

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

“REACCIONES CONDUCTUALES Y CONDICIONES AMBIENTALES QUE
INFLUYEN EN LAS PERSONAS QUE SE SOMETEN A UNA PRUEBA DE
POLÍGRAFO EN UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN”

EVELYN NOELIA MASAYA YAQUIÁN
DORA MARÍA ZETINA GÓNGORA

GUATEMALA, ABRIL DE 2012

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

“REACCIONES CONDUCTUALES Y CONDICIONES AMBIENTALES QUE
INFLUYEN EN LAS PERSONAS QUE SE SOMETEN A UNA PRUEBA DE
POLÍGRAFO EN UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN”

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

POR


EVELYN NOELIA MASAYA YAQUIÁN

DORA MARÍA ZETINA GÓNGORA

PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
ORIENTADORAS VOCACIONALES Y LABORALES

EN EL GRADO ACADÉMICO DE
TÉCNICAS UNIVERSITARIAS

GUATEMALA, ABRIL DE 2012

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central shield with a figure on horseback, surrounded by various heraldic symbols like castles, lions, and columns. The Latin motto "CÆTERAS ORBIS CONSPICUAM CAROLINA ACADEMIA COACTEM INTER" is inscribed around the perimeter.

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

DOCTOR CÉSAR AUGUSTO LAMBOUR LIZAMA
DIRECTOR INTERINO

LICENCIADO HÉCTOR HUGO LIMA CONDE
SECRETARIO INTERINO

JAIRO JOSUÉ VALLECIOS PALMA
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL
ANTE CONSEJO DIRECTIVO



CC. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 64-2010
DIR. 807-2012

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

17 de abril de 2012

Estudiantes
Evelyn Noelia Masaya Yaquián
Dora María Zetina Góngora
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Transcribo a ustedes el **ACUERDO DE DIRECCIÓN OCHOCIENTOS SIETE GUIÓN DOS MIL DOCE (807-2012)**, que literalmente dice:

"OCHOCIENTOS SIETE: Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"REACCIONES CONDUCTUALES Y CONDICIONES AMBIENTALES QUE INFLUYEN EN LAS PERSONAS QUE SE SOMETEN A UNA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN"**, de la carrera de Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

Evelyn Noelia Masaya Yaquián
Dora María Zetina Góngora

CARNÉ No. 2007-13710
CARNÉ No. 2007-14031

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina y revisado por la Licenciada Meli Johana Cárcamo Duarte. Con base en lo anterior, se **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"

Doctor César Augusto Lambour Lizama
DIRECTOR INTERINO



/Gaby



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usnc.edu.gt

CIEPs 292-2012
REG: 064-2011
REG: 277-2011

INFORME FINAL

Guatemala, 10 de Abril 2012

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Meli Johana Cárcamo Duarte ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“REACCIONES CONDUCTUALES Y CONDICIONES AMBIENTALES QUE INFLUYEN EN LAS PERSONAS QUE SE SOMETEN A UNA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.”

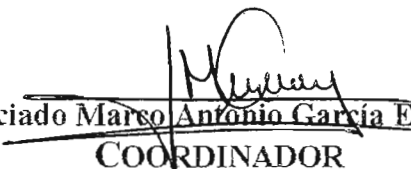
ESTUDIANTE: **Evelyn Noelia Masaya Yaquián**
Dora María Zetina Góngora

CARNE No.
2007-13710
2007-14031

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 27 de marzo 2012 y se recibieron documentos originales completos el día 09 de abril 2012, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado **Marco Antonio García Enriquez**
COORDINADOR



Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. “Mayra Gutiérrez”

c.c archivo
Arelis



CIEPs: 293-2012
REG: 064-2011
REG: 277-2011

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

Guatemala, 10 de abril 2012

Licenciado Marco Antonio García Enríquez,
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs.-"Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciado García:

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

"REACCIONES CONDUCTUALES Y CONDICIONES AMBIENTALES QUE INFLUYEN EN LAS PERSONAS QUE SE SOMETEN A UNA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN."

ESTUDIANTE:
Evelyn Noelia Masaya Yaquián
Dora María Zetina Góngora

CARNE NO.
2007-13710
2007-14031

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 19 de marzo 2012 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciada Meli Johana Cársamo Duarte
DOCENTE REVISOR





ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel, 24187530 Telefax 24187343
e-mail usapscie@usac.edu.gt

Guatemala, 27 de febrero de 2012

Licenciado

Marco Antonio García

Coordinador centro de investigaciones en Psicología

-CIEPs "Mayra Gutierrez"

Escuela de ciencias Psicológicas

CUM

Licenciado García:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Evelyn Noelia Masaya Yaquián, carne:200713710; y Dora María Zetina Góngora, carne:200714031; realizaron en esta institución 20 entrevistas a estudiantes de cuarto y quinto año de la jornada nocturna, secciones AyB, como parte del trabajo de investigación titulado: "Reacciones Conductuales y Condiciones Ambientales que influyen en las personas que se someten a una prueba de polígrafo en un proceso de Reclutamiento y Selección", en el periodo comprendido del 19 al 23 de septiembre del año 2011.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

Licenciado Marco Antonio García

Catedrático Titular de la cátedra de investigación

Tel: 52801048



Guatemala, 17 de febrero de 2012

Licenciado
Marco Antonio García
Coordinador Centro de Investigaciones en
Psicología –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”
CUM

Estimado Licenciado García:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de investigación titulado “Reacciones Conductuales y Condiciones Ambientales que influyen en las personas que se someten a una prueba de polígrafo en un proceso de Reclutamiento y Selección” realizado por las estudiantes EVELYN NOELIA MASAYA YAQUIÁN, CARNÉ: 200713710 Y DORA MARÍA ZETINA GÓNGORA, CARNÉ: 200714031.

El trabajo fue realizado a partir del 28 de marzo del año 2011 hasta el 20 de febrero del presente año.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada Janeth Nolasco

Psicóloga y Orientadora Vocacional y Laboral

Colegiado No. 12188

Asesor de Contenido

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR: EVELYN NOELIA MASAYA YAQUIÁN

VÍCTOR MANUEL ORDOÑEZ OLIVA
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
ORIENTADOR VOCACIONAL Y LABORAL
COLEGIADO 4270

OLGA AIDA SOFÍA VALENCIA LÓPEZ DE MARTÍNEZ
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
ORIENTADORA VOCACIONAL Y LABORAL
COLEGIADO 2213

POR: DORA MARÍA ZETINA GÓNGORA

RICARDO ALBERTO ZETINA GÓNGORA
LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA
COLEGIADO: 846

DEDICATORIA

A DIOS

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

A MIS PADRES

Carmen Yaquián y Benjamín Masaya por su apoyo y amor incondicional a lo largo de toda mi vida, los amo mucho.

A MI ESPOSO

Daniel González por ser una persona especial en mi vida, por su amor, apoyo, comprensión y por tomar como suyas todas mis metas.

A MI HIJA

Daniela González por ser la luz y el motor de vida, la razón más importante de mi existir.

A MIS HERMANAS

Walevska, Irma y Paola por su apoyo incondicional.

A MIS AMIGOS

Pedro, Charlie, Irene, Maggie, Elisa, María y Kathy por su amistad y cariño a lo largo de mi vida universitaria.

A MI COMPAÑERA DE TESIS

Dora María por acompañarme en este proceso, por su apoyo en los momentos más difíciles y por haberse convertido en una gran amiga.

A MI PRIMO

Julio Vásquez por ser el hermano que nunca tuve.

POR EVELYN NOELIA MASAYA YAQUIÁN

DEDICATORIA

A DIOS Y A LA VIRGEN MARÍA

Por permitirme estar aquí y vivir tan ansiado momento.

A MIS PAPÁS

Belizario Zetina y Zoila Góngora, Por su apoyo, dedicación y esfuerzo demostrado a lo largo de toda mi vida. Los quiero mucho.

A MIS HERMANOS

Alejandro, Ricardo, Lucky, Laura, por toda su ayuda comprensión y buenos consejos.

A MI NOVIO

Gabriel Abiche, por ser una persona especial, por su amor, comprensión y compañía a lo largo de mis estudios.

A MIS CUÑADAS

Por su interés demostrado en mis avances y muestras de afecto.

A MI COMPAÑERA DE TESIS

Evelyn Masaya por brindarme su amistad y cariño además de darme ánimos en los momentos más difíciles de nuestro proyecto.

A MI AMIGA

María España por sus buenos consejos y empuje para realizar este proyecto.

POR DORA MARÍA ZETINA GÓNGORA

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la Virgen María

Porque por ellos estamos logrado este triunfo y han sido nuestra fuente de inspiración.

A nuestra casa de estudios

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala por las enseñanzas a lo largo de toda nuestra carrera.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas

Por abrimos las puertas para poder llevar a cabo nuestro trabajo de investigación.

A la muestra estudiada.

Estudiantes de cuarto y quinto año de psicología jornada vespertina y nocturna por su disponibilidad para colaborarnos en nuestra investigación.

A nuestra asesora de tesis

Licda. Janeth Nolasco por su apoyo durante la realización de nuestro proyecto.

A la Licda. Meli Cárcamo

Por estar pendiente de cada minúsculo detalle en la elaboración de nuestra tesis, por su entrega y dedicación.

ÍNDICE

TEMA	Pág.
Resumen del Proyecto.....	15
Prólogo.....	17
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	16
1.1 Planteamiento del Problema y Marco Teórico.....	21
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	21
1.1.2 Marco Teórico.....	24
1.1.2.1 Antecedentes.....	24
1.1.2.2 Reacciones Conductuales y Condiciones Ambientales.....	25
1.1.2.2.1 Emoción.....	25
1.1.2.2.2 Reacciones.....	27
1.1.2.2.3 Sentimientos.....	28
1.1.2.2.4 Condiciones Ambientales.....	29
1.1.2.3 Psicología Industrial.....	32
1.1.2.4 Reclutamiento y Selección de Personal.....	33
1.1.2.4.1 Reclutamiento de Personal.....	33
1.1.2.4.2 Selección de Personal.....	34
1.1.2.5 Trabajador.....	35
1.1.2.6 Fundamento Psicológico de la Investigación.....	36
1.1.2.6.1 Condicionamiento Clásico (Ivan Pavlov).....	36
1.1.2.6.1.1 Elementos del Condicionamiento Clásico.....	36
1.2 Hipótesis.....	38
1.3 Delimitación.....	39
CAPÍTULO II. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	40
2.1 Técnicas.....	40
2.1.1 Técnica de muestreo.....	40

2.1.2	Técnicas de Recolección de Datos.....	40
2.1.3	Técnicas de Análisis Estadístico de los Datos.....	41
2.1.3.1	Clasificación.....	41
2.1.3.2	Tabulación.....	41
2.1.3.3	Gráficas.....	41
2.2	Instrumentos.....	42
2.2.1	Lista de Cotejo.....	42
2.2.2	Cuestionario No Estructurado.....	42
CAPÍTULO III. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E		
INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS		
3.1	Características del lugar y de la población.....	44
3.1.1	Características del lugar.....	44
3.1.2	Características de la población.....	44
3.2	Presentación, análisis e interpretación de los resultados.....	45
3.2.1	Análisis Cualitativo.....	45
3.2.2	Análisis Cuantitativo.....	46
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
4.1	Conclusiones.....	56
4.2	Recomendaciones.....	59
	Bibliografía.....	62
	Anexos.....	63

RESUMEN

Reacciones conductuales y condiciones ambientales que influyen en las personas que se someten a una prueba de polígrafo en un proceso de Reclutamiento y Selección.

ELABORADO POR:

Evelyn Noelia Masaya Yaquián. 200713710

Dora María Zetina Góngora. 200714031

Uno de los principales propósitos de la investigación fue identificar como las emociones, pensamientos, ambiente físico, social y conductual influyen de forma negativa en el desempeño de las personas en un proceso de aplicación de la prueba de polígrafo siendo este proceso el culminante para la contratación de los postulantes al nuevo puesto, la investigación se llevó a cabo entre los meses de junio a octubre de 2011 con estudiantes de psicología de cuarto y quinto año de la jornada nocturna de la Universidad de San Carlos de Guatemala del Centro Universitario Metropolitano.

Entre los alcances que tuvo la investigación fue comprobar que la prueba de polígrafo no es una prueba recomendable o apta para un proceso de Reclutamiento y Selección, ya que la prueba de polígrafo no es objetiva o totalmente confiable debido a que esta prueba mide las variaciones fisiológicas que se producen en el organismo de un individuo estimulado psicológicamente mediante determinadas preguntas y que está científicamente comprobado que cuando un persona miente, se producen en su organismo dichas variaciones, a través del sistema nervioso autónomo, pero es de considerar que para algunas personas este tipo de pruebas es algo novedoso por lo que tiende a influir las reacciones conductuales y ambiente físico y es lo que ocasiona que las personas no obtengan el empleo debido a todos estos tipos de reacciones que la persona demostró en esta prueba. Estos alcances se obtuvieron por medio de la técnica participativo-directa y muestreo de juicio, aplicando una cuestionario que fue de

utilidad para identificar qué porcentaje de personas se ha sometido a dicha prueba, además de conocer todo el proceso al que fueron sometidas estas personas; así como también una lista de cotejo, que permitió conocer la incidencia en cada cuestionamiento entre las cuales se encontraron los tipo de reacciones emocionales que intervinieron en la prueba, condiciones ambientales, y conocer cuántas de estas personas obtuvieron el empleo después de haberse sometido a toda esta prueba.

PRÓLOGO

La investigación que a continuación se presenta tuvo como propósito principal identificar las principales reacciones emocionales y condiciones ambientales que influyen en los resultados de una prueba de polígrafo en un proceso de Reclutamiento y Selección, dicha investigación tuvo como población objetivo a los estudiantes de cuarto y quinto año de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la jornada nocturna respectivamente, comprendidos entre las edades de 23 a 45 años, llevándose a cabo en los meses de Junio a Octubre de 2011, contando con el apoyo de los docentes de dichos grados del Centro Universitario Metropolitano – CUM- ubicado en la 9ª. Avenida 9-45 zona 11, Guatemala, el cual fue el marco institucional más adecuado ya que en su mayoría la población objetivo son estudiantes trabajadores, por lo cual es más factible que se hayan sometido a dicha prueba, dicha investigación surgió debido a la observación que se realizó a lo largo de la experiencia en el área, específicamente Reclutamiento y Selección. Las personas que optan a una plaza son sometidas a una serie de procesos dentro de la organización, requeridas por el departamento de Recursos Humanos, entre ellos: entrevistas, pruebas psicométricas, pruebas medicas y últimamente la prueba de polígrafo (detector de mentiras), prueba que por lo general al no ser aprobada por el candidato suspende el proceso o en ocasiones el ingreso a la organización, por lo que se considera importante investigar y dar a conocer cuáles son las causas, factores, o circunstancias que determinan que el mayor número de personas que se someten a dicha prueba no la solventan satisfactoriamente. Entre los alcances que dicha investigación tuvo fue que pudimos determinar las principales reacciones emocionales y condiciones ambientales que influyen en las personas que se someten a una prueba de polígrafo en un proceso de Reclutamiento y Selección, así como dar a conocer la poca objetividad del polígrafo en el proceso de contratación de una persona, además es importante que el lector conozca qué es la prueba de polígrafo, qué

pasos comprende un proceso de Reclutamiento y Selección, qué es y en qué consiste una reacción emocional y de que forma una condición ambiental influye en el óptimo desenvolvimiento de una persona, y, como en todo trabajo de investigación se encuentran limitantes como: poca colaboración de la población objetivo para responder los cuestionarios y las listas de cotejo que sirvieron como herramientas de evaluación, otro factor limitante fue el tiempo, los permisos necesarios para poder ingresar a los salones de clase y encuestar a la población, así como el traslape de actividades académicas dentro de la institución y la programación diseñada y estipulada para la realización de cada una de las actividades.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

El ser humano siempre ha estado expuesto a estímulos a los cuales reacciona de diferente manera según el estímulo que se le presente. Todas estas reacciones están determinadas por las condiciones ambientales en las cuales se presentan el estímulo, al igual que las reacciones emocionales pueden manifestarse según la circunstancia y la disposición que tenga el ser humano ante él.

La presente investigación pretende dar a conocer todas las reacciones emocionales y condiciones ambientales que influyen en los resultados de una prueba de polígrafo cuando esta es aplicada en un proceso de Reclutamiento y Selección.

Dentro de los objetivos que se proponen en la investigación están:

- Identificar las reacciones conductuales que presentan los estudiantes trabajadores que se someten a una prueba de polígrafo en un proceso de reclutamiento y selección.
- Dar a conocer cómo la prueba de polígrafo desencadena una serie de reacciones conductuales que alteran la misma.
- Evaluar si la prueba de polígrafo se adecua al ambiente laboral.
- Explicar de qué forma el polígrafo suspende el ingreso de una persona a una organización.

Al final de la lectura de esta investigación, se pretende que el lector este en la capacidad de visualizar las principales emociones y condiciones ambientales que afectan a la persona que es sometida a este tipo de prueba, la cual determina el ingreso a una empresa para poder optar a una plaza.

Para el logro de los objetivos antes mencionados la investigación esta dividida en cuatro capítulos; el capítulo uno, nos da una introducción y fundamentación teórica de la investigación (Marco Teórico) la cual fue dividida para que el lector tenga mayor facilidad de entendimiento de los temas que se abordan en cada uno de ellos, que aunque tengan relación, cada uno por separado tienen características diferentes que ameritan su distinción.

El capítulo dos se refiere a las técnicas y metodología utilizada en el proceso del trabajo de campo. Los resultados obtenidos y su respectivo análisis se encuentran en el capítulo tres.

Por último, en el capítulo cuatro se desarrolla la discusión de los resultados obtenidos de la investigación con las respectivas recomendaciones que enriquecen la misma.

Esperamos con lo anterior que la investigación sirva como fuente de información para las futuras generaciones.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1.1 Planteamiento del Problema

El problema que se investigó fue “Reacciones conductuales y condiciones ambientales que influyen en las personas que se someten a una prueba de polígrafo en un proceso de Reclutamiento y Selección”. Acorde con la experiencia en esta área se identificó que la mayoría de empresas en Guatemala han optado por incluir a su batería de pruebas, El Polígrafo, como proceso culminante para la contratación del nuevo personal, una prueba poco utilizada en nuestro país, al menos en el ámbito de Recursos Humanos debido a que esta prueba antes era utilizada únicamente en el área criminalística, esto con la intención de detectar mentiras, identificar a personas involucradas en desfalcos o robos. Es importante mencionar que un proceso de Reclutamiento y Selección está constituido por varios pasos pudiendo mencionar entre ellos, las entrevistas, las pruebas psicológicas, la verificación de referencias, pruebas técnicas, evaluaciones médicas entre otros. Entonces como el polígrafo es el que determina si el candidato es el adecuado o no para el puesto, todos los procedimientos mencionados anteriormente quedarían sin validez, y, tomando en cuenta que implican inversión de tiempo, costo, desgaste físico y trabajo para la organización y para el candidato, es innegable que se ha perdido de vista el verdadero trabajo de la Psicología Industrial.

Además retomando que la prueba de polígrafo es conocida también como “detector de mentiras” (lo cual es incorrecto); imaginemos si el candidato afirmara en alguna de las preguntas que ha robado, mentido, calumniado etc., estas respuestas harán que el candidato sea calificado como “poco confiable” y de cualquier manera no será tomado en cuenta para ocupar la plaza vacante, a pesar de haber dicho la verdad.

Por lo que conociendo la forma como éste se aplica surgió la necesidad de investigar a profundidad las reacciones conductuales y condiciones ambientales que influyen en los estudiantes trabajadores de cuarto y quinto año

de la jornada nocturna de Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala del Centro Universitario Metropolitano comprendidos entre las edades de 23 a 45 años que se han sometido a dicha evaluación y cómo, esta prueba suspende el ingreso de esta persona a una empresa u organización. Siendo esta investigación tipo cuantitativa-cualitativa se utilizaron las técnicas participativa-directa y muestreo de juicio así como instrumentos de medición tales como listas de cotejo y cuestionarios no estructurados, los cuales nos permitieron obtener datos como: emociones, reacciones, sentimientos y pensamientos que experimentaron las personas al ser sometidas a este tipo de pruebas y a la vez nos proporcionaron datos estadísticos de cuantas personas experimentaron las mismas reacciones y de esta forma demostrar que todas estas alteraciones fisiológicas si tienen mucha influencia en el resultado de la prueba, haciendo al polígrafo poco confiable y objetivo, ya que este puede llegar a ser alterado de forma involuntaria por la poca experiencia que las personas presentan al someterse a esta prueba por lo que consideramos que según la Biopsicología de la emoción, el estrés y la salud, los estímulos emocionales preparan al organismo para la acción (es decir, aumento del ritmo cardíaco, aumento de la presión arterial, dilatación de la pupila, incremento y liberación de la adrenalina, etc.) Además de mencionar el miedo condicionado, que consiste en la formación de una respuesta de miedo ante un estímulo que previamente era neutro, presentándolo convencionalmente en varias ocasiones antes de la administración de un estímulo aversivo. Por lo tanto, todo individuo presentará diferentes reacciones a estímulos que generalmente no perciben, los cuales definieron los resultados de la prueba. Lo anteriormente expuesto tuvo un fundamento psicológico el cual es llamado *Condicionamiento Clásico* (Ivan Pavlov) (1), que nos dice que a la persona se le da un estímulo para que esta reaccione de acuerdo a lo que le provoque, bien pueda ser amenaza, miedo, nervios, ansiedad, etc., diciendo con esto que la prueba poligráfica por sí sola, es una detonante de reacciones conductuales por

la percepción que actualmente se tiene de ella, y la cual predispone a la persona desde el inicio de la prueba al entrar en un estado de nervios y ansiedad.

(1) Morris, Charles y Maisto, Albert; 2005:“**Introducción a la Psicología,**” Pp. 146

1.1.2 Marco Teórico

1.1.2.1 Antecedentes

Los orígenes más remotos de la psicoterapia cognitiva provienen de la filosofía estoica (350 a.c. al 180 d.c.) y la filosofía religiosa oriental budista y taoísta.

La filosofía estoica fundada por el griego Zenón consideraba indispensable la ciencia para dirigir la vida, a través del ejercicio de la virtud. Esta última era el bien supremo, pues su práctica llevaba a la felicidad. Para alcanzar esta meta debían de gobernarse los estados emocionales extremos (las pasiones) a través del autodomínio. Estas consideraciones fueron defendidas en la ética estoica griega (Zenón de Citio, Crisipo y Epicteto) y la romana (Marco Aurelio, Séneca y Cicerón).

Quizás fue Epicteto quién más desarrolló la idea de cómo se producían las pasiones y de cómo se podían dominar. En su obra "Enchiridion" afirma que los hombres se perturban más por la visión u opinión que tienen de los acontecimientos que por estos mismos. Por lo tanto, opiniones más correctas podían reemplazar a las más incorrectas y producir así un cambio emocional.

En Oriente Gautama (Buda) allá por el 566 a.c. proclamaba sus principios de su religión atea: el dominio del sufrimiento físico y emocional a través del dominio de las pasiones humanas, que lleva a un estado de insensibilidad e indeterminación total, el Nirvana (desnudez, extinción). El budismo afirma que la realidad es construida por el pensamiento, por los juicios valorativos, que pueden ser pasionales y generar sufrimiento.

Ya en el siglo XX la corriente fenomenológica (Husserl) y la existencial (Heidegger) destacaron el papel de la experiencia subjetiva en el conocimiento y la existencia, resaltando el papel de la conciencia y los actos conscientes. Por otro lado B. Russell (1873-1971) destaca en su obra "la conquista de la felicidad" (1930) el papel jugado por las creencias adquiridas en la primera infancia que

se hacen inconscientes y a veces perturban a las personas en su vida más adulta como exigencias irracionales, y como pueden ser sustituidas por creencias más racionales ayudando así al individuo a alcanzar sus metas (este autor ha tenido una influencia poderosa sobre el psicólogo A. Ellis). No hay que olvidar al filósofo español Ortega y Gasset (1883-1955) que en su obra "Ideas y creencias" (1940) y otras, desarrolla el tema del hombre como instalado en ideas y creencias en unas circunstancias históricas, desarrollando a través de ellas una perspectiva personal de sus circunstancias y viéndose esa perspectiva a su vez afectada por esas circunstancias.

1.1.2.2 Reacciones Conductuales y Condiciones Ambientales

1.1.2.2.1 Emoción

Al igual que los motivos también las emociones activan y dirigen nuestra conducta. Los antiguos racionalistas pensaban que si las emociones no eran supervisadas, causarían estragos en las capacidades mentales superiores como el pensamiento racional o la toma de decisiones. (2)

- **Comunicación no verbal de la comunicación:**

La mayoría de nosotros oculta las emociones en cierta medida, pero por lo regular la gente puede decir lo que estamos sintiendo. Buena parte del tiempo comunicamos nuestros sentimientos de manera no verbal a través de:

- ✓ **Calidad de la voz:** Buena parte de la información que transmitimos no está contenida en las palabras que usamos, sino en la forma en que se expresan esas palabras.
- ✓ **Expresión facial:** Indicadores emocionales más evidentes, muchas expresiones faciales son innatas, no aprendidas.

(2). Ruch, Floyd y Zimbardo, Philip, 1978: "Psicología y Vida", Pp. 138, 306, 307

- ✓ **Lenguaje Corporal:** Forma de comunicar mensajes de forma no verbal.

Los acontecimientos más fundamentales que cualquier organismo debe adquirir para poder sobrevivir son: a) como se relacionan sus propias acciones con los acontecimientos ambientales, b) como se relacionan los acontecimientos del ambiente. Es decir, que es lo que sucede cuando actúa de ciertas maneras.

- **¿Qué partes del ambiente están relacionadas?**

Además el organismo puede aprender algo sobre la manera cómo reaccionar a las sucesiones de estímulos. El primero de dos estímulos puede llegar a servir como una “señal” del segundo, produciendo por ello una respuesta anticipatoria antes de que se experimente el segundo estímulo. Este aprendizaje es desagradable, nocivo o potencialmente letal. Finalmente las actividades intelectuales de analizar los estímulos complejos en sus componentes simples, o de sintetizar los elementos simples en todos complejos, se basa en la percepción de relaciones entre los estímulos. (3)

- **¿Cómo percibimos nuestras propias emociones?**

El componente fisiológico: se han hecho varios intentos de relacionar la emoción con los procesos fisiológicos o incluso explicar la emoción enteramente en tales términos.

Siempre que experimentamos una emoción fuerte, sin duda sentimos estar “agitados” por dentro, debido a varios cambios de nuestro organismo. Si alguien nos preguntara como se produce este estado de agitación, tal vez le contaremos que nuestro sentimiento de la emoción produce la subsecuente expresión corporal de ella. La mayoría de las personas estarían de acuerdo con nuestra afirmación.

Los “centros” de la emoción. En parte debido a las críticas de Cannon

(3).IDEM (2) Pp. 308,309

muchos investigadores comenzaron a prestar atención otros sistemas fisiológicos que pudiera ser el centro de la emoción. En general ha habido un interés creciente por los mecanismos nerviosos centrales. Una de las teorías más populares ha adjudicado al sistema límbico el gobierno de la emoción. Como hemos visto, los investigadores han encontrado que estimulando y lesionando varias partes del sistema límbico se producen cambios de las reacciones emocionales.

El hecho de que el sistema límbico este formado del cerebro primitivo tal vez de crédito a la idea de que ahí se localizan las emociones “primitivas”. No obstante estas estructuras, que de manera supuesta son filogenéticamente más viejas, han alcanzado su más alto grado de desarrollo evolutivo en el hombre, al igual que lo han hecho las estructuras corticales denominadas “superiores” y, por tanto ya no se las puede considerar realmente “primitivas” (4) si la teoría de James- Lange fuera correcta, todo estado emocional habría de tener su propio síndrome fisiológico. Así cuando una persona sintiese un conjunto particular de síntomas, diría “estoy feliz”. De hecho, a menudo utilizamos diferentes respuestas fisiológicas para distinguir entre las emociones, como cuando hablamos de una persona que se pone roja de ira o blanca de pánico, o de sentir “cosquillas” en su estómago cuando está nerviosa, pero al investigar los experimentadores estos fenómenos fisiológicos relacionados con las emociones, han llegado a varios resultados.

1.1.2.2 Reacciones

Alerta para una posible emergencia: Muchos cambios acompañan al acto aparentemente simple de volverse hacia la fuente de estimulación novedosa.

Los componentes de la reacción de orientación son los siguientes:

a. Aumento de sensibilidad. Disminuyen los umbrales auditivo y visual,

(4) Sandoval, Ana María, “**Psicobiología**”, Pp. 117

se dilata la pupila para permitir la entrada de más luz y aumenta la capacidad de discriminar entre estímulos similares.

b. Cambios específicos de los músculos esqueléticos. Dependiendo en la especie, los músculos que dirigen a los órganos sensoriales funcionan para mover la cabeza, enfocar los ojos, levantar las orejas, etc.

c. Cambios generales de los músculos. Se suspenden las actividades en curso; se eleva el tono general de los músculos y aumenta la actividad eléctrica de estos.

d. Cambios en las ondas cerebrales. La pauta de EEG se modifica hacia una actividad mayor, predominada la actividad rápida y de amplitud baja.

e. Cambios viscerales. Se contraen los vasos sanguíneos de las extremidades y se dilatan los de la cabeza.

- **¿Orientarse o habituarse?**

Todos los estímulos tienen el poder de producir una reacción de orientación, aunque los pertenecientes a una de las tres clases antes descritas producen reacciones de orientación más intensas y duraderas. La mayoría de los estímulos dejan de producir la reacción de orientación por el solo hecho de repetirse de idéntica forma. Con tal repetición el organismo se habitúa o rehabitúa al estímulo, tanto fisiológica como psicológicamente y deja de responder a él.

1.1.2.2.3 Sentimientos

El sentimiento es el estado afectivo similar a la emoción, aunque de menor intensidad y más duradero. Sin embargo, no todos los sentimientos constituyen estados apacibles; existen los llamados sentimientos Viscerales(5) que en ocasiones funcionan como un sistema de alarma a la hora de tomar una

decisión. Así, cuando afrontamos una situación difícil no nos guiamos solamente por lo que nos dicta la razón sino atendemos también las señales que recibimos de nuestros sentimientos.

Actualmente se ha comprobado que existe relación entre ciertas dolencias físicas y los sentimientos crónicos negativos como la ira, la depresión, la ansiedad, el pesimismo, el aislamiento y el estrés. Por el contrario, al aparecer, los sentimientos positivos actúan favorablemente sobre el sistema inmunológico mejorando la salud física y desde luego la salud mental de quien lo experimenta.

1.1.2.2.4 Condiciones Ambientales

El segundo tipo de correlación que se ha de aprender es la que existe entre la respuesta que damos y las consecuencias que tiene en el ambiente o en la relación que guardamos con él. Algunas cosas que hacemos tienen efectos; otras no tienen. Las que tienen pueden cambiar nuestra orientación frente a cierta parte del medio, o cambiar directamente cierta parte de él. Entre las condiciones ambientales se encuentran:

Espacio Físico:

El ambiente físico comprende todos los aspectos posibles, desde el estacionamiento situado a la salida del establecimiento, sin mencionar otros como la luminosidad y el ruido que llegan hasta el lugar de la aplicación de la prueba.

Iluminación:

La intensidad, o grado de brillantez, es el factor que más a menudo se relaciona con la iluminación. No obstante, aún no se sabe hasta qué punto una buena iluminación contribuye al rendimiento. Sin duda el nivel óptimo depende de la índole de la tarea que va a ejecutarse.

La iluminación debe tener los siguientes requisitos:

- a) Ser suficiente
- b) Ser constante y uniformemente distribuido.

Ruido:

El ruido se considera una condición física que afecta la concentración del evaluado alterando la prueba.

El ruido se considera como un sonido o barullo indeseable. El efecto desagradable de los ruidos depende de:

- a) La intensidad del sonido.
- b) La variación de los ritmos o irregularidades.
- c) La frecuencia o tono de los ruidos.

La intensidad del sonido se mide en decibeles, la legislación laboral estipula que el nivel máximo de intensidad de ruido en el ambiente de trabajo es de 85 decibeles.

Temperatura:

Esta puede ser alta o baja y cual sea la temperatura tiende a incomodar al evaluado ocasionando que no se concentre en las preguntas planteadas.

Ventilación:

Es importante renovar el aire de la habitación con cierta frecuencia, porque si no se puede sufrir los efectos de una mala ventilación: dolores de cabeza, mareo, malestar general, cansancio, sopor, que hará que rinda menos en la elaboración de la prueba.

Postura:

Es importante huir de las actitudes demasiado cómodas ya que favorecen la distracción y la relajación.

La necesidad de apoyo social:

Dave Meggyesy (San Francisco Chronicle, 24 de julio de 1970) recalca todo lo intenso que pueden ser las motivaciones sociales al controlar la conducta del individuo. Tal vez la más fundamental de ellas sea la necesidad de aprobación social. No hay límites para lo que algunas personas podrán hacer para ganarse la simpatía de otras, incluyendo el homicidio o el soportar la humillación, el dolor, o incluso perder la vida. (5)

La aprobación social de nuestras acciones tiene por lo menos cinco consecuencias relacionadas, aunque distintas:

- a. La aprobación de nuestra conducta es signo de que se nos reconoce y confiere notoriedad e identidad.
- b. La aprobación legítima de nuestra existencia, aumentando nuestra categoría, en tanto que personas que merecemos ser reconocidos.
- c. La aprobación supone la aceptación de lo que tenemos que ofrecer, y con ella la seguridad de no ser rechazados debido a la falta de propiedad de nuestras capacidades, opiniones o sentimientos.
- d. La aprobación establece un nexo entre quien aprueba y quien es aprobado, creando agrado para quien aprueba y un sentimiento de reciprocidad
- e. La aprobación proporciona un criterio de nuestro control o poder sobre el ambiente, al especificar como nuestra conducta puede producir consecuencias deseables.

(5). Ruch, Floyd y Zimbardo, 1978: "Psicología y Vida", Pp. 318 y 319

Actualmente todas las condiciones ambientales que intervienen en las emociones y reacciones de una persona son aspectos que la Psicología Industrial ha considerado importante para que todo el proceso de contratación sea realizado de forma más efectiva.

1.1.2.3 Psicología Industrial

Es una rama de Psicología la cual estudia el comportamiento del ser humano dentro de una organización, industria, empresa, entre otras; la cual tiene como objetivo principal encontrar el equilibrio entre el colaborador y la organización (entiéndase por organización sinónimo de patrono, empresa, industria, corporación, institución, entre otras), es decir, que la psicología industrial es la encargada de velar que todo colaborador tenga las condiciones necesarias para desarrollar su trabajo, un sueldo, trato y prestaciones justas, así como también garantizar la productividad de los colaboradores poniendo a la gente adecuada para cada trabajo. Pero no entendamos colaborador solo al que ya esta dentro de la organización, sino que también debemos entender así a los posibles candidatos a una plaza, ya que aparte de que puede ser un cliente nuestro posteriormente, también podemos dejar escapar a un talento debido a los proceso y técnicas que estemos utilizando para reclutar y seleccionar al personal, es por ello que la persona encargada de un departamento de RRHH (Recursos Humanos) debe investigar, y no poner solo por poner o porque la competencia lo esta haciendo, ya que debido a ello puede subir nuestro indicadores de rotación, productividad, ausentismo, motivación entre otros, además de perder nuestro objetivo principal que el ser humano, ni siquiera las pruebas psicológicas (que son estudiadas y estandarizadas por muchos años) nos pueden condicionar para contratar a una persona o no, menos lo puede hacer una técnica como lo es el polígrafo que lejos de ser un estudio psicológico, es un interrogatorio intimidante y amenazador que hoy por hoy es lo que esta generando aún más desempleo.

1.1.2.4 Reclutamiento Y Selección De Personal

1.1.2.4.1 Reclutamiento De Personal

Desde siempre han existido personas que necesitan servicios de otras, desde las haciendas que necesitaban jornaleros, las casas particulares que necesitan señoras 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, más confiable y segura la contratación de cualquier servicio, es por ello que el subproceso de Recursos Humanos vino a suplir esta necesidad de contratar gente idónea para el puesto; pero qué es en sí el Reclutamiento de Personal; pues 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 al proceso de selección”*(6), considerando que es la definición que más se adecua a la actualidad ya que antes reclutamiento se entendía más en el campo militar, pero hoy por hoy es exactamente lo que Chiavenato nos dice, es un proceso de dos vías: comunica y divulga.

El proceso de reclutamiento inicia cuando el candidato presenta su curriculum vitae o llena la solicitud de empleo, y 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:

- ✓ Anuncio en diarios y revistas
- ✓ Agencias de reclutamiento
- ✓ Referidos de los colaboradores
- ✓ Vía internet
- ✓ Banco de Datos

(6) Chiavenato, Idalberto, 2009: **“Gestión del Talento Humano”**, Pp. 116-128

1.1.2.4.2 Selección De Personal

Después de realizar el reclutamiento se da paso a la selección de los candidatos que más se ajustan al perfil del puesto que se esta buscando, esto se hace en dos pasos, el primero es con la Curricula, para evitar citar a gente que no cumple con los requisitos y ahorrarnos más tiempo en el proceso, el segundo paso para la selección es por medio de la solicitud y una entrevista inicial aquí ya se toman en cuenta otros aspectos como datos familiares, trabajos anteriores, sueldo, entre otras, costumbres, hobbies entre otras. El término Selección de Personal puede tener muchos significados, dependiendo del enfoque que se le quiera dar y hacia donde lo queremos llevar, es decir, para que se va a seleccionar y como lo vamos a hacer; pero entre la definiciones que más se adapta a cualquier ámbito es la siguiente “Selección de Personal es *un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características, habilidades y aptitudes para el puesto vacante*”(7) y el objetivo principal de la selección es encontrar al candidato más idóneo para el puesto vacante.

El proceso de selección se da de la siguiente forma: (ver figura 1)

- a. Entrevista Inicial
- b. Entrevista de Selección
- c. Evaluación Médica
- d. Pruebas Psicológicas
- e. Pruebas técnicas específicas
- f. Evaluación de Polígrafo
- g. Solicitud de Referencias
- h. Entrevista con Jefe Inmediato
- i. Oferta Laboral
- j. Contratación

(7) Chiavenato, Idalberto, 2009: “**Gestión del Talento Humano**”, Pp.137 -150

Cabe notar aquí 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, misión y visión de la organización.

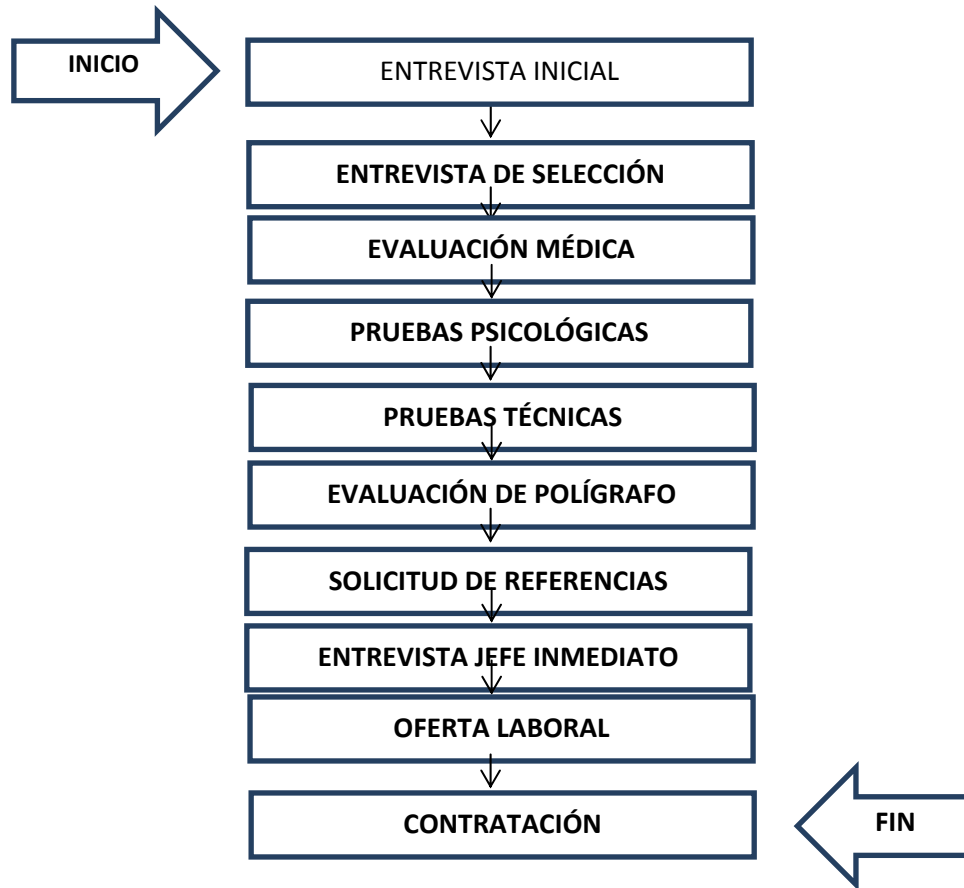


Figura No.1 Proceso de Selección, (Cada rubro es prerequisite para el siguiente).

1.1.2.5 Trabajador

Trabajador es toda persona que presta sus servicios a una empresa o patrono con una remuneración económica a cambio.(8) En la actualidad se le conoce como colaborador, con el objetivo de crear un ambiente familiar en las empresas en donde los colaboradores se sientan identificados y desarrollen lealtad hacia su patrono. En opinión propia esto solo ha cambiado de nombre

porque faltan muchas cosas por hacer para que un ser humano se sienta parte de algo e identificado con algo, es decir, que va más allá de un cambio de nombre, tiene que ver aquí las prestaciones, el salario, la carga de trabajo y la importancia que se le de al trabajador, ya que si el objetivo es crear un ambiente familiar, debemos darnos cuenta como funciona una familia; la familia, apoya, ayuda, se preocupa entre otras por sus integrantes, entonces es lo mismo que se debe hacer dentro de las organizaciones, lograr este cambio real en donde la relación laboral sea un ganar-ganar, es decir, que ambos se vean beneficiados sin que uno se aproveche del otro.

1.1.2.6 Fundamento Psicológico

1.1.2.6.1 Condicionamiento Clásico (Ivan Pavlov)

Ivan Pavlov un fisiólogo ruso que estudiaba los procesos digestivos, descubrió el condicionamiento clásico casi por accidente. Como los animales salivan cuando se coloca comida en su boca, Pavlov inserto tubos a las glándulas salivales advirtió que los perros salivaban antes de que la comida estuviera en su boca; el solo hecho de ver el alimento los hacía babear.⁽⁹⁾ De hecho, babeaban incluso ante el sonido de los pasos del experimentador. Los perros habían sido condicionados a salivar en respuesta a un nuevo estímulo –la campana- que normalmente no había producido esa respuesta.

1.1.2.6.1.1 Elementos Del Condicionamiento Clásico.

En términos generales, el condicionamiento clásico implica el paramiento de una respuesta involuntaria que por lo regular es provocada por un cierto estímulo, con un estímulo diferente, previamente neutral.

- **ESTÍMULO INCONDICIONADO (EI):** Estímulo que de manera invariable

(8) Chiavenato, Idalberto, 2009: “**Gestión del Talento Humano**”, Pp. 98

(9) Morris, Charles y Maisto, Albert, 2005: “**Introducción a la Psicología**” Pp.146, 147 y 148

causa que un organismo responda de manera específica.

- **RESPUESTA INCONDICIONADA (RI):** Respuesta que tiene lugar en un organismo siempre que se presenta un estímulo incondicionado.
- **ESTÍMULO CONDICIONADO (EC):** Estímulo originalmente neutral que se aparece con un estímulo incondicionado y a la larga produce la respuesta deseada en un organismo cuando se presenta solo.
- **RESPUESTA CONDICIONADA (RC):** Después del condicionamiento, la respuesta que produce el organismo cuando solo se presenta un estímulo condicionado. (10).

Los seres humanos también aprenden conductas por medio del condicionamiento clásico. De tal manera que el ser humano se muestra ansioso, tenso o nervioso cuando se encuentra en medio de una serie de cuestionamientos que debe responder con la mayor sinceridad y brevedad posible debido a que las persona están percibiendo un estímulo que era neutral, esto ocasiona respuestas involuntarias, esto lleva entonces a que la persona cada vez que es sometida a este tipo de pruebas y con el mismo tipo de cuestionamiento de forma involuntaria presente ansiedad, temor, sudoración, tensión, nervios, etc.

(10) IDEM (9) Pp. 156

1.2 Hipótesis

La hipótesis planteada fue: “Las reacciones conductuales y las condiciones ambientales influyen en los resultados de una prueba de polígrafo en un proceso de Reclutamiento y Selección y/o su posible contratación”, por lo que podemos decir que dicha hipótesis es aceptada, fundamentándonos en los resultados obtenidos de la investigación de campo realizada a personas que se han sometido a la prueba de polígrafo.

1.3 Delimitación

El trabajo de campo de la presente investigación se llevo a cabo en la escuela de Ciencias Psicológicas del Centro Universitario Metropolitano de la Universidad de San Carlos de Guatemala ubicado en la 9^a. Avenida 9-45 zona 11 con estudiantes de cuarto y quinto año de la jornada nocturna dicha muestra son estudiantes universitarios que en la búsqueda de un empleo se ha tenido que someter a pruebas poligráficas para cumplir con el proceso de reclutamiento y selección y poder aplicar a una plaza, para la realización de nuestro trabajo de campo fue necesario solicitar el apoyo de algunos catedráticos para poder aplicar las pruebas dentro de los salones de clases, afortunadamente la mayoría de la muestra encuestada se ha sometido a pruebas poligráficas lo cual facilito nuestra investigación, dicho trabajo de campo se llevo a cabo en los meses comprendidos en de Julio a Septiembre de 2011 distribuidos de la siguiente manera del 20 de julio al 09 de agosto se realizo el análisis de los instrumentos esto con el objetivo de redactarlos de la mejor manera para que fuese más práctico la forma de graficar las respuestas, posteriormente entre los días del 13 de agosto al 31 de agosto se realizaron los trámites correspondientes para poder obtener los respectivos permisos para poder aplicar los instrumentos a los alumnos de los diferentes grados y secciones, entre los días del 03 de septiembre al 17 de septiembre se realizaron las exposiciones a los alumnos de cada sección acerca del tema de nuestra tesis esto con el propósito de que los estudiantes tuvieran el conocimiento de lo que es una prueba de polígrafo y con esto poder conocer qué cantidad de alumnos se habían sometido a este tipo de prueba, luego del 19 septiembre al 26 de septiembre se aplicaron los instrumentos a los estudiantes que han sido sometidos a este tipo de pruebas para luego contabilizar y graficar las respuestas de la muestra seleccionada.

CAPÍTULO II

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Técnicas

2.1.1 Técnica de Muestreo: La técnica que se utilizó fue **muestreo de juicio**, el cual consistió en que de antemano se tuvieron las características y conocimientos que debían de poseer las personas que participaron o formaron parte de la muestra, las características fueron las siguientes; debían ser estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas del Centro Universitario Metropolitano, de cuarto y quinto año de la jornada nocturna con una edad comprendida entre 23 y 45 años, (la muestra fue de 20 personas) y el conocimiento requerido fue que hubieran sido sometidos a una prueba de polígrafo como requisito para ingresar a laborar a una empresa (utilizando como pregunta clave **¿Cuál de todos los instrumentos que se le aplicaron le resultó ser el más incómodo?**); también utilizamos la técnica **Participativa-directa**, porque participaron directamente aquellos que lo quisieron hacer, no se obligó a nadie, ni se impusieron órdenes o instrucciones, es decir, que la participación de las personas fue completamente voluntaria.

2.1.2 Técnicas de Recolección de Datos (o de información): Las técnicas que se utilizaron para realizar la investigación fueron listas de cotejo y cuestionarios no estructurados, los cuales tuvieron la función de recolectar la mayor información posible pero que a su vez fuera confiable y completa para que la investigación arrojara los resultados verídicos de este proceso poligráfico. Para poder hacer uso de estas técnicas se habló con los Licenciados que impartían clases en la jornada nocturna

para así tener la mayor posibilidad de permiso en cualquiera que fuera la clase, logrando obtener permiso en el curso de Investigación IV y V; la aplicación de los instrumentos estuvo a cargo de las dos investigadoras, y el procedimiento fue el siguiente: Se les comunicó a los estudiantes una breve explicación de lo que consistía la investigación y luego se hizo la pregunta: ¿Quiénes han sido sometidos a una prueba de polígrafo como parte de un proceso de Reclutamiento y Selección?, y luego se hizo la pregunta clave ya expuesta en el apartado anterior; esta pregunta fue la que realmente nos dio la muestra a investigar a la que luego se les explicó en que consistían los dos instrumentos estando a la par de ellos para resolver cualquier duda que pudiera surgirles.

2.1.3 Técnicas de Análisis estadístico de los datos:

2.1.3.1 Clasificación: Después de la aplicación de los instrumentos se procedió a la clasificación de cada uno de ellos por sexo, edad, grado académico, y reacciones conductuales que hubieran presentado.

2.1.3.2 Tabulación: En esta técnica se tabularon las reacciones conductuales y condiciones ambientales que presentaron los evaluados ante la prueba de polígrafo, haciendo uso del programa de computación Excel, esta tabulación se hizo igual a la clasificación, es decir, que se tabuló el sexo, la edad, las reacciones conductuales, condiciones ambientales y el grado académico.

2.1.3.3 Gráficas: La presentación de los resultados se hizo por medio de porcentajes y utilizamos como medio las gráficas para hacer que los resultados sean más entendibles, en las graficas solo se presentaron las reacciones conductuales y condiciones ambientales que se presentaron en las evaluaciones poligráficas.

2.2 Instrumentos

2.2.1 Lista de Cotejo: Este es un instrumento con una lista de reacciones posibles que pudieron presentar las personas al someterse a una evaluación de polígrafo, y se basa en que la persona vaya respondiendo haciendo una marca dentro de un cuadro si o no, esto con el propósito de simplificar y poder tabular mejor las reacciones presentadas, ya que es un instrumento fácil de aplicar, fácil de responder y fácil de calificar, por lo que es la mejor opción para este propósito en sí. El instrumento fue diseñado por las investigadoras y los criterios utilizados para realizar las interrogantes o situaciones fue referente al marco teórico en donde se dan las posibles reacciones que puede presentar un individuo en una situación de riesgo o amenaza, por lo que colocamos las reacciones o emociones más comunes o las que siempre aparecerán en una situación estresante y tendrán solo dos opciones de respuesta si o no; no tendrán valor numérico pero si servirán para sacar un porcentaje de las emociones más presentadas y su influencia en los resultados de una prueba de polígrafo. El cuestionario consta de 15 preguntas las cuales fueron ordenadas en forma ascendente, es decir, de la emoción más fácil de sentir hasta reacciones a nivel biológico como mareos, nauseas, entre otras.

2.2.2 Cuestionario no Estructurado: Este instrumento es una serie de preguntas relacionadas con todo lo que conlleva el proceso de la evaluación de polígrafo, serán preguntas con lenguaje sencillo para su fácil comprensión. La elección de este instrumento se debió a que en muy pocas preguntas se logró obtener toda información necesaria acerca de la percepción que tienen las personas que se han sometido a la prueba poligráfica sobre la prueba misma, es por esta razón que no es estructurado el cuestionario, ya que abarcaremos todas las áreas, **el proceso de evaluación**, esta con el objetivo de obtener con exactitud

como se esta llevando a cabo la evaluación, y comparar si esta es correcta o no, **percepción del evaluado**, para saber la opinión que tienen acerca de la aplicación de este tipo de evaluaciones, **reacciones emocionales** y **condiciones ambientales**, estas dos últimas para saber como influyen en los resultados de la prueba poligráfica. El instrumento estará compuesto de 15 preguntas abiertas.

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

3.1.1 Características del lugar

Escuela de Ciencias Psicológicas del Centro Universitario Metropolitano de la Universidad de San Carlos de Guatemala ubicado en la 9ª. Avenida 9-45 zona 11, en los salones de clases del curso de Investigación IV y V de la jornada nocturna, los salones 201 y 205, ubicados en el segundo nivel del edificio B, los cuales no tenían adecuada iluminación, ventilación y el mobiliario tampoco se encontraba en buenas condiciones, sin embargo si hubo el suficiente espacio para que la población participante trabajara los instrumentos aplicados.

3.1.2 Características de la población

Estudiantes hombre y mujeres de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas del Centro Universitario Metropolitano, de cuarto y quinto año de la jornada nocturna del curso de Investigación IV y V respectivamente, con una edad comprendida entre 23 y 45 años, que hubieran sido sometidos a una prueba de polígrafo como requisito para ingresar a laborar a una empresa. Los participantes al principio no mostraron mucho deseo de participar, tomando en cuenta que el horario nocturno no nos favorecía, porque los posibles participantes querían retirarse temprano, también hubieron muchas dudas que se fueron resolviendo durante la aplicación de los instrumentos.

3.2 Presentación, análisis e interpretación de los resultados

3.2.1 Análisis Cualitativo

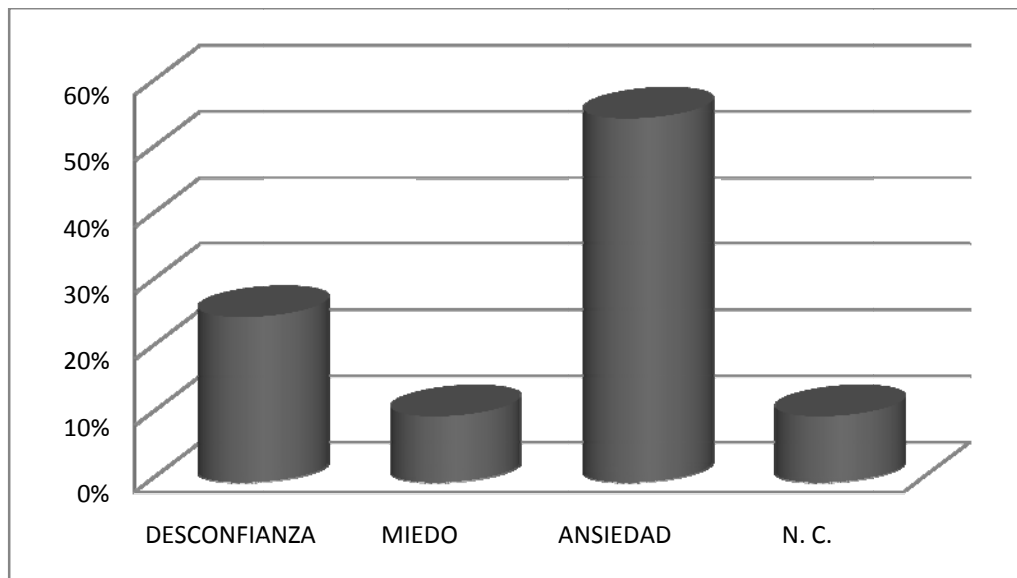
En el proceso final de esta investigación existieron varios aspectos en los cuales se debe recalcar los efectos psicológicos en los estudiantes que se sometieron a una prueba de polígrafo como parte de un proceso de Reclutamiento y Selección. Al realizar el respectivo análisis se pudo constatar que la mayoría de los estudiantes que se sometieron a la prueba poligráfica se sintieron amenazados y/o intimidados, lo que desencadenó una serie de emociones como miedo, nervios, ansiedad, etc., que lejos de ser porque la persona estaba mintiendo, fue porque la prueba no es lo suficientemente conocida y no es lo suficientemente explicada a la hora de aplicarla, lo que condiciona desde un inicio cierta conducta a tomada por parte del evaluado. Algo importante que se descubrió al realizar el siguiente análisis es que la mayoría de los estudiantes encuestados, manifestaron que no se volverían a someter a dicha prueba, a pesar de haber pasado ya por la experiencia y de conocerla un poco más, por lo que se puede decir que la prueba deja miedo y resistencia en la población que se la aplicó por ser esta prueba la causante de no haber ingresado o por lo menos haber sido tomado en cuenta para la plaza a la cual estaban aplicando. Lo anterior va ligado a que la población que paso por este proceso poligráfico, culpa también las condiciones ambientales pobres que existieron durante la prueba, lo que fundamenta aun más la poca credibilidad que la población le va tomando al polígrafo, en la mayoría de los casos, las condiciones ambientales fueron malas, no hubo un espacio adecuado para realizar la prueba, no hubo buena iluminación y ventilación, pero lo más importante no hubo gente lo suficientemente capacitada para aplicar esta prueba dirigida hacia un proceso de Reclutamiento y Selección, es decir, que la prueba debería de ser aplicada de acuerdo al proceso que se esta trabajando, porque no es lo mismo evaluar un crimen, que la confiabilidad de un candidato en proceso de Reclutamiento y Selección.

3.2.2 Análisis Cuantitativo

Para el análisis de los datos se utilizó el programa de Excel, ya que es una herramienta que proporciona amplias capacidades gráficas. El análisis de datos se realizó de forma descriptiva y de correlación donde se analizan cada una de las preguntas y la relación que existe entre ellas.

Gráfica No. 1

¿Qué sensaciones manifestó durante la prueba?



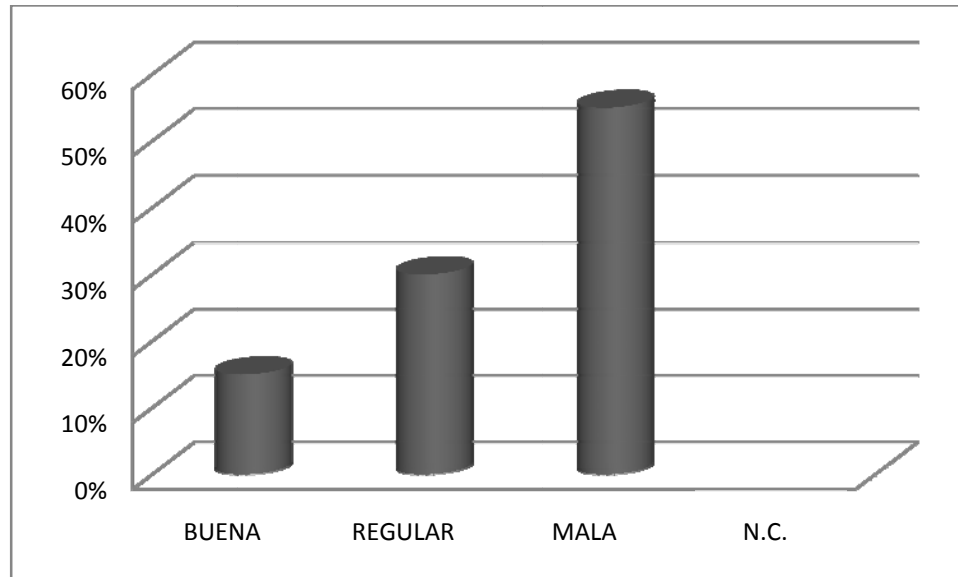
Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No. 1 el 25% de la muestra respondió que sintió desconfianza durante la prueba de polígrafo; el 10% de la muestra respondió que sintió miedo; el 55 % de la muestra respondió que sintió ansiedad y un 10% no respondió ante dicho cuestionamiento. Al hacer mención de las sensaciones que manifestaron los candidatos ante la prueba de polígrafo, la gráfica nos permite observar que la sensación más frecuente entre la muestra encuestada fue nerviosismo.

Gráfica No. 2

¿Cómo fue su experiencia durante la Prueba de Polígrafo?



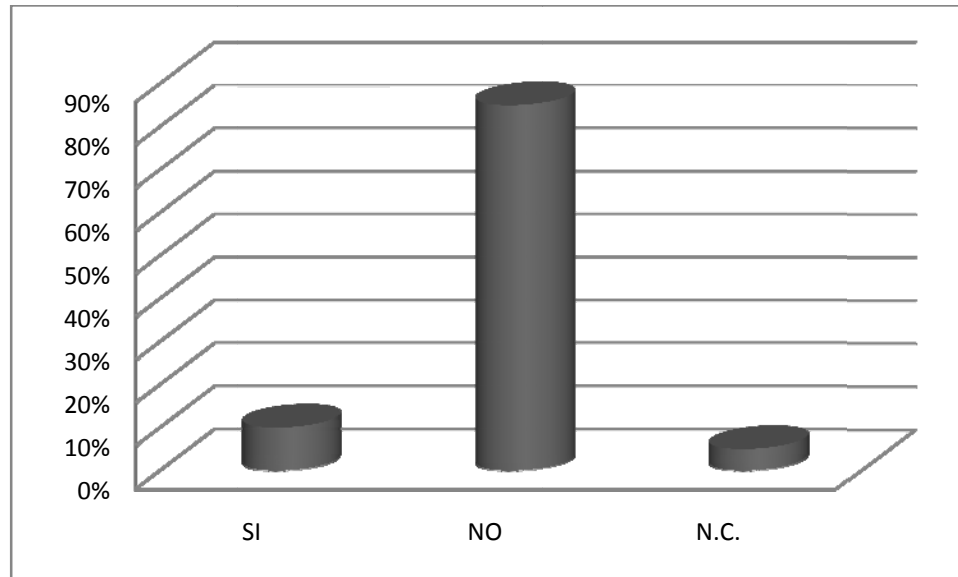
Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No. 2 el 15% de la muestra respondió que la experiencia ante la prueba de polígrafo fue buena; el 55 % de la muestra respondió que la experiencia fue regular; el 30% de la muestra respondió que la experiencia fue mala. Al hacer mención de la experiencia de los candidatos, la gráfica nos permite observar que la experiencia más frecuente entre la muestra encuestada fue mala.

Gráfica No. 3

La postura en la cual se mantuvo durante la prueba, ¿Le pareció cómoda?



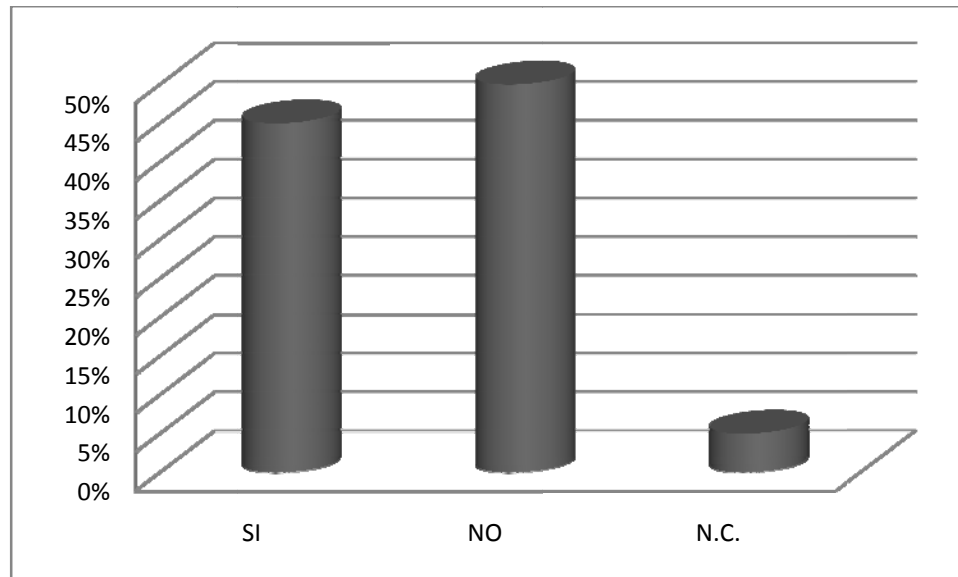
Fuente: Lista de cotejo aplicada a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No.3 el 10% de la muestra respondió que si fue cómoda la postura durante la prueba; el 85 % de la muestra respondió que no fue cómoda la postura durante la prueba de polígrafo y el 5 % no contesto ante dicho cuestionamiento. Al hacer mención de la comodidad de la postura que los candidatos mantuvieron en la prueba de polígrafo, la gráfica nos permite observar que en según la mayoría de la muestra la postura fue incomoda.

Gráfica No. 4

¿Considera que la iluminación del sitio donde le fue aplicada la prueba fue la adecuada?



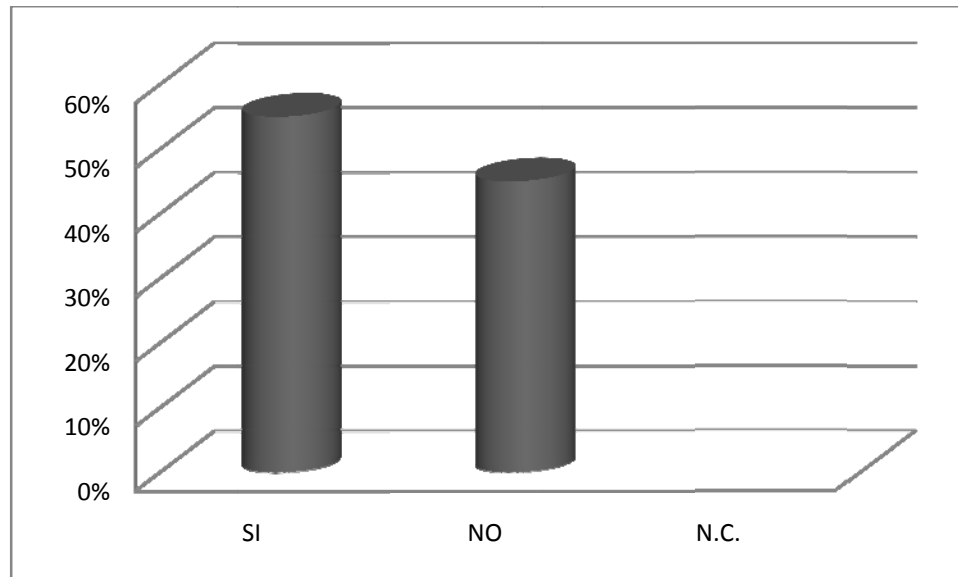
Fuente: Lista de cotejo aplicada a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No.4 el 45% de la muestra respondió que la iluminación si fue la adecuada para la aplicación de la prueba; el 50% respondió que la iluminación no fue la adecuada para poder aplicar la prueba de polígrafo y el 5% no respondió a la interrogante. Al hacer mención de la iluminación que se manejó en la prueba de polígrafo, la gráfica nos permite observar que la iluminación no fue la más adecuada para aplicar una prueba de polígrafo.

Gráfica No. 5

Durante la prueba, ¿Intervino algún distractor que interrumpiera su concentración?



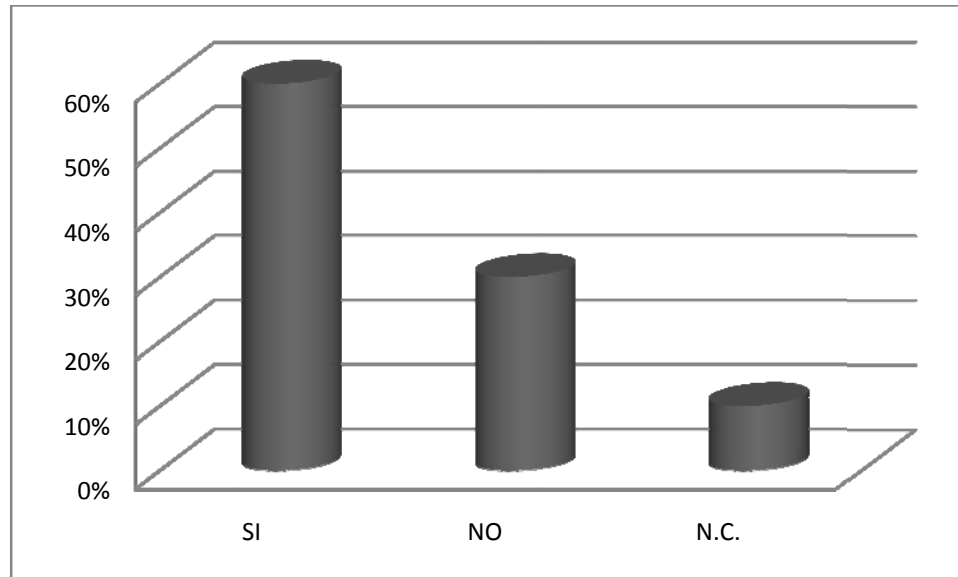
Fuente: Lista de cotejo aplicada a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No.5 el 55% de la muestra respondió que si existió distracción durante la aplicación de la prueba de polígrafo; el 45% respondió que no existió distractor. Al hacer mención de los distractores que intervinieron en la aplicación de las pruebas de polígrafo, la gráfica nos permite observar que en la mayoría de los casos intervino algún distractor.

Gráfica No. 6

¿Experimentó cambios a nivel fisiológicos durante la prueba?



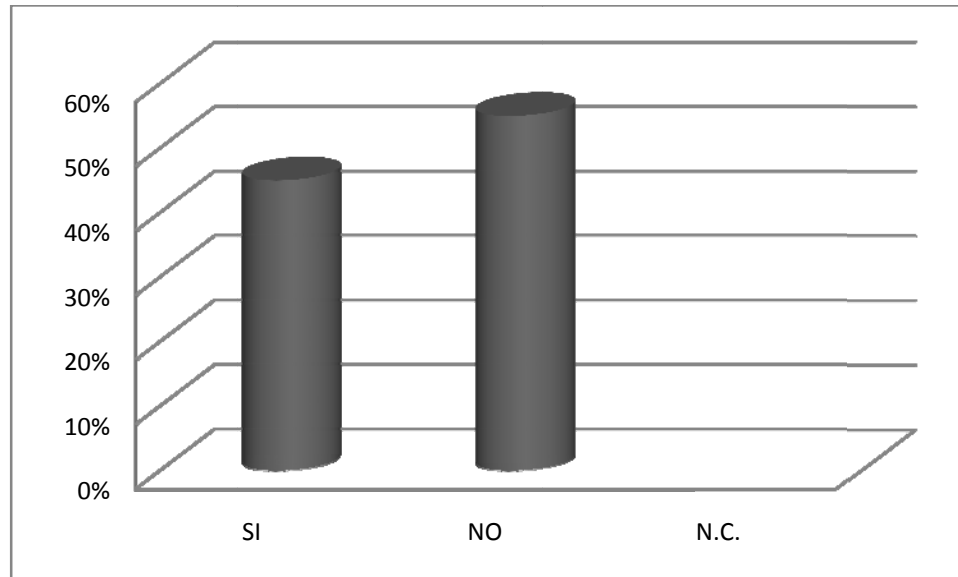
Fuente:Lista de cotejo aplicada a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No.6 el 60% de la muestra respondió que si experimento cambios fisiológicos durante la prueba, el 30% respondió que no experimento ningún cambio fisiológico y el 10% no respondió ante dicha interrogante. Al hacer mención de los cambios fisiológicos que se experimentaron durante la aplicación de las pruebas de polígrafo, la gráfica nos permite observar que en la mayoría de los casos se experimento algún cambio fisiológico

Gráfica No. 7

¿Considera efectiva la prueba de polígrafo?



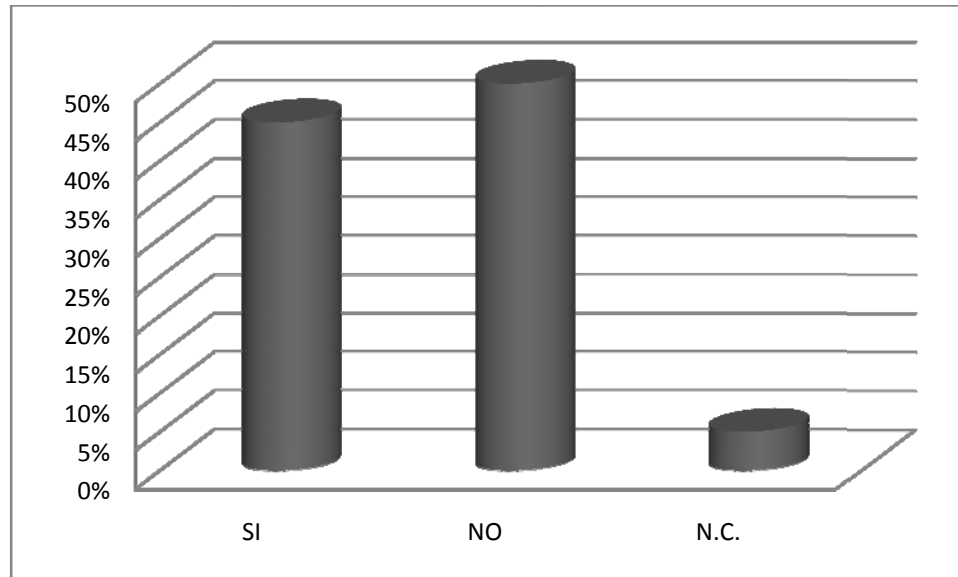
Fuente: Lista de cotejo aplicada a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No.7 el 45% de la muestra respondió que si considera efectiva la prueba de polígrafo; el 55 % considera que no es efectiva la prueba. Al hacer mención de la efectividad de la prueba de polígrafo la grafica nos permite observar que la mayoría de la muestra entrevistada no considera efectiva dicha prueba.

Gráfica No. 8

¿Fue seleccionado para la plaza después de aplicada la prueba?



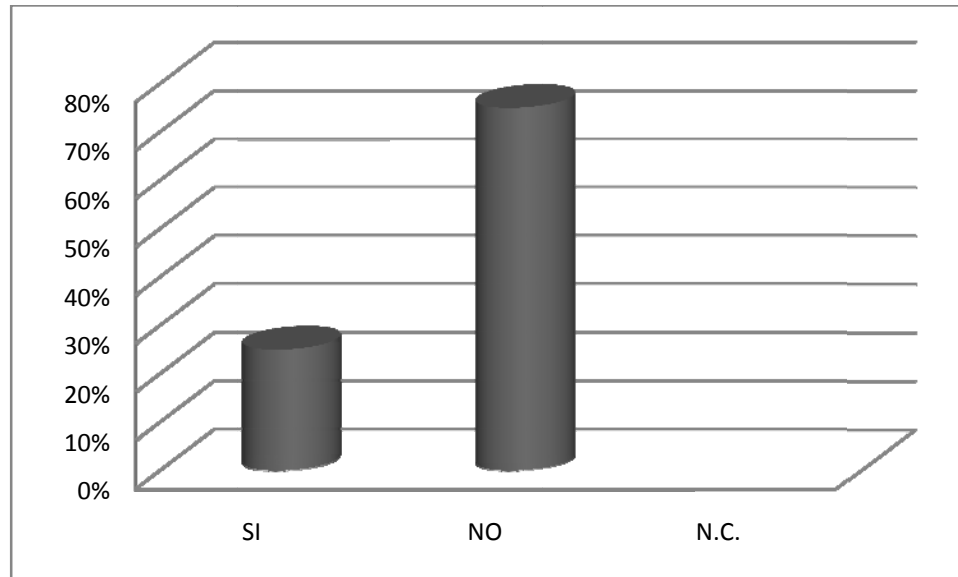
Fuente: Lista de cotejo aplicada a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No.8 el 45% de la muestra respondió que si fue seleccionado después de aplicada la prueba de polígrafo; el 50% respondió que no fue seleccionado para la plaza posterior a la aplicación de dicha prueba y el 5 % no respondió a dicha interrogante. Al hacer la relación de si las personas fueron seleccionadas para la plaza después de haberse aplicado la prueba de polígrafo, la gráfica nos permite observar que la mayoría de ellos no fueron seleccionados a la plaza.

Gráfica No. 9

¿Le agrado ser sometido a una prueba de polígrafo?



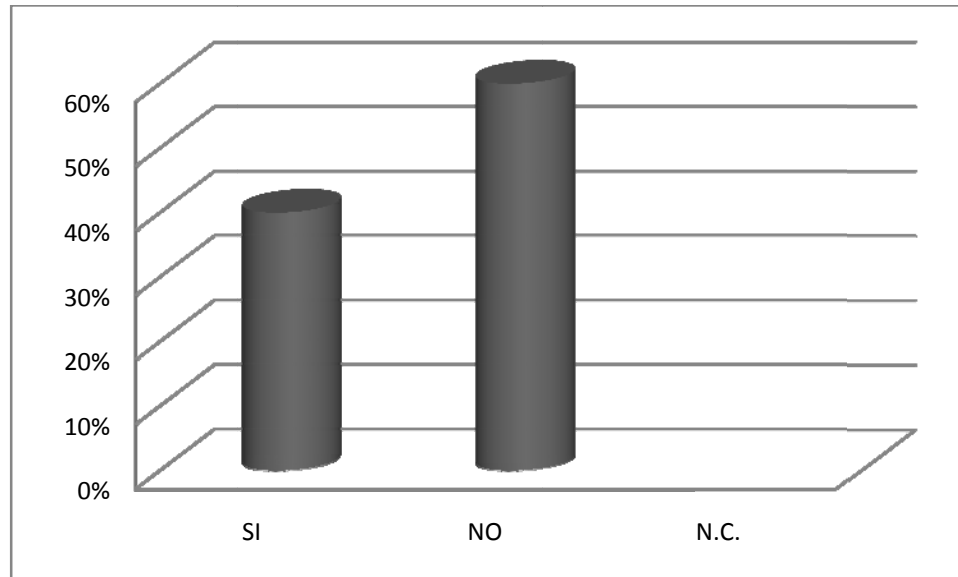
Fuente: Lista de cotejo aplicada a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No.9 el 25% de la muestra respondió que si le agrado ser sometido a la prueba de polígrafo; el 75% respondió que no le agrado ser sometido a una prueba de polígrafo .Al hacer mención de si fue agradable someterse a una prueba de polígrafo, la gráfica permite observar que a la mayoría de la población no le agrado ser sometida a dicha prueba.

Gráfica No. 10

¿Se volvería a someter a una evaluación poligráfica?



Fuente: Lista de cotejo aplicada a estudiantes de 4to y 5to año de psicología de la jornada nocturna.

Interpretación:

En el gráfico correspondiente a la pregunta No.10 el 40% de la muestra respondió que si volvería a someterse a una prueba de polígrafo; el 60% respondió que no volvería a someterse a la prueba de polígrafo .Al hacer la referencia de si se volverían a someterse a una prueba de polígrafo, la gráfica permite observar que a la mayoría de la muestra no se volvería a someter a una prueba de polígrafo.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- a. Según las estadísticas presentadas en las graficas es conveniente concluir que las emociones intervienen de manera significativa en las personas que se someten a una prueba de polígrafo, la ansiedad, el miedo, la desconfianza pueden ser una de las causas por las cuales la prueba poligráfica pueda alterarse al no ser contraladas por la persona a la cual se le está aplicando dicha prueba.
- b. Como consecuencia de las emociones presentadas por las personas que son sometidas a la prueba de polígrafo la experiencia en la mayoría de los casos no es buena debido a que la persona no es capaz de vencer o controlar dicha emoción y esto ocasiona inseguridad e incomodidad al estar evaluándose.
- c. La postura y los aparatos que le son colocados a las personas que se someten a una prueba de polígrafo resultan incómodos en cierto momento ya que algunos de ellos no permiten que la persona tenga la suficiente movilidad por lo que la persona debe permanecer en una posición rígida y esto ocasiona que al momento de responder a las preguntas la persona no tenga la suficiente concentración debido a la incómoda y desagradable posición en la que se encuentra.
- d. Si la iluminación y la ventilación de la sala o el salón en el cual es aplicada la prueba no es la adecuada puede ocasionar que el candidato se desconcentre por la insuficiencia de aire y luz, lo cual puede causar sueño, desesperación, sensación de cansancio y con esto ocasionar malestar incomodo en el proceso de evaluación.
- e. La prueba de polígrafo requiere de mucha concentración ya que se espera por parte del evaluador que las respuestas del candidato sean breves, prontas y espontaneas, por lo que cualquier tipo de distractor

como sonidos, música, interrupciones por parte de alguna persona ajena a la evaluación sean causa de desconcentración y desatención por parte del evaluado y las respuestas sean condicionadas por el ambiente.

- f. Los cambios fisiológicos como: malestar estomacal, náuseas, mareos, calor, cefaleas, entre otras, son consecuencia de que alguna de las respuestas proporcionadas por el evaluado no sean las adecuadas, lo cual la convierte vaga.
- g. La prueba de polígrafo puede llegar a ser poco efectiva cuando la misma no cumple con los estándares de calidad para su aplicación siendo estos: ambiente agradable, buena atención, manejo objetivo de las preguntas y que cuente con el personal capacitado para poder realizar la prueba, esto con la finalidad de que el candidato pueda desenvolverse tal y como es y de esta forma la prueba de polígrafo sea lo más objetiva posible.
- h. Las probabilidades de ser seleccionado para la plaza vacante en un proceso de Reclutamiento y Selección tras una prueba de polígrafo son escasas debido a que las emociones y ambiente en sí de la prueba, no son las más adecuadas para una persona, esto condiciona a la persona y no permite su buen desenvolvimiento ante dicha prueba.
- i. Podemos decir que la Prueba de Polígrafo no es adecuada para ser aplicada en Proceso de Reclutamiento y Selección, a menos que su forma de aplicación cambiara de acuerdo a ámbito.
- j. Tomando como base la conclusión anterior la mayoría de la población no se volvería a someter a una prueba de polígrafo sin embargo es necesario mencionar que por el desempleo que actualmente se vive en el país, las personas se ven obligadas a seguir los procesos de Reclutamiento y Selección y que en algunos esta como requisito la aplicación de la prueba poligráfica por lo que se ven en la necesidad de volvérsela a aplicar.
- k. La prueba de polígrafo es un instrumento de mucha utilidad, pero no para detectar mentiras, sino para medir emociones, como se describe en el

marco teórico, sin embargo, esta es funcional única y exclusivamente para la contratación de personal de seguridad o personal que ocupara cargos financieros en los cuales tendrán acceso a cuentas , ingresos y egresos monetarios de la empresa, mas no para todo el personal que se contratara, esto tomando como base la utilidad que se le daba al polígrafo “detector de mentiras” en la antigüedad.

4.2 Recomendaciones

- a. El polígrafo no “detecta mentiras”, detecta emociones o reacciones ante un estímulo; empezando por la anterior premisa, se recomienda a los profesionales que se dedican a realizar este proceso poligráfico que se realice una profunda y exhaustiva revisión de como se esta llevando a cabo este proceso, ya que no solo basta conocer el campo de la poligrafía, es necesario, estudiar más a profundidad al ser humano desde una perspectiva de la psicología, para poder entender mejor como funciona la conducta del ser humano ante determinadas situaciones.
- b. Si bien no es posible erradicar definitivamente la Prueba de Polígrafo de un Proceso de Reclutamiento y Selección, lo que si es posible es que después de mejorado el proceso poligráfico, se le explique bien al candidato en que consiste la prueba pero lejos del ámbito donde se va a llevar a cabo la aplicación, ya que esto ayudará a familiarizar al candidato, lo que ayudará a que disminuya el miedo o la ansiedad ante la prueba y mejorar con esto la objetividad de las respuestas.
- c. Debido a la incomodidad de los aparatos y la postura requerida para aplicarse una prueba de Polígrafo, se recomienda a la comunidad científica se estudie una forma más libre de poder dar respuesta a las preguntas de dicha prueba, porque la concentración del evaluado es baja al tener que estar preocupado al mismo tiempo de no moverse y responder con prontitud.
- d. Las condiciones ambientales son parte importante en la aplicación de una prueba de polígrafo, por lo que los profesionales del área de Recursos Humanos deberían de poner más atención a que empresa contratan para realizar esta evaluación, o bien que lugar designan dentro de la empresa para el área de poligrafía, para asegurar con esto una prueba más valida y confiable, que permita que más personas pasen dicha prueba.

- e. Colocar rótulos de “no molestar, aplicación de prueba”, o “espere, persona evaluándose”, ayudará a evitar distractores e interrupciones ajenas a la prueba, que hagan que la prueba disminuya su efectividad. Si llegara a ocurrir alguna interrupción, se recomienda a al evaluador que inicie nuevamente la prueba (aunque esto represente más gastos), o que cite otro día a la persona según se haya avanzado en el proceso de evaluación.
- f. Si la persona no va con las condiciones necesarias para aplicar la prueba poligráfica, se recomienda NO aplicar la evaluación y evitar que cambios fisiológicos nos arrojen resultados negativos, aun cuando la persona hay dicho la verdad en todas las preguntas planteadas.
- g. Si bien la Prueba de Polígrafo representa gastos económicos elevados, es recomendable repetir la prueba cuando fuera necesario y según sea el caso; ya que es preferible realizar una nueva inversión, que dejar ir un posible talento que pueda ser de mucha ayuda para el crecimiento de la empresa, sin olvidar que todo candidato también es un cliente.
- h. Para evitar que la probabilidad que tiene una persona de pasar la Prueba de Polígrafo sea cada vez mas baja, se deben cuidar todos los factores que pudieran afectar los resultados de la prueba, así como agregar nuevos conocimientos a la hora de calificarla, conocimientos como: conducta del ser humano ante situaciones de estrés, reacciones emocionales, cambios fisiológicos ante el miedo, etc., esto con el objetivo de que la prueba se convierta en una prueba más completa.
- i. Como futuros profesionales del recurso humano, debemos de buscar nuevas tendencias en cuanto a pruebas que nos brinden la información que nos da el Polígrafo, es decir, que, ya que esta prueba no esta siendo aplicada de acuerdo al ámbito, es de carácter obligatorio buscar e investigar nuevas formas o maneras de obtener dicha información, y así

evitar hacer inversiones que no nos están dando los resultados que esperamos.

- j.** Como bien sabemos, no se puede aplicar una prueba de polígrafo sin el consentimiento del evaluado, por lo que se recomienda tener una alternativa “B”, para todo aquel que no desee ser sometido a la prueba poligráfica (cualesquiera que sean sus razones) pero que si sea un buen candidato para la plaza vacante.
- k.** Se recomienda hacer una revisión de las descripciones de los puestos, para aplicar única y exclusivamente la Prueba de Polígrafo a los puestos que realmente requieran una garantizada lealtad y confiabilidad de parte del colaborador.

BIBLIOGRAFÍA

- Armstrong, Michael, 1990: “**Gerencia de Recursos Humanos**”, Editorial Legis , Pp. 266
- Chiavenato, Idalberto, 2009:“**Administración de Recursos Humanos**”, *El capital humano de las organizaciones*, Editorial McGraw Hill, México, D.F. Pp. 500
- Chiavenato, Idalberto, 2009:“**Gestión del Talento Humano**”, Editorial McGraw Hill, México, D.F. Pp. 588
- Dicaprio Nicholas S. 2005:“**Teorías de la Personalidad**”, Editorial McGraw-Hill, México, D.F. Pp.559
- International Poligraph Training Center S.C. “**Introducción al Proceso de Detección de Mentiras**”. PDD, Guatemala, C.A. 30 presentaciones
- J. Pinel, John P., 2007: “**Biopsicología**”, Editorial Pearson Educación S.A., Madrid, España. Pp.640
- Morris, Charles y Maisto, Albert 2005: “**Introducción a la Psicología**”, Editorial Pearson, Pp. 512
- Ruch, Floyd y Zimbardo Phillip, “**Psicología y Vida**”, Pp. 395
- Sandoval, Ana María “**Psicobiología**”, Editorial Idear, Pp. 217.
- Taylor, Shelley E., 2007: “**Psicología de la Salud**”, Editorial McGraw-Hill, México, D.F., Pp. 565

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs- “MAYRA GUTIÉRREZ”

“Reacciones Conductuales y Condiciones Ambientales que influyen en las personas que se someten a una prueba de Polígrafo en un Proceso de Reclutamiento y Selección”

LISTA DE COTEJO

Grado Universitario_____ Jornada_____ Sección_____ Edad_____

Instrucciones: A continuación encontrará una serie de preguntas a las cuales debe marcar con una “X” ya sea SI o NO.

No.	PREGUNTA	SI	NO
1.	¿Ha sentido ansiedad al aplicarse una prueba de polígrafo?		
2.	¿Ha sentido miedo al aplicarse una prueba de polígrafo?		
3.	¿Se ha sentido amenazado (a) por algunas de la preguntas de la prueba?		
4.	¿Experimentó cambios a nivel fisiológico (como nauseas, mareos, dolor de estómago, etc.) durante la prueba?		
5.	¿Se sintió estresado durante la evaluación poligráfica?		
6.	¿La prueba de polígrafo la han realizado bajo su consentimiento?		
7.	¿Le agradó ser sometido a una prueba de polígrafo?		
8.	¿Se volvería a someter a una evaluación poligráfica?		
9.	¿Considera efectiva la prueba de polígrafo?		
10.	¿Se sintió incómodo con algún cuestionamiento de la prueba?		
11.	¿Fue seleccionado para la plaza después de aplicada la prueba?		
12.	¿Se sometió a otro tipo de prueba además de la poligráfica?		
13.	¿Fue buena su experiencia en la prueba de polígrafo?		
14.	¿Se ha sometido a una prueba de polígrafo más de una vez?		
15.	¿Cree que la prueba es adecuada para un proceso de Reclutamiento y Selección?		
	TOTAL		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs- “MAYRA
GUTIÉRREZ”

**“Reacciones Conductuales y Condiciones Ambientales que influyen
en las personas que se someten a una prueba de Polígrafo en un
Proceso de Reclutamiento y Selección”**

CUESTIONARIO

Grado Universitario _____ Jornada _____ Sección _____ Edad _____

Instrucciones: A continuación se presenta una serie de preguntas, responda según sea su experiencia y sea lo más descriptivo posible.

1. ¿Cuál de todos los instrumentos que se le aplicaron le resultó ser el más incomodo?

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

3. Mencione algunas de las preguntas que le realizaron durante la prueba.

4. ¿Para qué considera usted que se aplica una prueba de polígrafo?

5. ¿Considera usted que perjudica en algún aspecto la integridad de las personas este tipo de pruebas?

6. ¿Cuánto duró aproximadamente la prueba?

7. ¿Qué sensaciones manifestó durante la prueba?

8. ¿Considera usted que los resultados de su prueba fueron positivos?

SI **NO** ¿Por qué?

9. ¿Considera que el evaluador estaba lo suficientemente capacitado para realizar la prueba?

10. ¿Considera que la iluminación del sitio donde le fue aplicada la prueba fue el adecuado?

11. ¿Fue adecuada la ventilación del lugar donde le fue aplicada la prueba?

12. ¿La postura en la cual se mantuvo durante la prueba le pareció cómoda?

13. ¿Durante la prueba intervino algún distractor que interrumpiera su concentración?

14. Describa su experiencia ante la prueba de polígrafo.

15. Describa todo el proceso de la prueba de polígrafo desde la entrada hasta la salida.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN