversos estudios, que está altamente relacionado con el proceso de la producción de cambios

fisiológicos y manifestaciones de enfermedades como el metabolismo de los lípidos, la hipertensión arterial, infartos de miocardio y las respuestas inmunológicas.

El desempleo es una de las causas principales de estrés; en la mayoría de casos las personas reaccionan al estrés provocado por la falta de empleo en varias etapas, primero pasan por un periodo de relajamiento y alivio, en el cual se toman unas vacaciones; luego se caracteriza por un optimismo continuo, es la época de búsqueda afanosa de empleo. La tercera etapa es un periodo de vacilación y de duda, la persona se vuelve malhumorada y se deteriora su relación con la familia y los amigos, luego la cuarta etapa se caracteriza por un periodo de malestar y cinismo, las personas tienden a desistir (Morris, 2001, págs. 490-494).

#### **1.3.8.2 Frustración**

La realización de cualquier tarea depara éxitos y fracasos, satisfacciones y frustraciones. La vida laboral nos hace sujetos activos o pasivos de nuestra satisfacción y la de los demás. Buena parte de la conducta que desarrollamos está producida e impulsada por nuestras reacciones frente a obstáculos, barreras e inconvenientes.

Puede decirse que tenemos una vivencia o estado anímico de fracaso o frustración cuando alguno de nuestros deseos, necesidades, impulsos o proyectos no alcanza su meta debido a obstáculos o barreras que se le interponen.

Las consecuencias o coste psicológico de la frustración pueden ser de tensión interior o ansiedad manifiesta en un estado nervioso y conductas imprevistas, inexplicables y desproporcionadas, poco adaptadas e incluso negativas.

#### **1.3.8.3 Ansiedad**

Se refiere al grado de preparación psicológica del sujeto previo a ser sometido a la prueba de polígrafo. Se caracteriza por cambios fisiológicos en un individuo, como en el latido del corazón, en la presión sanguínea y en la producción de adrenalina. Puede experimentarse de forma positiva como un incremento de fuerza, resistencia, agilidad y agudeza sensorial.

Pero también puede percibirse de forma negativa, como tensión muscular, dificultad respiratoria y pérdida de coordinación. No obstante, estas manifestaciones no influyen en el resultado de la prueba de polígrafo.

A parte de las respuestas internas del sujeto, existe un rango de factores interpersonales y ambientales que también pueden influir en esta intensidad. El miedo al fracaso y a la evaluación influye directamente.

El grado en que estos factores puedan generar altos niveles de ansiedad depende de las exigencias de la situación, los recursos individuales disponibles para gestionar eficazmente las exigencias, las consecuencias de la situación, el significado que se le da a esas consecuencias y reconocer las reacciones corporales.

#### **1.3.8.4 Depresión**

La característica esencial es la pérdida de interés o placer en casi todas las actividades, el sujeto también experimenta cambios de apetito o peso, sueño y actividad psicomotora, falta de energía, sentimientos de infravaloración o culpa; dificultad para pensar, concentrarse o tomar decisiones, y pensamientos recurrentes de muerte o ideación, planes o intentos suicidas. La depresión está acompañada de deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.

#### **1.3.8.5 Desvalorización**

El concepto de desvalorización aplicado al contexto psicológico remite a esa sensación de infravaloración que sufre una persona que no es capaz de observar todo su potencial tal y como es. Una persona puede desvalorizarse a sí misma a partir de un diálogo interior negativo pero también es posible desvalorizar a alguien de un modo externo.

Desvalorizar a una persona implica también tratarle de un modo inferior a su dignidad, cosificar a una persona es un grave error ético que cometen aquellas personas que infravaloran a alguien.

Las víctimas de algún tipo de violencia que sufren este tipo de maltrato sienten cómo su autoestima se hunde poco a poco, terminan convirtiendo en una verdad, aquellos mensajes humillantes que reciben por parte de los demás.

Aunque es cierto que la autoestima parte principalmente de uno mismo, la realidad es que el entorno también influye de forma notable en el bienestar interno. Esta es una de las razones por las que para cuidar de uno mismo también es importante elegir las relaciones personales y laborales de una forma adecuada y romper aquellas que no aportan nada bueno.

Una de las consecuencias directas es el sentimiento de inferioridad y de incapacidad.

La persona que sufre un sentimiento de inferioridad y que se infravalora a sí misma ya sea por un motivo interno o por causas externas, sufre en situaciones cotidianas, tiene muchos miedos, pensamientos negativos que en el plano de la acción transmiten sensación de inseguridad y falta de confianza.

#### **1.3.8.6 Discriminación**

Situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta (raza, religión, orientación sexual, discapacidad, etc). Conjunto de acciones voluntarias y repetidas, que forman un patrón de conducta claro por parte de una o más personas en contra de una o más personas, que son directamente maltratadas o excluidas por causas ajenas a las propias y naturales de la situación en la que se encuentran (Consuegra Anaya, 2010, pág. 77).

Una actitud o una acción discriminatoria se caracteriza por la destrucción o el incumplimiento de los derechos fundamentales del ser humano, perjudicando a un individuo en su dimensión social, cultural, política o económica.

#### **1.3.8.7 Incertidumbre**

La incertidumbre es la falta de certeza sobre algo que vaya a ocurrir, o no conocer cómo se va a comportar alguien. El “no saber qué va a pasar” causa parálisis “hasta ver qué acontece”

en distintos sectores de la sociedad. Esto a su vez crea mayor incertidumbre a nivel general. Los procesos de reclutamiento y selección y en particular los resultados de la prueba de polígrafo, provocan cierto nivel de incertidumbre, porque los evaluados no saben qué esperar o qué hacer para obtener el empleo o para lograr el sustento familiar. La persona no sabe cómo hacer para lograr la manutención de su familia.

Lo desconocido genera inseguridad, miedo, ansiedad y estrés.

#### **1.3.8.8 Angustia**

Sentimiento de desamparo o desprotección, opresivo y disforia. En algunos textos de estudio se lo utiliza intercambiamente con la palabra *ansiedad*, aunque la angustia representa un temor no asociado a un objeto en particular, y ello la distingue de la ansiedad o inquietud por algún motivo. De allí que se hable de angustia existencial: temor a la vida, a existir, a optar. Además, la ansiedad presenta formas de medición fisiológica que resultarían impropias para detectar angustia (Consuegra Anaya, 2010, págs. 18-19).

Del latín angustia (“angostura”, “dificultad”), la angustia es la congoja o aflicción. Se trata de un estado afectivo que implica un cierto malestar psicológico, acompañado por cambios en el organismo (como temblores, taquicardia, sudoración excesiva o falta de aire).

Por ejemplo: *“Espero conseguir empleo en los próximos días, no puedo vivir con esta angustia”*.

Miedo, tristeza, nerviosismo, irritabilidad, dolores de cabeza, problemas para conciliar el sueño o ansiedad son algunos de los síntomas que vienen a dejar patente que alguien está sufriendo angustia.

#### **1.3.9 La ética en la profesión poligráfica**

Se dice que la ética es la ciencia de los actos morales, actos conscientes y libres, cuyo objetivo es conseguir que se resalte un valor moral; por ende, la ética se da en la zona práctica y no en la zona espiritual del ser humano.

La voluntad de adherirse a un código ético de conducta se determina por el bien cultural y social que resguarda una norma ética. Así la justa opinión o valoración acerca de este bien es indispensable para forjar una voluntad personal que acepte la norma ética y se comprometa a cumplirla.

El poligrafista debe ser objetivo al calificar las reacciones del examinado y no suponer que éste siempre tenga que ser culpable o mentiroso, ya que de ello depende el destino de la persona examinada. *Ahora bien, para no caer en subjetividad a causa de algún agotamiento del poligrafista o rapidez al realizar las pruebas, se aconseja y recomienda realizar un máximo de cuatro pruebas poligráficas por día* (International Polygraph Training Center, 2010, págs. 22-30).

- Respetar la dignidad y los derechos de la persona a evaluar
- Explicar en detalle el procedimiento con el fin de obtener el consentimiento del evaluado
- No emitir diagnósticos médicos o psicológicos, aun cuando esté cualificado para hacerlo y no emitir juicios de valor
- No aplicar exámenes cuando el evaluado no se encuentre en condiciones físicas mínimas (presencia de dolores agudos, tos persistente, etc.)
- Utilizar el equipo adecuado para tal fin que debe tener como mínimo tres registros: banda cardio, neumógrafo y Galvanómetro
- No formular preguntas sobre las actividades, filiaciones o creencias relativas a raza, religión, sexo o política, excepto cuando éste sea un aspecto relevante de una investigación o del motivo de la evaluación
- Cuidar la colocación de aditamentos en mujeres

La Asociación Latinoamericana de Poligrafistas (ALP), es la agremiación líder a nivel regional en Latinoamérica, busca integrar a los poligrafistas de la zona, promover el uso de la poligrafía bajo los más altos estándares de práctica, promover la conducta moral y ética en sus

miembros. Bajo estos lineamientos la ALP también cuenta con un Código de Ética que publica en su página web (Poligrafistas, 2009):

- Todo poligrafista miembro de la ALP tiene la obligación de reconocer que su responsabilidad principal es él / la sujeto que se ha sometido voluntariamente a un examen de polígrafo, no importan las circunstancias que originaron el examen
- Los miembros de la ALP deben reconocer el hecho de que es imposible administrar un examen de polígrafo contra la voluntad del sujeto y por ello se comprometen a respetar la voluntad del sujeto examinado
- Nunca se administrará un examen de polígrafo a menos que se utilice un instrumento que grave y registre, simultáneamente, por lo menos tres (3) componentes: Neumógrafo, Cardio y GRS
- No se administrará examen de polígrafo a un sujeto cuando en la opinión del examinador, éste no se encuentre apto para ser sometido al examen
- Ningún miembro de la ALP rendirá una opinión, escrita o verbal, sin antes haber sometido al sujeto examinado a un mínimo de dos (2) gráficas en las cuales estén incluidas las preguntas directas
- Le queda estrictamente prohibido a un miembro de la ALP el administrar un examen de polígrafo si tiene conocimiento previo de que con este examen se va a violar alguna ley del país
- Ningún miembro de la ALP alterará sus honorarios, ni aceptará regalos o compensaciones que se hagan con el fin de influir en el resultado de un examen con el polígrafo. Adicionalmente, le está prohibido basar sus honorarios en el resultado del examen o en la cantidad de dinero en que se base la investigación

- El poligrafista sólo suministrará los resultados de un examen a la empresa o persona que lo contrató y al sujeto examinado, con el fin de respetar y proteger los derechos y la privacidad del sujeto examinado
- Ningún poligrafista miembro de la ALP le hará preguntas a un sujeto sobre su conducta sexual o preferencias sexuales, a menos que esta información sea relevante al caso bajo investigación
- Todo miembro de la ALP acatará las recomendaciones y decisiones de la ALP sobre principios de ética, cuando éstas hayan sido debidamente aprobadas y referenciadas
- Llevar una vida dentro de los principios de la moral, honestidad y las buenas costumbres
- Ningún poligrafista miembro de la ALP podrá hacer afirmaciones tendenciosas que busquen demeritar o poner en tela de juicio la capacidad de otro poligrafista miembro de la ALP. Cuando tenga conocimiento de algún hecho irregular por parte de algún poligrafista deberá denunciarlo por escrito ante el comité de ética de la asociación

## Capítulo II

### 2. Técnicas e instrumentos

#### 2.1 Enfoque y modelo de la investigación

El enfoque de investigación que se utilizó es cuantitativo con un diseño exploratorio, porque se basó en un acercamiento más directo con el problema de investigación, para examinar y familiarizarnos con el fenómeno objeto de estudio desde la perspectiva de los participantes, y así conocer y describir la percepción sobre el uso de la prueba de polígrafo en cada uno de los participantes de la población meta.

Esta investigación consistió en conocer, examinar y describir la percepción de los colaboradores que fueron sometidos a una prueba de polígrafo previo a ser contratados, así como lograr la identificación de factores que los motivaron a someterse a la prueba de polígrafo, previo a obtener una oportunidad de empleo.

La metodología de la investigación exploratoria permitió alcanzar los objetivos planteados, examinar un tema poco estudiado o novedoso desde el punto de vista de los colaboradores que han tenido que pasar por prueba de polígrafo para conseguir un empleo.

#### 2.2 Técnicas

##### 2.2.1 Técnicas de muestreo

En la investigación se utilizó una muestra tipo no aleatorio, constituida por doce colaboradores de la empresa de servicios automotrices DICARSA, que cumplieran con los siguientes criterios de inclusión: estar comprendidos en edades de 19 a 45 años de edad, haber sido sometidos a la prueba de polígrafo previo a ser contratados por dicha empresa.

##### 2.2.2 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron para realizar la investigación fueron observación indirecta, escala del Likert, entrevista semi-estructurada, listas de cotejo, los cuales tuvieron la

función de recolectar la mayor cantidad de información posible que a su vez fuera confiable y completa para que la investigación arrojara el conocimiento sobre la percepción de este proceso poligráfico. Para poder hacer uso de estas técnicas se habló con el Gerente de la empresa DICARSA y así tener mayor probabilidad de participación de los colaboradores que desempeñan sus labores dentro de la organización. De igual forma se habló con todo el personal de la empresa para informales acerca de la investigación, sus objetivos, el manejo ético de la investigación y cuál sería su papel al momento de participar, asegurándoles la confidencialidad de los participantes, y que serían tomados en cuenta toda vez cumplieran con las características definidas por el investigador. Se procedió a realizar la pregunta ¿Quiénes han sido enviados a la prueba de polígrafo como parte del proceso de reclutamiento y selección para trabajar en DICARSA? Para no interrumpir el trabajo de cada uno de los colaboradores que tuvieron a bien participar en la investigación, se programaron diferentes horarios para entrevistar a los doce participantes de la muestra y la aplicación de los instrumentos anteriormente descritos.

Previo a iniciar la recolección de datos con cada uno de los participantes, se procedió a proporcionarles el consentimiento informado, de esta forma tener la certeza que hayan comprendido la naturaleza del estudio de investigación y obtener su aprobación para colaborar de forma voluntaria en el mismo.

### **2.2.3 Técnicas de análisis de datos**

Para analizar los datos se utilizó la estadística descriptiva, en donde los datos recabados se transformaron en cuadros de análisis y porcentajes, con el objetivo de exponer la información de forma clara y fácil de comprender.

## **2.3 Instrumentos**

### **Consentimiento Informado**

El consentimiento informado (Anexo I) que se les entregó a los participantes, les brindó la explicación de manera amplia y clara sobre la intención de la presente investigación, así

como el rol que cumplieron y lo que significó formar parte de este estudio. Con la entrega del documento se les clarificó el procedimiento de la investigación, la voluntariedad de la participación y la confidencialidad de esta.

### **Entrevista**

Este instrumento (Anexo II) cuenta con una lista de preguntas semi-estructuradas, previamente diseñadas, con base en los objetivos planteados en la presente investigación, y con la intención de conocer la experiencia de cada uno durante su proceso de evaluación poligráfica, previo a ser contratados por la empresa DICARSA.

Se planteó en un escenario privado, en el que el investigador se delineó como objetivo propiciar un espacio conversacional con cada uno de los participantes a fin de intercambiar información y obtener respuestas a cada una de las preguntas planteadas en la guía de entrevista y temas relacionados al tema de la investigación que fueron surgiendo en este espacio conversacional, que duró aproximadamente 40 minutos con cada uno de los participantes.

El instrumento constó de 12 preguntas, para obtener información sobre la percepción de los participantes respecto al uso de la prueba de polígrafo, como parte de su proceso de selección. Se divide en 2 áreas de análisis:

- Relación del polígrafo con el proceso de contratación, cuya información se recolectó con las preguntas 1 a 5 del instrumento
- Reacciones generales ante la prueba de polígrafo, preguntas 6 a 12

### **Lista de cotejo**

Este es un instrumento (Anexo III) con una lista de posibles comportamientos observados en cada uno de los participantes durante la aplicación de la entrevista, para evaluar la credibilidad de la información proporcionada por cada uno de los participantes.

El instrumento fue diseñado por el investigador y los reactivos hacen referencia a las reacciones que son previsibles ante la entrevista realizada.

### **Escala tipo Likert**

Es una escala (Anexo IV) utilizada por lo general en cuestionarios y es de uso más amplio en encuestas para la investigación. Permite conocer si el sujeto está de acuerdo o en desacuerdo sobre el tema a investigar o si tiene o no conocimiento sobre el mismo.

Este fue construido con 18 ítems, con el objetivo de conocer la percepción de cada uno de los sujetos, con relación al uso de la prueba de polígrafo en su proceso de reclutamiento y selección para trabajar en DICARSA.

Dicho cuestionario fue respondido por los colaboradores de la empresa DICARSA, de forma autoadministrada e individual, de esta manera poder brindar atención personalizada en la resolución de dudas que pudieran surgir al momento de ir respondiendo.

Con el fin de mantener los principios éticos durante la recolección de datos y la confidencialidad de cada uno de los candidatos, no se colocó nombre en ninguno de los instrumentos realizados, solamente datos como edad, escolaridad y puesto desempeñado dentro de la empresa. Los reactivos están estructurados de la siguiente manera:

- Percepción de los sujetos respecto a la prueba de polígrafo, reactivos 1, 3, 6, 12 y 17
- Reacciones emocionales ante la prueba de polígrafo, reactivos 7, 9 y 13
- Factores personales que motivan a las personas a participar en la prueba de polígrafo, reactivos 15 y 16

## 2.4 Operacionalización de objetivos

**Tabla 1**

*Operacionalización de los objetivos de la investigación*

<b>Objetivos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>Conocer la percepción de algunas personas respecto a la prueba de polígrafo dentro del proceso de selección de personal</b>	Percepción de la prueba de polígrafo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entrevista</li> <li>✓ Análisis documental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guía de entrevista</li> <li>✓ Escala tipo Likert</li> </ul>
<b>Explorar las manifestaciones emocionales en personas que se sometieron a la prueba de polígrafo</b>	Manifestaciones emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entrevista</li> <li>✓ Observación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guía de entrevista</li> <li>✓ Lista de cotejo</li> <li>✓ Escala tipo Likert</li> </ul>
<b>Identificar los factores personales que motivan a las personas a participar en la prueba de polígrafo</b>	Factores personales que motivan la participación en la prueba de polígrafo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entrevista</li> <li>✓ Análisis documental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guía de entrevista</li> <li>✓ Escala tipo Likert</li> </ul>

*Fuente:* Elaboración propia

## Capítulo III

### 3. Presentación, interpretación y análisis de los resultados

#### 3.1 Características del lugar y la muestra

##### 3.1.1 Características del lugar

DICARSA es una empresa dedicada a la venta de repuestos y lubricantes automotrices; inicio sus operaciones en el año 2,000 en un pequeño local ubicado en ruta 2 de la zona 4 Ciudad de Guatemala, con el nombre de Filtros y Lubricantes V, luego de 6 años en el mercado, por crecimiento de la empresa se renovó por primera vez la imagen y nombre a DIFASA. En el año 2012 por segunda vez se cambió el nombre a lo que hoy conocemos como Distribuidora e Importadora de Lubricantes y Repuestos, Sociedad Anónima con el nombre comercial DICARSA.

Debido a la alta demanda de sus clientes con relación a servicios complementarios a la venta de lubricantes y repuestos, en el año 2013 apertura su primer centro de servicio automotriz, con el afán de brindar un servicio personalizado a cada uno de sus clientes, tiempo después apertura un segundo centro de servicio automotriz, ambos ubicados en la zona 4 de la Ciudad de Guatemala.

Su misión es lograr una eficiente comercialización de sus productos y servicios, ofreciendo un servicio personalizado, rápido y preciso a cada uno de sus clientes.

Su visión es consolidarse como la empresa líder en la distribución de filtros, lubricantes y repuestos, como en la prestación de servicios integrales para vehículos en Guatemala.

La empresa está conformada jerárquicamente con el Consejo Directivo, su Gerente General, la asistencia de gerencia, asistencia de recursos humanos, el encargado de tienda y encargado de cada uno de los centros de servicio automotriz, quienes tienen a su cargo a

personal técnico, quienes se encargan de brindar servicios automotrices de calidad a cada uno de los clientes que visitan la empresa.

### **3.1.2 Características de la muestra**

La presente investigación se realizó con 12 colaboradores de la empresa DICARSA, comprendidos entre las edades de 19 a 45 años, entre ellos se contó con 10 participantes de sexo masculino y 2 participantes de sexo femenino, todos pertenecientes a la etnia ladina, con estudios a nivel básico y diversificado, tanto en carreras de bachillerato como a nivel técnico con especialidad en mecánica, de condición socioeconómica clase media, provienen de familia integradas, todos hablan el idioma español, entre la muestra algunos colaboradores desempeñan puestos administrativos, asesores comerciales, cajeros y técnicos en mecánica automotriz.

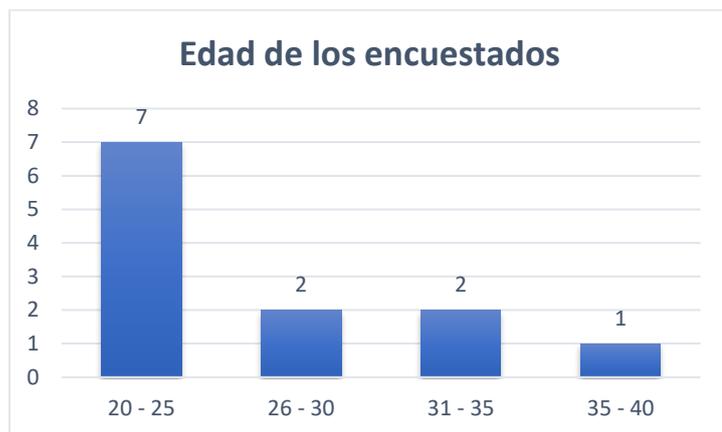
El estudio se realizó en el periodo de un mes, con colaboradores de la empresa, se propició un escenario privado, en el que el investigador se planteó como objetivo propiciar un espacio conversacional con cada uno de los participantes a fin de intercambiar información y obtener respuestas a cada una de las preguntas planteadas en la guía de entrevista y temas relacionados al tema de la investigación que fueron surgiendo en este espacio conversacional, que duró aproximadamente 40 minutos con cada uno de los participantes.

### 3.2 Presentación e interpretación de resultados

A continuación, se describen los resultados principales de la investigación realizada.

#### Figura 1

*Rangos de edades de los participantes de la investigación*

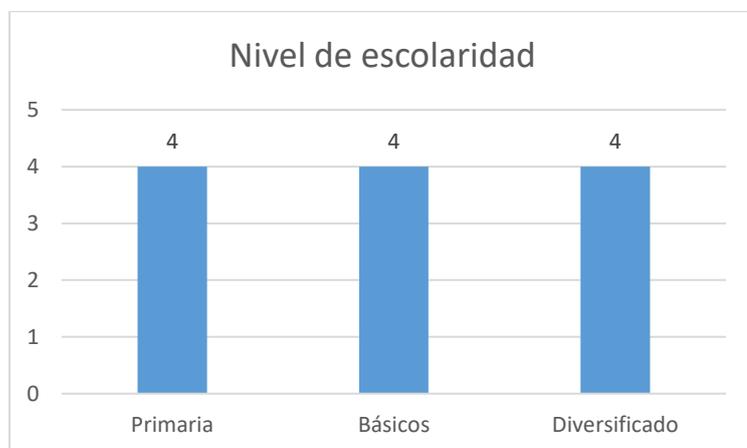


**Fuente:** Guía de entrevista utilizada en la investigación. Elaboración propia.

Los participantes de la investigación oscilan entre las edades de 20 a 40 años, siendo mayoría los ubicados en el rango de 20 a 25 años.

#### Figura 2

*Nivel de escolaridad de los participantes de la investigación*



**Fuente:** Escala Likert utilizada en la investigación. Elaboración propia.

La escolaridad de los participantes de la investigación varía entre educación primaria terminada y educación diversificada terminada. La distribución es heterogénea, en cada nivel de escolaridad se encuentran 4 participantes.

Para la recolección de información se utilizaron 3 instrumentos, cuyos hallazgos principales se describen a continuación. los resultados obtenidos con la aplicación de la entrevista estructurada.

**Tabla 2**

*Percepción de la relación del polígrafo con el proceso de contratación*

<b>Reactivo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>¿Está usted de acuerdo con que las empresas apliquen la prueba de polígrafo como requisito?</b>	11	1
<b>¿Considera usted que la aplicación de la prueba de polígrafo es positiva para el trabajador?</b>	10	2
<b>¿Su autorización para la prueba de polígrafo fue voluntaria?</b>	11	1
<b>¿Considera que el resultado de la prueba de polígrafo influyó para que le otorgaran el trabajo solicitado?</b>	11	1

*Fuente:* Guía de entrevista utilizada en la investigación.

La tabla 2 hace referencia a la percepción que tienen las personas sobre el uso del polígrafo como parte del proceso de contratación. Puede observarse que, en términos generales, se percibe la aplicación de la prueba como una parte natural del proceso de reclutamiento, los participantes manifiestan su acuerdo con la aplicación de la prueba y consideran que el resultado obtenido en la misma influye directamente en el otorgamiento del trabajo. Dentro de los argumentos para sus respuestas podemos encontrar, de acuerdo con la entrevista aplicada, que la prueba de polígrafo brinda mayor seguridad a las empresas y les permite conocer a las

personas que serán contratadas, asimismo, permite al candidato demostrar su honestidad. Dentro de las razones para no estar de acuerdo con el uso de la prueba podemos encontrar que las personas consideran que no existe total certeza sobre el resultado, y ello puede dar lugar a la manipulación del mismo y, con ello, perjudicar de alguna manera a los candidatos.

**Tabla 3**

*Reacciones generales ante la aplicación del polígrafo*

Reactivo	Reacción ansiosa	
	Sí	No
¿Cómo se sintió durante la prueba de polígrafo?	8	4
¿Qué sentimientos experimentó al finalizar la prueba?	4	8
¿Considera usted que esta prueba tiene consecuencias para la salud mental y emocional de los evaluados?	4	8

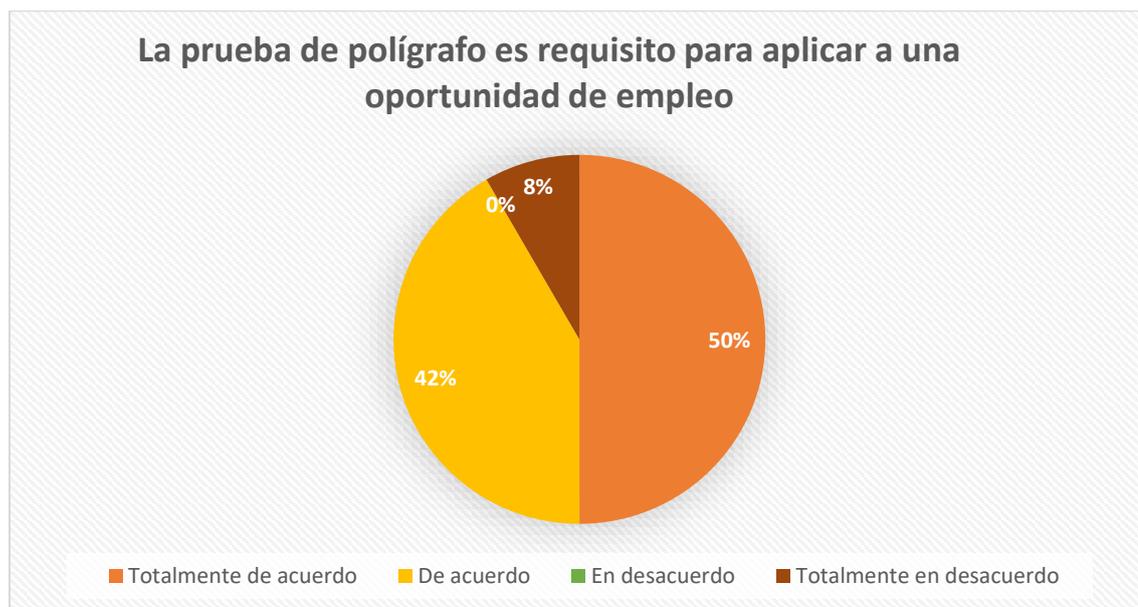
*Fuente:* Guía de entrevista utilizada en la investigación.

En cuanto a las reacciones emocionales ante la aplicación de la prueba, podemos observar que la mayoría de participantes experimentaron reacciones ansiosas durante la aplicación de la prueba del polígrafo, descritas como nervios, inquietud, sensación de amenaza e incertidumbre, la cual, de acuerdo con la entrevista, va disminuyendo durante el desarrollo de la prueba, hasta que desaparece al final. Al finalizar la prueba, la mayoría de las personas respondieron que se sienten tranquilas, habiendo desaparecido las reacciones de ansiedad inicial. En cuanto a las consecuencias a largo plazo en la salud mental y emocional de las personas, los candidatos consideran, en su mayoría, que no existen amenazas significativas. Dentro de los que consideran que sí existen amenazas, se hace referencia a las reacciones inmediatas ante la prueba, como reacciones ansiosas y síntomas físicos.

Adicionalmente, fue aplicada una escala tipo Likert. La información obtenida se describe a continuación.

### Figura 3

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 1*

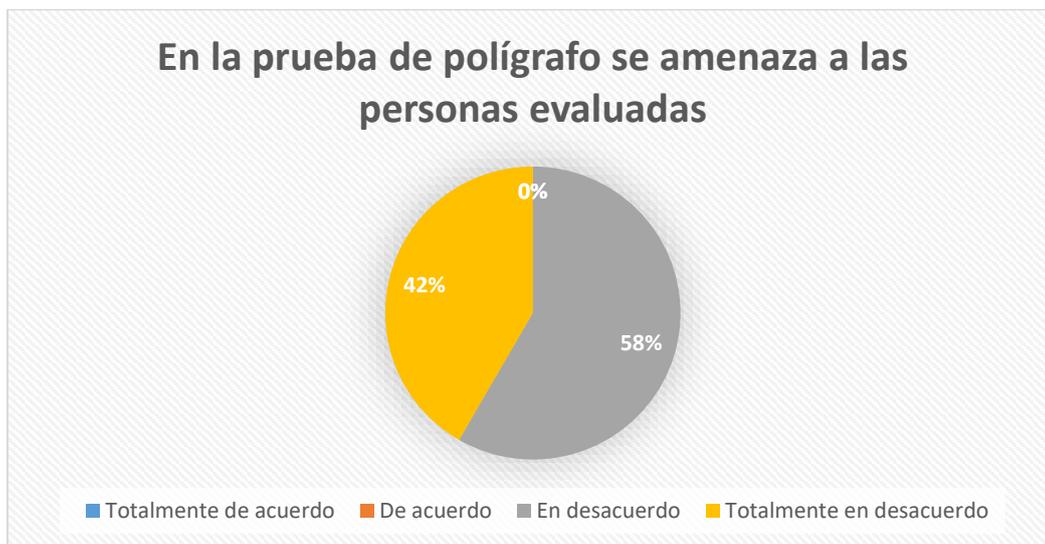


**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

Las respuestas en relación a esta pregunta, el 92% de las personas entrevistadas indicaron estar de acuerdo en que la prueba de polígrafo actualmente es un requisito para la obtención de un empleo; En comparación al 8% de personas que consideran que la prueba no es un requisito para obtener un empleo.

**Figura 4**

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 3*

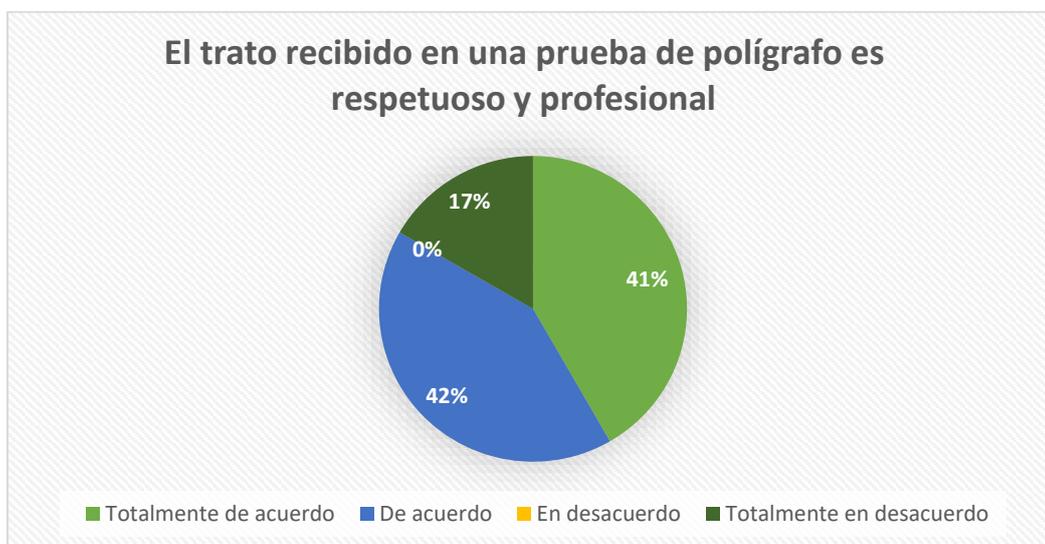


**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

El 58% de las personas entrevistadas indicaron estar en desacuerdo que durante la aplicación de la prueba de polígrafo se amedrenta al evaluado, en comparación al 42% de personas que consideran que durante la prueba se amenaza a las personas evaluadas.

**Figura 5**

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 6*

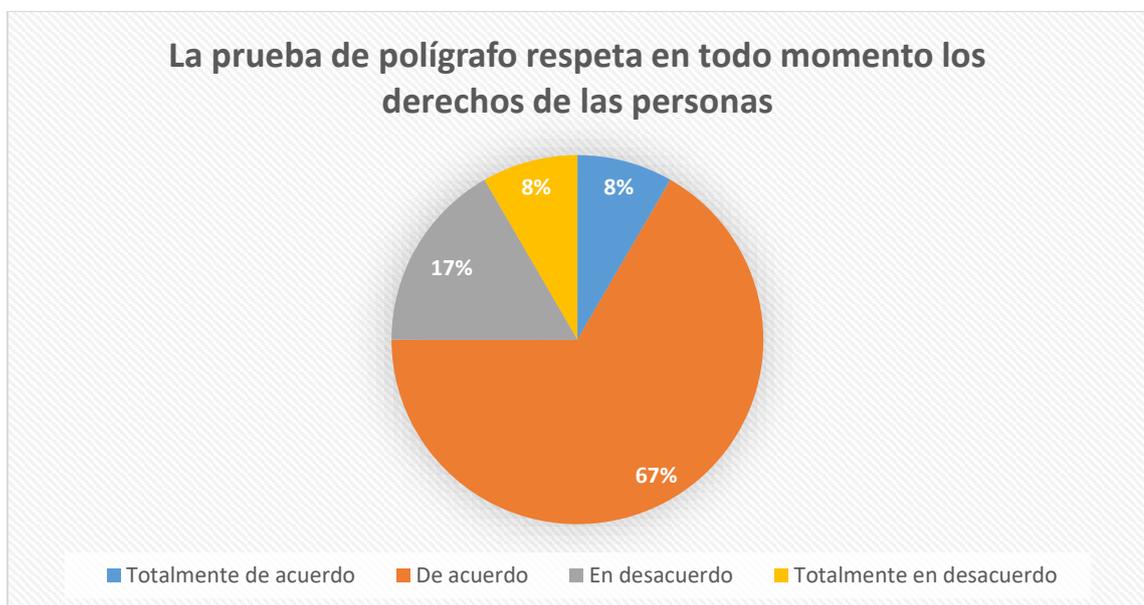


**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

En cuanto al cuestionamiento mencionado el 41% de las personas entrevistadas indicaron estar totalmente de acuerdo en que el trato recibido en su prueba poligráfica, fue respetuoso y profesional, el 42% mostró estar de acuerdo que durante la aplicación de la prueba de polígrafo recibieron un trato respetuoso y profesional, en contraste con el 17% de personas que consideran que durante la prueba poligráfica recibieron un trato poco profesional.

### Figura 6

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 12*

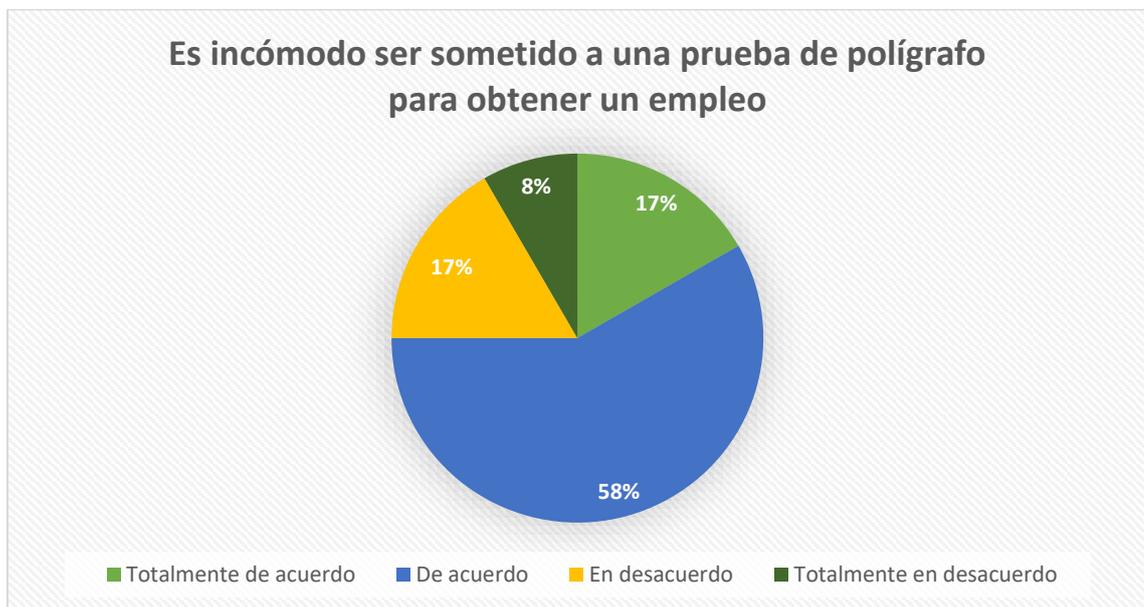


**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

El 67% de las personas entrevistadas indicaron estar De acuerdo en que durante la evaluación poligráfica si se respetan los derechos fundamentales de las personas evaluadas, mientras que el 8% manifestó estar Totalmente de acuerdo; en comparación con el 17% que indicó estar en desacuerdo con la premisa en mención.

**Figura 7**

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 17*



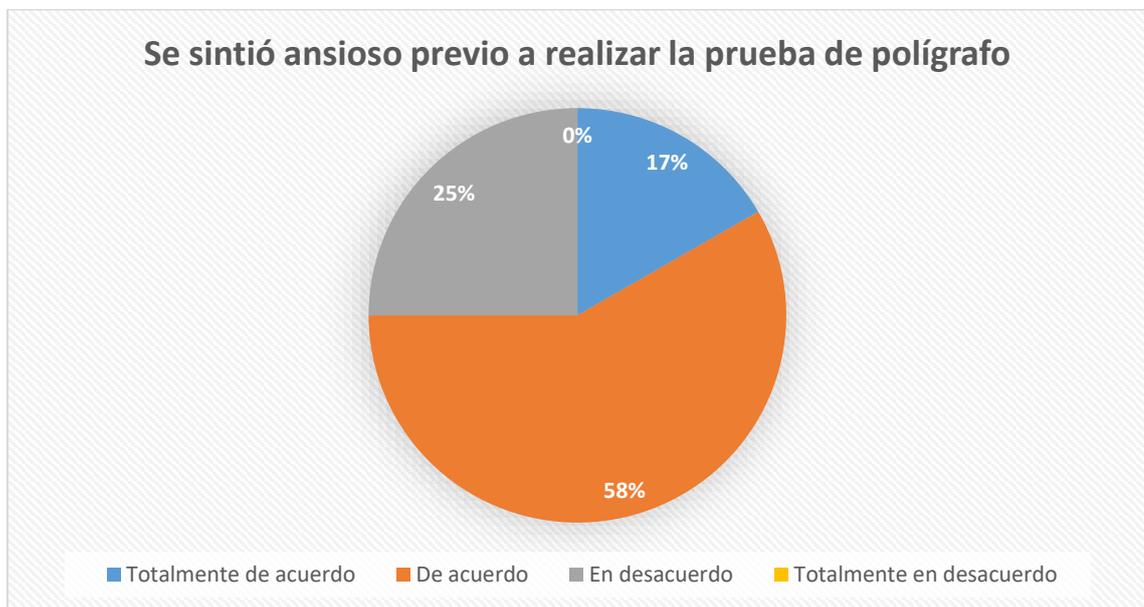
**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

El 58% de la muestra indicó estar de acuerdo que durante la aplicación de la prueba de polígrafo pre-empleo se sintió incomodo, y un 17% indicó estar totalmente de acuerdo con la incomodidad percibida durante su prueba de polígrafo, en comparación al 25% de personas que consideran que la prueba de polígrafo no les hizo sentir incómodos.

En cuanto al rubro de reacciones emocionales ante la prueba, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Figura 8**

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 7*

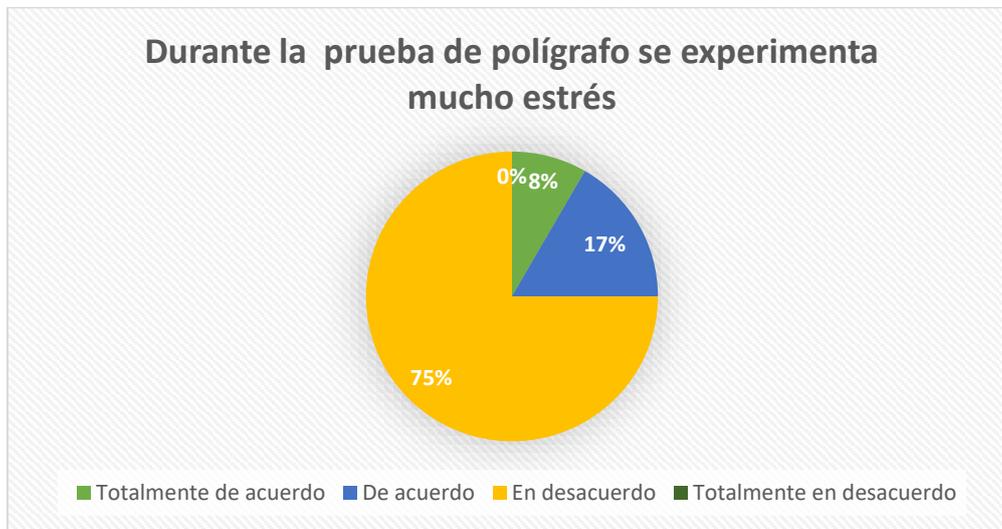


**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

El 58% de la muestra sintió ansiedad previa a que le fuera realizada su prueba poligráfica; el 25% de la muestra respondió estar en desacuerdo con la premisa de ansiedad previa a la realización de la prueba y el 17 % está totalmente de acuerdo en que se siente ansiedad previa a que le realicen la prueba.

### Figura 9

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 9*

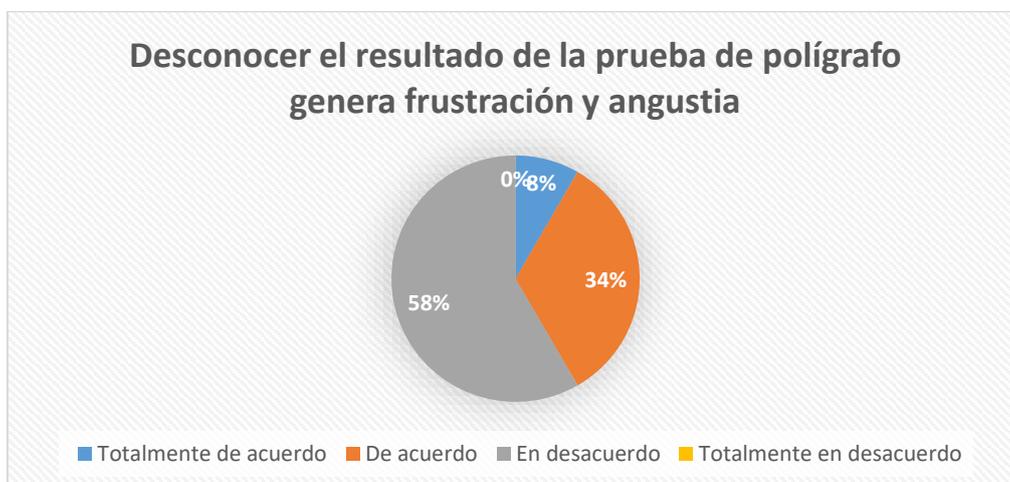


**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

El 75% de la muestra respondió que no está de acuerdo con que, durante la experiencia de la prueba de polígrafo, se experimenta mucho estrés; el 17% de la muestra respondió estar de acuerdo en que experimentó mucho estrés durante su prueba poligráfica.

### Figura 10

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 13*



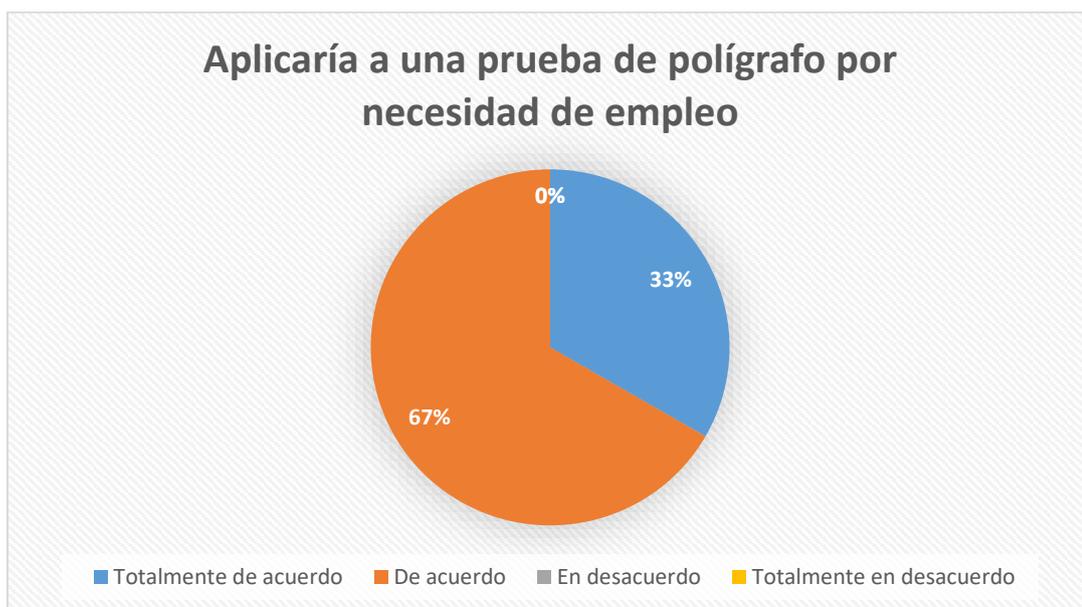
**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

El 58% de la muestra respondió que no está de acuerdo con que el hecho de no conocer el resultado obtenido durante la prueba de polígrafo, genere frustración y angustia; en comparación con el 34% de la muestra respondió estar de acuerdo en que el no recibir el resultado de su prueba realizada en el proceso de selección, les genera frustración y angustia, con relación a si serán contratados por la empresa.

El rubro de “factores personales que motivan a las personas a participar en la prueba de polígrafo”, se presenta a continuación:

### Figura 11

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 11*

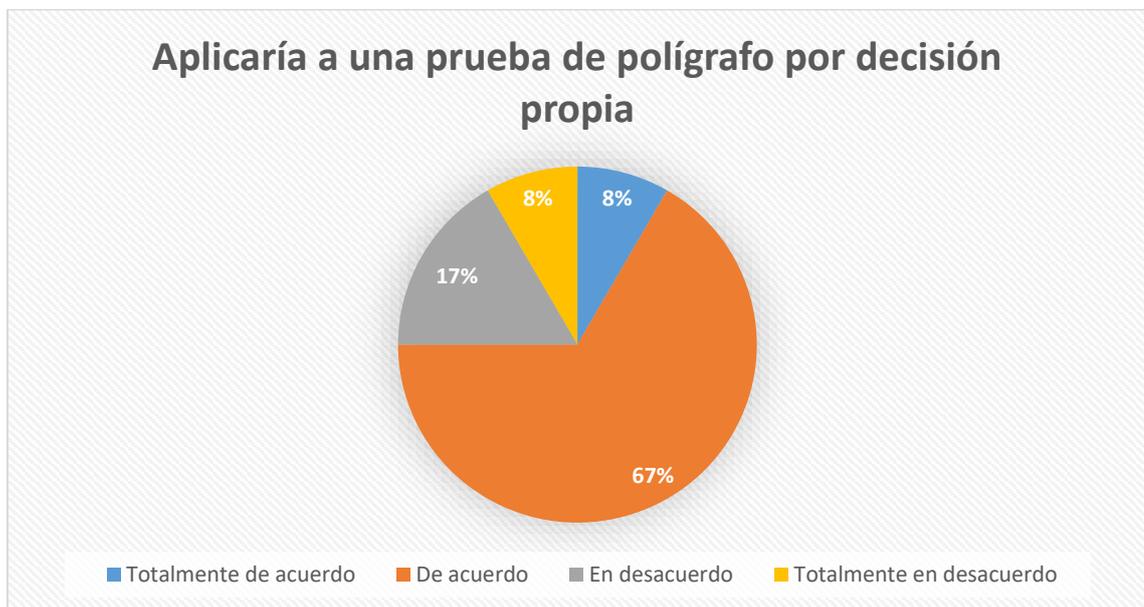


**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

El 67% de la muestra respondió que está de acuerdo en realizar la prueba de polígrafo por tener necesidad de conseguir un empleo; y el 33% de la muestra respondió estar totalmente de acuerdo en aplicar a una evaluación poligráfica para la consecución de un empleo y ser contratado por la empresa.

**Figura 12**

*Presentación de resultados escala tipo Likert, pregunta 13*



**Fuente:** Escala tipo Likert utilizada en la investigación.

El 67% de la muestra respondió que está de acuerdo en realizar la prueba de polígrafo por decisión propia; el 8% de la muestra respondió estar totalmente de acuerdo en aplicar a una evaluación poligráfica de pre-empleo de forma voluntaria, en comparación con 17% y el 8% que respondieron estar en desacuerdo y en total desacuerdo de realizar una prueba poligráfica pre-empleo por decisión propia.

### 3.3 Análisis general

Considerando la triangulación de datos a partir de la entrevista, observación y escala de Likert, se establece que según la experiencia de los participantes tras haber pasado por evaluación poligráfica de tipo pre-empleo en el proceso de reclutamiento y selección, la percepción obtenida por la mayor par de los participantes es que en la actualidad la prueba poligráfica es un requisito indispensable para la obtención de un empleo, por lo que algunos se sintieron obligados a pasar por dicha prueba, mientras que otra parte de los participantes se sintieron comprometidos con la empresa que les ofrecía una oportunidad de empleo. El proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, constituye de acuerdo a los intereses de la mayoría de empresas, la clasificación de la persona idónea para el puesto disponible; e implica, un adecuado ingreso del talento humano a la empresa, que garantice los intereses y derechos, tanto del trabajador como de la empresa, bajo el criterio de mejorar la productividad y la competitividad, no solo midiendo las aptitudes y competencias requeridas para el puesto sino también la confiabilidad de cada uno de los futuros empleados.

La percepción general de los participantes de este estudio sobre la prueba de polígrafo es que a pesar de ser un proceso voluntario, en la mayoría de empresas si alguien no acepta realizar esta prueba es bien sabido que no le darán empleo, por lo que es vista como un proceso obligatorio, aunado a que la imperante falta de oportunidades laborales y la necesidad de empleo, incide en que los candidatos se sometan a la prueba de polígrafo, dado que el trabajo es una de las necesidades que las personas necesitan cubrir para el logro de autorrealización, no obstante, cabe menciona que si dicha prueba no es aprobada, no le será otorgada la oportunidad de empleo a los candidatos.

La prueba poligráfica en el proceso de selección de personal, es una herramienta que brinda a las empresas que la utilizan: seguridad y confianza con cada en cada uno de los empleados, lo que contribuye a un riguroso control en el desarrollo de las diversas actividades,

a nivel administrativo, operativo como financiero; la prueba de polígrafo de tipo pre-empleo ayuda a minimizar los riesgos y robustece el proceso de contratación de nuevos empleados, ayuda a reducir la rotación de personal; permitiendo con esto mayor confianza y credibilidad a los clientes internos y externos, lo que podría contribuir a una mejor proyección y desarrollo empresarial; utilizando este instrumento científico para seleccionar y contratar a personas, honestas, responsables y comprometidas

Los empleados son los pilares que sustentan las funciones y objetivos de la empresa, por lo que el recurso humano es un factor determinante para el crecimiento de la misma; algunos participantes exteriorizaron que durante su prueba poligráfica recibieron un trato profesional, cordial y respetuoso en todo momento, lo que consideran ayudó a disminuir la ansiedad experimentada al inicio de la prueba, alguno que ya habían pasado por prueba poligráfica, manifestaron que otros poligrafistas, no les explicaron el proceso de la prueba de polígrafo ni el tiempo que duraría la misma, ante lo cual los participantes a pesar de percibir la prueba como un requisito obligatorio previo a ser contratados, y el estrés que inherente a la situación de evaluación, se sintieron cómodos y satisfechos de tener la oportunidad de demostrar a la empresa que les desea contratar que son personas honestas, y tener seguridad y confianza del de la empresa que les va a contratar. Un porcentaje de la población expresó que el hecho de responder las preguntas con la verdad, genera tranquilidad y reduce la ansiedad en los evaluados.

La selección y contratación de personal, constituye de acuerdo a los intereses de la empresa, la clasificación de la persona idónea para el puesto disponible; e implica, formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses y derechos, tanto del trabajador como de la empresa. Los estándares profesionales de la psicología industrial exigen que cualquier sistema de selección se base en un análisis de trabajo para garantizar que los criterios de selección estén relacionados con el trabajo.

En los sistemas de selección de personal se emplean prácticas basadas en las evidencias para determinar a los candidatos más calificados e involucrar tanto al recién contratado y aquellos individuos que puedan ser promovidos desde dentro de la organización. El desarrollo y aplicación de los métodos de reclutamiento se realizan muchas veces por los departamentos de recursos humanos; organizaciones más grandes contratan consultores o empresas que se especializan en el desarrollo de sistemas de selección de personal.

Tratándose de un servicio de comercialización de lubricantes y reparación de vehículos el empleado es responsable de resguardar bienes de la empresa, como también de la buena atención al cliente; es indispensable contar con personal que rija su comportamiento basado en principios y valores. En este contexto, el uso del polígrafo en la contratación de personal genera mayor confianza en los clientes.

Si bien es cierto que el uso del polígrafo genera costos económicos debido a la logística que involucra su aplicación, estos son mínimos en relación a los beneficios de su uso. Entre los beneficios que se obtienen están: personal confiable e idóneo para cada puesto de trabajo, reducción en la rotación de personal y mayor credibilidad por parte de los clientes.

Los costos de la rotación de personal para una empresa siempre son altos y pueden afectar la productividad de la empresa, debido a que, con la misma se pierden recursos y tiempo de la empresa al capacitar individuos que después de un corto tiempo deben abandonar la empresa. Si el empleado es despedido por aspectos delictivos como hurto o robo, el costo para la empresa es mayor, dado que, en la mayoría de los casos, no se recupera lo que el empleado se lleva. Para la debida implementación del uso del polígrafo en la selección de personal, es necesario conocer, los protocolos de la aplicación del mismo, la legalidad de su uso, los aspectos éticos en torno a su aplicación, los beneficios de su uso y las limitaciones en cuando a su alcance.

## Capítulo IV

### 4. Conclusiones y recomendaciones

#### 4.1 Conclusiones

- Luego de analizar los datos y la información obtenida a través de los instrumentos utilizados: se concluye que la mayor parte de la población participante en el estudio percibe la prueba como un requisito que solicita la mayoría de las empresas para dar una oportunidad de empleo, y está de acuerdo en la aplicación de la prueba poligráfica pre-empleo como requisito previo a ser contratado, considerándola como un aspecto positivo para el futuro colaborador, que le permite demostrar a las empresas que las personas que se van a contratar poseen un alto grado de confiabilidad y honestidad, que garanticen un adecuado e íntegro comportamiento dentro de las organizaciones.
- La mayor parte de participantes manifestaron haber experimentado ansiedad, nerviosismo e inquietud durante la aplicación de la prueba poligráfica, también agregaron que la forma y trato recibido por parte del evaluador influyó en que, durante la entrevista realizada previo a la prueba, esas reacciones ansiosas desaparecieran, aunado al hecho de haber sido honestos al responder las preguntas que les fueron formuladas.
- Los colaboradores participantes en el estudio, coinciden en que entre los factores personales que les motivan a realizar una prueba poligráfica de tipo pre-empleo están: ser un requisito en la mayor parte de empresas al momento de realizar la búsqueda de los mejores candidatos para su empresa, esta prueba les da la oportunidad de demostrar que son personas honestas y confiables para un puesto de trabajo, lo cual les ayuda a valorar su perfil profesional al momento de ser contratados por una empresa.

## 4.2 Recomendaciones

- Por ser un requisito en la actualidad la prueba poligráfica como parte del proceso de reclutamiento y selección a una vacante, es recomendable que el profesional poligrafista de una explicación detallada de lo que va a ocurrir durante la realización de la misma (consentimiento informado), de esta forma erradicar el hecho que los candidatos perciban la aplicación de la prueba como algo forzoso para la obtención de un empleo.
- A los profesionales de la poligrafía (psicofisiólogo forense) promover el respeto a los estándares éticos en la realización de una prueba de polígrafo, de esta forma ser empáticos y respetar los derechos fundamentales de cada uno de los candidatos evaluados, tomando en consideración y respetando el tiempo validado científicamente para la realización del tipo de prueba a realizar, pre-empleo, rutina o confiabilidad y específica.
- A la Escuela de Ciencias Psicológicas: promover investigaciones y programas de especialización en materia de psicofisiología forense, que permita y obligue a los profesionales que ejercemos esta profesión, contar con preparación universitaria, contar con conocimientos actualizados y por supuesto contar con apoyo terapéutico cada determinado tiempo.
- Al Colegio de Profesionales: poner énfasis en estas profesiones derivadas de las ciencias psicológicas, generar programas de actualización y colegiación para los profesionales de la psicofisiología forense, generar nuestro propio código deontológico, para no depender única y exclusivamente de asociaciones de otros países como entidades que rigen esta profesión en nuestro país.

### 4.3 Referencias

#### OBRAS CITADAS

- Asociación Médica Mundial. (30 de ENERO de 2020). *DECLARACIÓN DE HELSINKI DE LA AMM- PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LAS INVESTIGACIONES MÉDICAS EN SERES HUMANOS*. Obtenido de <https://wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Campos, S. A. (1999). *Introducción a la Psicología Social*. Costa Rica: EUNED.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw Hill.
- CIOMS. (30 de 01 de 2017). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud de seres humanos*. Obtenido de <https://cioms.ch/wp->
- Consuegra Anaya, N. (2010). *Diccionario de Psicología*.
- Díaz de Castro, J. A., & Redondo López, C. (2000). *Planeación y reclutamiento de recursos humanos*. México: Piramide.
- Dicaprio, N. S. (1989). *Teorías de la Personalidad*. México: McGraw Hill.
- Duane, S. (2011). *Historia de la psicología*. España: Paraninfo.
- Franca-Tarragó, O. (. (2012). *Manual de Psicoética*. Montevideo, Uruguay: Desclée de Brouwer.
- International Polygraph Training Center, S. (2010). La etica del poligrafista. *Introducción al proceso de detección de mentiras*, 121.
- Manuel, N. B. (2014). La estandarización y la confiabilidad en un examen de polígrafo. *El Poligrafista Internacional*, 123.
- Maslow, A. (2001). *La personalidad creadora*. Barcelona: Kairos.
- Morris, C. y. (2001). *Psicología*. México.
- Piaget, J. (1997). *Psicología del Niño*. Madrid: Ediciones Morata S.L.
- Poligrafistas, A. L. (2009). *Asociación Latinoamericana de Poligrafistas*. (ALP, Ed.) Recuperado el 2019, de <https://www.alp-polygraph.com>
- Polygraph, I. L. (2015). La detección de la mentira en la antigüedad. *Curso básico de poligrafía*(76), 56.

Tribunal Internacional de Núremberg. (1947).

*<http://www.bioeticanet.info/documentos/Nuremberg.pdf>*. Obtenido de  
<http://www.bioeticanet.info/documentos/Nuremberg.pdf>

## ANEXO 1

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS-CUM  
CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA –CIEPs- “MAYRA GUTIÉRREZ”  
Investigador: Emerson Alejandro Pérez Cadenas

**Carta de Consentimiento Informado**

Yo, \_\_\_\_\_  
he sido informada (o) y comprendo la naturaleza de este estudio de investigación. Con el conocimiento de que los datos que proporcione para el desarrollo del mismo pueden ser publicados o difundidos con fines científicos, respetando la confidencialidad de los participantes, convengo en colaborar en este estudio de investigación.

\_\_\_\_\_  
Firma de la participante

**Para uso del investigador**

He explicado el (la) señor (a) \_\_\_\_\_  
la naturaleza y los propósitos de la investigación. He contestado a sus preguntas en la medida de mis conocimientos. Acepto que conozco la normalidad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella. Para evitar cualquier riesgo o represalia por la información que proporcione, se garantiza total confidencialidad.

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

## ANEXO 2

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
 CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA –CIEPs- “MAYRA GUTIÉRREZ”  
 Investigador: Emerson Alejandro Pérez Cadenas

Entrevista No. \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Nombre (iniciales): \_\_\_\_\_

**Guía de entrevista**

**Instrucciones:** conteste la siguiente serie de preguntas, responda de forma clara y descriptiva, según su experiencia en el proceso de selección de personal

1. ¿La empresa para la que usted trabaja establece la prueba de polígrafo como requisito para obtener una oportunidad laboral?

**SI**

**NO**

2. ¿Está usted de acuerdo con que las empresas apliquen la prueba de polígrafo como requisito para obtener un empleo?

**SI**

**NO**

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. ¿Considera usted que la aplicación de la prueba de polígrafo es positiva para el trabajador?

**SI**

**NO**

¿Por

qué?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ¿Su consentimiento (autorización) para la realización de la prueba de polígrafo, fue voluntaria?

**SI**

**NO**

¿Por

qué?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. ¿Considera usted que el resultado de su prueba de polígrafo influyó para que le otorgarán o negarán el trabajo solicitado?\_

**SI**

**NO**

¿Por

qué?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**6.** ¿Cómo se sintió durante la prueba de polígrafo?

---

---

---

**7.** ¿Cómo fue la atención brindada por parte del evaluador durante la prueba?

---

---

---

**8.** ¿Qué sentimientos experimentó al finalizar la prueba?

---

---

---

**9.** ¿Considera usted que esta prueba tiene consecuencias para la salud mental y emocional de los evaluados?

---

---

---

**10.** ¿Qué le gustó y que no le gustó de la prueba de polígrafo?

---

---

---

**11.** ¿Cuáles considera usted son los motivos por los que aceptó someterse a la prueba de polígrafo?

---

---

---

**12.** ¿Cuánto tiempo duró su prueba de polígrafo?

---

---

---

## ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
 CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”  
 Investigador: Emerson Alejandro Pérez Cadenas

**Lista de Cotejo**

**Nombre (iniciales):** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

No.	ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	¿La persona muestra interés y colaboración durante la entrevista?			
2	¿La persona se mostró incomoda o inquieta? De ser la respuesta positiva, ¿En qué momento o pregunta?			
3	La persona ofrece información adicional			
4	La persona evade responder, o utiliza respuestas incompletas. ¿En qué temas?			
5	Se obtuvieron los resultados esperados durante la entrevista.			
6	Actitud de la persona (hostil o participativa).			
7	¿En qué pregunta o tema el participante se mostraba nervioso?			

## ANEXO 4

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
 CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”  
 Investigador: Emerson Alejandro Pérez Cadenas

**ESCALA DE LIKERT**

**INSTRUCCIONES:** Las afirmaciones que va a leer son opiniones con las que algunas personas están de acuerdo y otras en desacuerdo. Se le pide que elija la opción de respuesta que mejor represente su opinión, marcando con una **X** en la casilla de su elección.

**NOTA:** no debe incluir ningún dato personal por el tratamiento confidencial de la información.

Escolaridad: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_

<b>AFIRMACIONES / NEGACIONES</b>		<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
1.	La prueba de polígrafo es requisito para aplicar a una oportunidad de empleo.				
2.	La prueba de polígrafo no debe ser requerida para aplicar a una oportunidad de empleo.				
3.	En la prueba de polígrafo se amenaza a las personas evaluadas.				
4.	La prueba de polígrafo se realiza en un ambiente de cordialidad y confianza.				
5.	El trato recibido en una prueba de polígrafo es despectivo e irrespetuoso.				
6.	El trato recibido en una prueba de polígrafo es respetuoso y profesional.				
7.	Se sintió ansioso previo a realizar la prueba de polígrafo.				

8.	La prueba de polígrafo genera tranquilidad y calma en los evaluados.				
9.	Durante la prueba de polígrafo se experimenta mucho estrés.				
10.	En la prueba de polígrafo el evaluado se mantiene muy tranquilo.				
11.	La prueba de polígrafo violenta los derechos humanos de las personas.				
12.	La prueba de polígrafo respeta en todo momento los derechos humanos de las personas.				
13.	El hecho de desconocer el resultado de la prueba de polígrafo genera frustración y angustia.				
14.	Conocer el resultado de la prueba de polígrafo propicia tranquilidad y seguridad en los evaluados.				
15.	Aplicaría una evaluación poligráfica por necesidad de empleo.				
16.	Aplicaría una prueba de polígrafo por decisión propia.				
17.	Es agradable ser sometido a una prueba de polígrafo para obtener un empleo.				
18.	Es incomodo ser sometido a una prueba de polígrafo para obtener un empleo.				