

**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 circular emblem. It features a central figure of a knight on horseback, holding a sword and a shield. Above the knight is a crown. The seal is surrounded by a circular border containing the Latin text "CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COATEMATELANSIS INTER CETERAS ORIBUS PLUS ULTRA".

**“EL ESTRÉS OCASIONADO POR LA EVALUACIÓN
POLIGRÁFICA EN CANDIDATOS APLICANTES
A PUESTOS DE TRABAJO”**

CLAUDIA MARÍA ROBLES MALDONADO

GUATEMALA, JUNIO DE 2012

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

**“EL ESTRÉS OCASIONADO POR LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA
EN CANDIDATOS APLICANTES A PUESTOS DE TRABAJO”**

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

POR

CLAUDIA MARÍA ROBLES MALDONADO

PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE

PSICÓLOGA

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADA

GUATEMALA, JUNIO 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 "LETTERAS ORBIS CONSPICUUM CAROLINA ACADEMIA COACTEM" 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



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9ª Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usncpsic@usac.edu.gt

CC. Control Académico
CIEPs
Reg. 43-2011
DIR. 1,358-2012

De orden de Impresión Final de Investigación

14 de junio de 2012

Estudiante
Claudia María Robles Maldonado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Transcribo a ustedes el ACUERDO DE DIRECCIÓN UN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA GUIÓN DOS MIL DOCE (1,350-2012), que literalmente dice:

“UN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA: Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“EL ESTRÉS OCASIONADO POR LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA EN CANDIDATOS APLICANTES A PUESTOS DE TRABAJO,”** de la carrera de: Licenciatura en Psicología, realizado por:

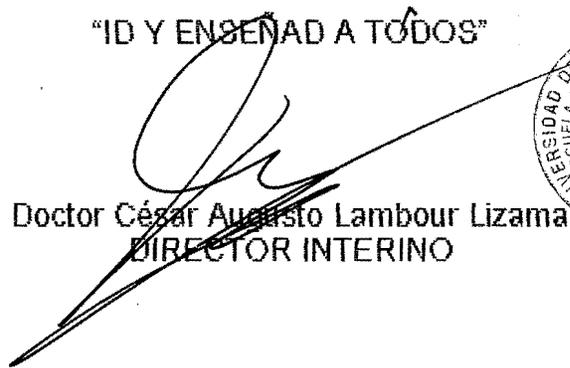
Claudia María Robles Maldonado

CARNÉ No. 2003-10706

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por Licenciada Nadia Amparo Lemus Rodas y revisado por 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



Igaby



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

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUMIUSAC

RECEBIDO
12 JUN 2012
FIRMA: [Signature] HORA: 13:50 REGISTRO: 43-11

CIEPs 754-2012
REG: 043-2011
REG: 117-2011

INFORME FINAL

Guatemala, 11 de junio 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:

**“EL ESTRÉS OCASIONADO POR LA EVALUACIÓN
POLIGRÁFICA EN CANDIDATOS APLICANTES A PUESTOS DE
TRABAJO.”**

ESTUDIANTE:
Claudia María Robles Maldonado

CARNE NO.
2003-10706

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 10 de mayo 2012 y se recibieron documentos originales completos el día 08 de junio 2012, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

[Signature]
Licenciado Marco Antonio García Enríquez
COORDINADOR



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

c.c archivo
Arelis



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM-

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usaapsic@usac.edu.gt

CIEPs: 755-2012

REG: 043-2011

REG: 117-2011

Guatemala, 11 de junio 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:

**"EL ESTRÉS OCASIONADO POR LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA EN
CANDIDATOS APLICANTES A PUESTOS DE TRABAJO."**

ESTUDIANTE:

Claudia María Robles Maldonado

CARNE NO.

2003-10706

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 día 25 de abril 2012 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciada ~~Mel~~ Johana Carrasco Duarte
DOCENTE REVISOR



Arelis./archivo

Guatemala 17 de febrero del 2012

Licenciado
Marco Antonio García Enríquez
Coordinador Centro de Investigación en Psicología
-CIEPS- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas,
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 "**El estrés ocasionado por la evaluación poligráfica en candidatos aplicantes a puestos de trabajo**" realizado por la estudiante Claudia María Robles Maldonado, carné 200310706.

El trabajo fue realizado a partir del **19 de mayo del año 2011** hasta el **29 de septiembre del año 2011**.

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 Nadia Amparo Lemus Rodas
Psicóloga Colegiado No. 1926
Asesor de contenido

NL/ys
Archivo



Guatemala 10 de febrero del 2012

Licenciado
Marco Antonio García Enríquez
Coordinador Centro de Investigación en Psicología
-CIEPS- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas,
CUM

Licenciado García:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que la estudiante Claudia María Robles Maldonado, carné 200310706 realizó en esta institución 30 evaluaciones (Test de Estrés y encuestas) a candidatos aplicantes a una vacante, como parte del trabajo de investigación "El estrés ocasionado por la evaluación poligráfica en candidatos aplicantes a puestos de trabajo" en el periodo del 26 de julio del año 2011 al 20 de octubre del año 2011, en horario de 8:00a.m. - 5:00p.m..

La 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,


Licda. Nadia Lemus
Gerente General
Cel: 4739-1401



NL/mg
Archivo

PADRINOS DE GRADUACIÓN

LICDA. NADIA AMPARO LEMUS
PSICÓLOGA GENERAL
COLEGIADO No. 1926

ESTUARDO DE LEÓN MALDONADO
INGENIERO INDUSTRIAL
COLEGIADO No. 10098

DEDICATORIA

A DIOS:

Porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar y por haberme guiado en el camino.

A MIS PADRES:

Joaquín Alberto Robles Meléndez (Q.E.P.D.)

A mi padre que aunque elevó sus alas y se desvaneció entre las nubes para su eterno descanso, sigue siendo parte fundamental de mi vida, dejó en mi persona la mejor herencia que pude recibir; el impulso hacia mis objetivos, a base de amor y esfuerzo, por eso es y será la luz que guíe mis pasos en el camino donde se trazaron mis metas para realizarme como ser humano.

Floralma Maldonado

A mi madre que es todo un ejemplo a seguir, quien me ha enseñado el valor de las cosas, brindándome su apoyo incondicionalmente, sembrando en mí la semilla de la superación, mediante amor y cariño.

Porque no hay forma de agradecer sus consejos, su confianza, pero sobre todo su ejemplo y de no haber sido por el apoyo amoroso de ustedes, sus estímulos y la valiosa confianza en mi destino, jamás habría llegado a la cima, por eso, con gratitud permanente, emoción y respeto. **!!!MUCHAS GRACIAS!!!**

A MI HERMANA:

María Lucía Robles Maldonado

Para que no desmaye hasta alcanzar sus metas, porque todo es posible en la vida.

A TODA MI FAMILIA:

A mis tías, tíos y primos que depositaron su confianza en mí y me brindaron su cariño y apoyo incondicionalmente.

A MIS AMIGOS y COMPAÑEROS:

Por haber formado parte de este bello capítulo de mi vida y no dejarme desvanecer.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de San Carlos quien me permitió ser parte de una entidad de prestigio y renombre, ya que es un gran honor ser egresada de la misma.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas que me impartió los conocimientos necesarios a través de catedráticos capacitados y especializados en cada área de la carrera para forjar profesionales de éxito.

A mi asesora Nadia Lemus por ser una mentora para mí, me ha guiado en este proceso para que sea finalizado satisfactoriamente y premiado con un título como carta de presentación.

.
A mi revisora Meli Cárcamo por poner su granito de arena en este proyecto y ayudarme a culminar esta tesis con excelencia.

ÍNDICE

RESUMEN.....	10
PRÓLOGO.....	11
CAPÍTULO I	
1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1.2 MARCO TEÓRICO.....	15
1.1.2.1 ANTECEDENTES.....	15
Antecedentes del Estrés.....	15
Antecedentes del Polígrafo.....	16
1.1.2.2 EL ESTRÉS.....	17
Concepto del Estrés	17
Manifestaciones del estrés.....	19
Estrés Traumático.....	19
Estrés Cotidiano.....	20
Manifestaciones Fisiológicas.....	20
Manifestaciones Psicológicas.....	21
1.1.2.3 MECANISMOS DE DEFENSA.....	21
Características de los Mecanismos de Defensa.....	22
Tipos de Mecanismos de Defensa.....	22
Mecanismos de Defensa más Comunes.....	22
1.1.2.4 FACTORES ESTRESANTES.....	24
Ambiente.....	24
Colores.....	24
Características de una sala de poligrafía adecuada.....	25
1.1.2.5 FALTA DE INFORMACIÓN.....	25
1.1.2.6 RELACIÓN ENTREVISTADOR – CANDIDATO.....	25
1.1.2.7 FACTORES AJENOS A LA POLIGRAFÍA.....	29
1.1.2.8 EL POLÍGRAFO.....	29
Concepto de Poligrafía.....	29
Registro de Reacciones.....	30
El Estímulo.....	30
1.1.2.9 LA PIRÁMIDE DE MASLOW.....	31
1.1.2.10 RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y EL POLÍGRAFO	34
1.2 HIPÓTESIS	35

1.3 DELIMITACIÓN	35
CAPÍTULO II	
2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	36
2.1 TÉCNICAS	36
2.2 INSTRUMENTOS.....	36
CAPÍTULO III	
3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	38
3.1. CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR Y LA POBLACIÓN	38
3.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	39
GRÁFICA 1.....	39
GRÁFICA 2.....	40
GRÁFICA 3.....	41
GRÁFICA 4.....	42
GRÁFICA 5.....	43
GRÁFICA 6.....	44
CAPÍTULO IV	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
4.1 CONCLUSIONES.....	46
4.2 RECOMENDACIONES.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	50
ANEXOS.....	51

“El estrés ocasionado por la evaluación poligráfica en candidatos aplicantes a puestos de trabajo”

Nombre del autor: Claudia María Robles Maldonado

El siguiente estudio radica en identificar, describir y estudiar las causas y las manifestaciones psicofisiológicas que producen estrés en los candidatos antes y después de una prueba poligráfica como parte de su proceso de selección de personal, ya sea por factores ajenos a la prueba o a consecuencia de la misma, debido a que intervienen agentes estructurales; como: el ambiente y los colores, la falta de información acerca del procedimiento de la prueba poligráfica o bien la información errónea de esta y algo muy importante la relación entrevistador-candidato, así mismo para mejorar el proceso de evaluación poligráfica y disminuir el estrés en aplicantes a puestos de trabajo. Estos agentes se pueden considerar para futuras evaluaciones.

Dicha investigación se realizó en las instalaciones de la empresa Recursos Humanos y Más (RRHH +), ubicada en la 6ª av. 5-28 zona 9 Torre Cristal, misma presta el servicio outsourcing de pruebas poligráficas, durante dos meses, con personas que fueron sometidas a evaluaciones poligráficas como parte de los procesos de selección.

Los instrumentos se aplicaron de manera individual, los cuales fueron: el test de escala de apreciación del estrés EAE; diseñado para conocer el peso de distintos acontecimientos en la vida del sujeto a partir de las situaciones que generan estrés, la incidencia y la intensidad con que afectan la vida de cada individuo, una encuesta para conocer la percepción del evaluado sobre las condiciones en las que se realizó la prueba poligráfica y experiencias anteriores en caso de contar con ellas, observaciones individuales en los candidatos al momento de presentarse a la evaluación poligráfica. Se trabajó con un enfoque mixto: cualitativo y cuantitativo.

Para concluir, el estrés ocasionado por una prueba poligráfica se origina a causa de un mal procedimiento de la misma, por las experiencias anteriores poco gratas, la inexperiencia de estas y la incertidumbre de algo nuevo.

PRÓLOGO

Las empresas en la sociedad se han visto en la necesidad de apoyarse en estos procesos debido a que la demanda de los mismos ha aumentado grandemente, por lo que la mayoría de los candidatos aplicantes a una plaza son sometidos a estas pruebas de polígrafo, ya sea por primera ocasión o por experiencias anteriores, ya que ninguna prueba de pre empleo es igual a las anteriores, por otro lado si no se realiza de manera adecuada el procedimiento poligráfico este puede generar cierto índice de estrés.

Al momento de que una persona se encuentra en la necesidad de solicitar un empleo, este tiene que pasar por un sistema de evaluaciones ya establecidas en cada empresa, donde algunos procesos son más extensos que otros y se ha observado que en la realización de las pruebas poligráficas a candidatos para una plaza disponible, presentan ciertas reacciones ante este proceso, a pesar del auge que este tiene en las empresas, sigue siendo de carácter desconocido para muchos.

El objetivo primordial era analizar los posibles factores que aumentan el estrés en los candidatos que serán sometidos a la prueba poligráfica y que podrían en alguna medida afectar el resultado del mismo; que al conocerlos se podría crear mejoras en el ambiente, el trato, la información acerca del proceso, etc., para que el candidato enfrente la prueba de una manera más efectiva y sin predisposiciones.

Dicha investigación se desarrolló en el transcurso de dos meses, con personas que fueron sometidas a evaluaciones poligráficas como parte de los procesos de selección de las diversas empresas que solicitan la evaluación poligráfica para los candidatos potenciales a ocupar una vacante. Se realizó en las instalaciones de la empresa Recursos Humanos y Más (RRHH +), ubicada en

la 6ª av. 5-28 zona 9 Torre Cristal, misma presta el servicio outsourcing de pruebas poligráficas.

Unos de los alcances obtenidos fueron: la identificación de las causas y manifestaciones psicobiológicas del estrés durante una prueba poligráfica y como van relacionadas estas a las experiencias anteriores o la falta de las mismas o del conocimiento de lo que es y lo que representa un prueba de pre empleo.

CAPÍTULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido a la globalización, nuestro país se ha visto en la necesidad de copiar estereotipos de otros lugares; esto a su vez hace que el status social sea tomado más en cuenta que en épocas anteriores. Cuando una persona no tiene los medios, recursos o facilidades para permitirse este tipo de vida, empieza a atravesar situaciones difíciles en las cuales su objetivo siempre será llegar a este nivel de vida. Pero si una persona empieza a encontrar dificultades en el camino comenzará a experimentar cambios físicos, emocionales o conductuales que lo llevarán a una insatisfacción de autorrealización, lo cual podríamos llamar estrés; ya que hasta que la persona vea resueltos todos los niveles de la pirámide de Maslow, logrará la autorrealización, aunque se encontrará con ciertas situaciones que le dificultarán el poder concluir exitosamente cada uno de estos peldaños.

El estrés científicamente puede ser descrito como un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demandas.

En la actualidad se ha implementado la prueba de polígrafo como parte de los nuevos procesos de selección de personal para las empresas, con la finalidad de encontrar al personal idóneo. El polígrafo es un instrumento médico-científico que graba y registra las reacciones fisiológicas presentadas ante un estímulo, por medio de las actividades involuntarias. Pero ¿qué sucede cuando los sentidos son sobrecargados con estímulos más fuertes de lo esperado? ¿Cómo afectan estas reacciones en el resultado de la prueba? Con la

investigación se logró determinar cómo estas variables influyen entre sí y de qué manera se pueden contrarrestar los estímulos que podrían aumentar los niveles de estrés.

La población con la que se trabajará; son las personas actualmente desempleadas, que se encuentran aplicando a una vacante, quienes buscan obtener una estabilidad laboral y económica, para subsidiar sus necesidades.

La investigación se realizará de manera personalizada, para no perder la confidencialidad de los datos proporcionados, el proceso personalizado y poder abordarla con un enfoque mixto; el cual presenta el método, la recolección y el análisis de los datos, tanto cualitativos como cuantitativos, buscando consistencia en ambos enfoques y analizando cada detalle e información obtenida, iniciando desde que el candidato se presente a su prueba poligráfica hasta que deje las instalaciones de la oficina, durante este proceso. Como primer punto se le aplicará el test de escala de apreciación del estrés EAE; para conocer el peso de distintos acontecimientos en la vida del sujeto a partir de las situaciones que generan estrés de la incidencia y de la intensidad con que afectan la vida de cada individuo. Se procederá a la realización del proceso poligráfico y se culminará con la aplicación de una encuesta para conocer la percepción del evaluado sobre las condiciones en las que se realizó la prueba poligráfica y experiencias anteriores en caso de contar con ellas. Posteriormente a esto se procesará y organizará por variables en tablas de distribución de frecuencias, para realizar un cotejo e interpretación de los resultados de la investigación.

1.1.2 MARCO TEÓRICO

1.1.2.1 ANTECEDENTES

Antecedentes del estrés

El concepto de Estrés se remonta a la década de 1930, cuando un joven austriaco de 20 años de edad, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención a Selye, quien le denominó el "Síndrome de estar Enfermo".

Hans Selye se graduó como médico y posteriormente realizó un doctorado en química orgánica en la Universidad John Hopkins en Baltimore E.E.U.U. para realizar un posdoctorado cuya segunda mitad efectuó en Montreal Canadá en la Escuela de Medicina de la Universidad McGill, donde desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio que comprobaron la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Al conjunto de estas alteraciones orgánicas el doctor Selye denominó "estrés biológico".

Selye consideró entonces que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino el resultante de cambios fisiológicos de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente. Sin embargo, al continuar con sus investigaciones, integró a sus ideas, que no solamente los agentes físicos

nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además, en el caso del hombre, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés. A partir de ahí, el estrés ha involucrado en su estudio la participación de varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías diversas y avanzadas¹.

Pero ahora bien de acuerdo a lo anterior el concepto de estrés proviene desde la década de los 30's y de ahí en adelante empezaron a surgir diversos tipos de estrés, tanto nuevas formas de tratamiento así como nuevas características.

Antecedentes del polígrafo

El detector de mentiras mediante la utilización de medios científicos comenzó en el año 1895 con el italiano Cesare Lombroso, quien estudió la relación entre los cambios en el sistema cardiovascular y la reacción del cuerpo con la mentira. Para esto utilizó únicamente dos parámetros: ritmo cardíaco y presión sanguínea. John Larson se basó en este trabajo y en el de Benussi y renovó el polígrafo de tinta inventado por el Dr. James McKenzie en 1908. Después del éxito presentado por Lombroso, en 1914 Benussi se dedicó a estudiar el cambio de la respiración producido como respuesta fisiológica a la mentira. En 1921 John A. Larson, Depto. Policía. Berkley diseño el primer Polígrafo que medía la Presión Sanguínea, respiración y registraba cambios cardiovasculares.

El Comité de Psicología del Consejo Nacional de Investigación de Estados Unidos, solicitó un estudio del polígrafo, esto fue en 1923, este dio como resultado una exactitud por encima del 95 por ciento, sirviéndose sólo de la

¹ Stora, Jean Benjamín, 1991: ¿Qué sé acerca del estrés?, pp. 4-6.

presión arterial como valor de referencia. En 1926 LeonardeKeeler, que trabajaba con Larson en la Universidad de Berkley, modificó el aparato para hacerlo portátil. En 1931, para medir la conducción eléctrica a través de la piel, se agregó al galvanómetro al sistema poligráfico. En 1938 LeonardeKeeler del Depto. Policía. Berkley, considerado como el padre de la poligrafía moderna, creó el primer polígrafo moderno de tres canales. En 1948 LeonardeKeeler creó la primera escuela de Poligrafía².

1.1.2.2 EL ESTRÉS

Concepto:

Es un proceso que implica la percepción de un desequilibrio substancial entre las demandas de una tarea y la capacidad de respuesta, que pueden ser generadas por él mismo o por el ambiente. La reacción del sujeto, es determinada por la interpretación que el haga del estímulo estresante, que puede ser o no amenazante y no todo el mundo reacciona de la misma manera ante un determinado estímulo. Es la fuerza que produce una tensión, un estímulo de un agente físico ó psicológico.³

Según Castellar indica que dentro de la concepción del estrés se han generado modelos para la explicación del mismo:

- El modelo de estrés como respuesta: el estrés es una característica interna del organismo, un estado de desequilibrio psicológico provocado por determinadas situaciones amenazantes. El ambiente proporciona las características para que se dé la respuesta de estrés.

² Latin American Polygraph Institute, 2010: Curso Básico de Poligrafía, p.p.1-6.

³ Stora, Jean Benjamín, 1991: ¿Qué sé acerca del estrés?, Pág.43

- El modelo de estrés como estímulo: El estrés es una característica externa del organismo, es decir está en el ambiente.
- El modelo transaccional del estrés: Es un planteamiento interactivo entre la situación y el organismo, interacción que se asume por procesos cognitivos relacionados con la evaluación psicológica de la situación y de la respuesta que el organismo da o puede dar, ante esa situación. Dentro de este modelo se contempla a la persona no como víctima del estrés, sino generadora de estrés, por su manera de apreciar tanto a los sucesos ambientales como sus propios recursos para hacerles frente, estos son los verdaderos determinantes de la naturaleza del estrés⁴.

El estrés es el derrumbe de los sistemas de defensa del organismo ante una sobreactuación crónica, producto del descontrol de los procesos emocionales y que se vive subjetivamente como ansiedad y opera de manera inconsciente dando lugar a alteraciones biológicas Sin embargo aún cuando la ansiedad es un síntoma de estrés no tiene necesariamente que existir en un organismo estresado.

En concreto al estrés se le considera un proceso motivacional defensivo de carácter adaptativo ante la presencia de estímulos medio ambientales y la respuesta del organismo. La estimulación medioambiental presenta diversas demandas que el organismo puede percibir como amenazantes o no. Es un proceso adaptativo, por que el organismo se prepara para responder de acuerdo a la evaluación hecha del estímulo. Esta respuesta del organismo se puede vivir subjetivamente como ansiedad, si la respuesta se presenta sin que haya una amenaza real o si la respuesta excede en intensidad a la situación objetiva amenazante.

⁴ Castellar, Jaime., 1996: Introducción a la Psicología Clínica, pág. 130.

El siguiente es un modelo de Weinberg y Gould de cómo se da el proceso de estrés. Proceso de estrés:

- Fase 1: Demanda medio ambiental (Física y Psicológica).
- Fase 2: Percepción individual de las demandas medio ambientales (Cantidad de amenaza física o psicológica percibida).
- Fase 3: Respuestas física y psicológica
 - Arousal o Excitación
 - Estado de ansiedad (Cognitiva y somática)
 - Tensión muscular
 - Cambios en la atención
- Fase 4: Conducta relacionada al rendimiento o resultado⁵

Manifestaciones del estrés:

No resulta nada sencillo describir las manifestaciones provocadas por el estrés. Las diferentes orientaciones teóricas, suelen agrupar los distintos tipos de fenómenos de muchas maneras diferentes, proporcionando, en numerosas ocasiones distintos términos a manifestaciones similares o por el contrario, nombres similares a manifestaciones diferentes. Por tal motivo se vuelve necesario establecer un criterio guía, a la hora de describir las constelaciones de fenómenos.

La primera gran distinción a establecer consiste en diferenciar:

Estrés traumático:

Son las demandas del entorno exceden de sobremanera la capacidad de respuesta del organismo, se provoca un “trauma”, algo así como una “fractura psicológica” en la personalidad de ese individuo. Tal es el caso de padecer un accidente, ser víctima de un acto de delincuencia, de una catástrofe, de

⁵ Weinberg, Steven y Gould, Jay. 1996: Fundamentos de Psicología, pág. 51.

violencia física, y situaciones por el estilo. En ocasiones, las manifestaciones conforman cuadros clínicos característicos, los cuales suelen requerir algún tipo de tratamiento por personal profesional especialmente entrenado en dicho temas.

Estrés cotidiano:

Presenta una serie de manifestaciones que si bien no suelen revestirse de gravedad en el corto plazo, sí modifican la calidad de vida cuando se presenta en forma continua y facilitan la aparición de distintos tipos de patologías, de diversa índole, cuando se prolongan en el tiempo en forma sostenida. Con **demandas ordinarias** a diferencia del “**estrés traumático**” que guarda relación con las **demandas “extraordinarias”**. De todos modos, en numerosas ocasiones dicha distinción no resulta del todo clara y ambas se superponen.

Cuando se pretende estudiar el valor estresante de una situación, es importante analizar bien, el modo en que esa situación es percibida y valorada, ambos aspectos conjuntamente⁶.

Manifestaciones fisiológicas:

- Opresión en el pecho.
- Hormigueo o mariposas en el estómago.
- Sudor en las palmas de las manos.
- Palpitaciones.
- Dificultad para tragar o para respirar.
- Sequedad en la boca.
- Temblor corporal.
- Manos y pies fríos.
- Tensión muscular.

⁶ Fierro, Alfredo, 1997: Manual de Psicología de la Personalidad, p.p. 182

- Falta o aumento de apetito,
- Diarrea o estreñimiento.
- Fatiga.

Manifestaciones psicológicas:

- Inquietud, ansiedad, temor o angustia.
- Deseos de llorar y/o un nudo en la garganta.
- Irritabilidad, enojo o furia constante o descontrolada.
- Deseos de gritar, golpear o insultar.
- Miedo o pánico, que si llega a sentirnos "paralizados".
- Preocupación excesiva.
- Pensamiento catastrófico.
- La necesidad de que "algo" suceda, para que se acabe la "espera".
- La sensación de que la situación nos supera.
- Dificultad para tomar decisiones.
- Dificultad para concentrarse.
- Disminución de la memoria.
- Lentitud de pensamiento.
- Cambios de humor constantes.

1.1.2.3 MECANISMOS DE DEFENSA

Proceso psicológico automático que protege al individuo de la ansiedad y de la conciencia de amenazas o peligros externos o internos, que mediatizan la reacción del individuo ante los conflictos emocionales y ante las amenazas externas. Algunos mecanismos de defensa son casi siempre des adaptativos. Otros, como la supresión y la negación, pueden ser des adaptativos o adaptativos en función de su gravedad, inflexibilidad y el contexto en el que ocurran.

Freud introdujo este término para designar “el rechazo de lo instintivo por parte del yo”. Más en concreto, conforma las estrategias de que se sirve el Yo ante la angustia suscitada en él como consecuencia del ímpetu de los impulsos instintivos y de la libido, que tengan su origen en el Ello, como amenazadores.⁷

Características:

- Ser inconsciente.
- Intentan mantener fuera de la consciencia algún aspecto de la realidad.
- Su objetivo principal es evitar la angustia o dolor psíquico que esos conflictos provocarían en la conciencia.
- Son utilizados por todas las personas, no sólo por aquellas que padecen trastornos psíquicos.

Tipos de mecanismos de defensa:

- Mecanismos que dan como resultado procesos de adaptación a las situaciones dolorosas.
- Mecanismos que buscan mantener fuera de la conciencia las situaciones dolorosas.
- Mecanismos en los que se distorsiona la imagen propia o la de los demás.
- Mecanismos que permiten permanecer fuera de la conciencia las situaciones dolorosas, sin atribuirles a causas erróneas.
- Mecanismos con una fuerte distorsión de la realidad.
- Mecanismos de enfrentamiento: acción o retirada.

Mecanismos de defensa más comunes:

- **Condensación:** Consiste en la concentración de varios significados en un solo símbolo; así, una persona soñada puede representar a varias personas de la vida real del individuo, un solo objeto a varios, una sola

⁷ Polaino, Aquilino, 2003: Fundamentos de Psicología de la Personalidad, p.p.187

palabra a varias. El proceso de condensación hace que el relato del contenido manifiesto sea mucho más breve que la descripción del contenido latente.

- **Desplazamiento:** Técnica defensiva que consiste en llevar a cabo una sustitución. Los sentimientos perturbadores, se desvían hacia a otro objeto. De manera que se evita la angustia y se canalizan los eventos des adaptativos en conductas aceptables.
- **Disociación:** Consiste en escindir elementos disruptivos para el Yo, del resto de la psique. Esto se traduce en que el sujeto convive con fuertes incongruencias, sin lograr conciencia de esto.
- **Formación reactiva:** Consiste en enmascarar un motivo o emoción transformándolo en su contrario, por ejemplo, encubrir un odio con manifestaciones exageradas de afecto.
- **Negación:** La persona evade los hechos reales para no enfrentarse al dolor, culpa y/o vergüenza. Siente que es mejor pensar que no ha pasado nada, que todo está bien.
- **Proyección:** El sujeto atribuye a otras personas los propios motivos, deseos o emociones. Es una forma de ocultación involuntaria e inconsciente de su vida psíquica consecuencia de la presión del superyó que sanciona como incorrecto el contenido psíquico o de los temores y frustraciones del sujeto. Como estrategia para salvaguardar la seguridad de la persona tiene un valor limitado y puede dar lugar a comportamientos poco adaptados que dificultan la convivencia.
- **Racionalización:** El sujeto evita la frustración mediante un razonamiento. La racionalización distorsiona la realidad para justificar prejuicios y fracasos. El yo inventa excusas que justifican una conducta frustrante o una situación inaceptable, como cuando un estudiante alega la mala suerte o la incompetencia del profesor para dar cuenta de sus malos resultados académicos.

- **Represión:** Es el mecanismo de defensa más importante; por él experiencias y apetitos que el sujeto considera inaceptables y que no consigue integrar adecuadamente en su personalidad se proyectan o empujan hacia las zonas inconscientes de la mente. La represión no anula la energía psíquica reprimida; ésta pugnará por manifestarse en la vida del sujeto o los actos fallidos, bien de modo más espectacular o traumático produciendo trastornos orgánicos o somatizaciones.⁸

1.1.2.4 **FACTORES ESTRESANTES**

Los factores estresantes pueden ser cualquier cosa tan poco importantes como una aguja para algo tan grande como un elefante. Cualquier cosa que le irrite y haga sentir incómodo es un factor estresante. Los estresantes definen el tipo de estrés que está sufriendo. Algunos pueden ser de manera interna y otros de manera externa.

Ambiente:

Los ambientes muy cerrados, desproporcionados, con poca iluminación y ventilación, con demasiado ruido, poco ordenados, sin el mobiliario adecuado para cada tarea y con distractores visuales tiende a ser un poco estresantes ya que las personas no se sienten a gusto con los mismos; provocando incomodidad, debido a que deben esforzarse por trabajar en estos.

Colores:

El color es una es una energía vibratoria, que afecta de diferente forma al ser humano, dependiendo de su longitud de onda (del color en concreto) produciendo diferentes sensaciones de las que normalmente no somos conscientes.

⁸ Consuegra, Anaya Natalia, 2004: Diccionario de Psicología. *Área Psicológica*. Eco Ediciones, Colombia. P.p.60-200.

Características de una sala de poligrafía adecuada:

- El área mínima debe de ser de 12 metros cuadrados.
- Debe de estar aislada a ruidos externos.
- Las paredes de color azul claro.
- Buena eliminación y ventilación.
- No debe de haber distractores visuales.
- El escritorio debe de ser de vidrio.
- Una silla con ruedas para el Poligrafista.
- Una silla con brazos para el examinador.

1.1.2.5 FALTA DE INFORMACIÓN

Muchas veces al momento de indicarle a un candidato que como parte del proceso de selección; se debe de realizar la prueba poligráfica; las personas tienden a asustarse lo cual las lleva a la ansiedad y esto provoca estrés, debido a que aunque este procedimiento es utilizado cada vez más, aun quedan muchas personas que desconocen tanto la prueba poligráfica como el procedimiento y esto les aflige hasta cierto punto, porque se crean ideas erróneas de lo que realmente es el polígrafo. Algunas personas investigan antes de realizarse la prueba poligráfica; ya sea en internet, con conocidos o familiares, sin embargo no toda la información que obtienen es real y esto crea una predisposición negativa ante la misma; otras personas no hacen nada y se quedan a la espera de esta prueba, ya sea porque investigó o no, estas personas crean una ansiedad y expectativas poco favorables para el proceso poligráfico.

1.1.2.6 RELACIÓN ENTREVISTADOR – CANDIDATO

La entrevista como una forma estructurada de comunicación interpersonal, que tiene como objeto obtener cierta información y mediante la cual se toman determinadas decisiones, es el entrevistador quien determina de

antemano el objeto de esta, planea su procedimiento, provee el ambiente adecuado y conduce la entrevista de acuerdo con los objetivos que persigue, con diversas dinámicas para los diversos factores que intervienen en esta. Si estos elementos son ignorados, pueden obstaculizar la comunicación.

Entre mayor sea la experiencia del entrevistado o Poligrafista, éste irá aumentando sus recursos para manejar adecuadamente el proceso de entrevista. Situaciones difíciles requerirán de un mayor grado de habilidad y de uso de técnicas para resolver la problemática. Sin embargo, es importante no olvidar que más allá de la técnica, el entrevistador debe esforzarse por ser siempre lo más sincero y genuino que pueda; de ello dependerá en gran medida, el logro de una buena relación: fundamento de toda entrevista, donde no hayan sesgos de ningún tipo tanto en el candidato como en el entrevistador o Poligrafista para obtener una información válida.

El entrevistador debe conocer todo aquello que podría estar relacionado con su trabajo, debe ser consciente de la cultura, el ambiente y el marco jurídico del lugar, organización o institución en que se encuentre. Para la mayoría de los autores, son cuatro las principales categorías de habilidades que necesita manejar un buen entrevistador:

- Sociales: Consisten en el dominio de las normas y costumbres sociales imperantes. Saber que es correcto hacer o decir; en cada situación social aumenta su efectividad de relación con sus semejantes.
- Comunicativas: Dado que la entrevista es una interacción comunicativa, estas habilidades son esenciales para el entrevistador.
- Analíticas e Interpretativas: Su dominio requiere un gran esfuerzo incluso en las personas de mentalidad analítica. Para dar coherencia a la información recibida durante una entrevista es necesario tratarla de manera sistemática, con base en la generación y comprobación de

hipótesis sobre el entrevistado, tanto durante la entrevista como al finalizarla.

- Toma de Decisión: Al entrevistar, el poligrafista debe estar alerta a factores sutiles; por ejemplo, debe tener cuidado de no dejarse llevar por estereotipos. Nunca deberá juzgar a un individuo por raza o sexo. Tampoco debe forzar una decisión acerca del entrevistado precipitadamente. Cualquier entrevistador puede mejorar su habilidad de tomar decisiones si procura corroborarlas por diferentes medios antes de que lleguen a ser irrevocables.

Los rasgos de carácter y personalidad que cualquier entrevistador debe satisfacer:

- Autoconocimiento: debe saber qué lo provoca y con ello, qué puede controlar y que no, las reacciones propias y lo que le causan las de otros.
- Autoconfianza: credibilidad, confianza en su propia capacidad experiencia.
- Capacidad de escucha y observación: objetividad, reforzada por conocimientos sobre Psicología tal que le permita identificar diferencias individuales, antecedentes y medio ambiente, motivaciones, impulsos y emociones.
- Flexibilidad: capacidad de adaptación a diferentes niveles sociales, culturales y académicos, capacidad para adaptar el propio lenguaje a la personalidad y nivel del entrevistado.
- Capacidad para generar empatía: habilidad para establecer relaciones con extraños en una atmósfera de confianza mutua.
- Autocomprensión y autorrealización: conocimiento y aceptación de las propias características, habilidades y capacidades.

- Espontaneidad: capacidad para manejar la entrevista de tal modo que pueda reestructurarla en un momento dado según la situación sin desviarse del objetivo central de ésta.
- Ecuanimidad: dominio de impulsos, imparcialidad.
- Amplia cultura general.⁹

Todas estas características resultan esenciales, sin embargo, su dominio no implica que se logre una buena entrevista. Para esto hay que considerar al encuentro entrevistador-entrevistado como una relación interpersonal donde se establece un vínculo en el que entran en juego las personalidades totales de quienes en ella intervienen. De la interacción entre ellos surgen numerosos datos que pueden servir para comprender algunas de las dificultades que experimenta en este caso el poligrafista en su quehacer profesional. La reacción del entrevistador ante esta situación, condicionará a su vez el clima de la entrevista, la cual podría terminar en una demostración reactiva de inseguridad o de abuso de autoridad. Por el contrario, el poligrafista debiera estar consciente de los afectos que tanto él despierta en el evaluado como los que el evaluado despierta en él. Este material emergente de curiosidad, fastidio, aburrimiento, pesar, abrumación, molestia, ira, angustia, rechazo, etc., puede llevar a inferencias valiosas con respecto a lo que está sucediendo con el entrevistado y a la forma con que este reacciona ante uno, siendo entonces lo que pudiera dar curso a la entrevista o al interrogatorio hacia la exploración de los elementos de interés.

Todo poligrafista o entrevistador sabe que nunca se va a enfrentar a dos individuos iguales puesto que cada uno ha tenido vidas distintas: desde sus factores hereditarios hasta el ambiente en el que se han desenvuelto; lo cual

⁹ Acevedo, Alejandro y López Alba. 1998: El Proceso de la Entrevista. *Conceptos y modelo*, p.p. 125-127.

determina personalidades distintas. Sin embargo, se considera de vital importancia poseer el conocimiento y la habilidad de identificar y reconocer los tipos de personalidad que frecuentemente provocan reacciones significativas en este proceso de identificación o rechazo del entrevistado.

1.1.2.7 FACTORES AJENOS A LA POLIGRAFÍA

Un requisito para la realización de una prueba poligráfica es que el candidato se encuentre bien fisiológicamente como psicológicamente porque si se encuentra pasando una situación difícil ya sea de tipo económico, personal, familiar o superando la pérdida de un ser querido, el candidato tendrá su atención en estos problemas y no se concentrará, provocando cierta incomodidad en el ambiente.

Otro de los factores externos a la prueba poligráfica son las experiencias anteriores, ya que muchas veces no han sido del todo agradables; han tenido un trato malo, el ambiente no era adecuado, no se realizó el protocolo del proceso, el tiempo fue muy corto o demasiado largo, no hubo empatía, etc. y han dejado un mal concepto de lo que es la prueba poligráfica, ocasionando ansiedad, estrés o desanimo por esta, lo cual les puede perjudicar en los resultados si no se cambia esta idea.

1.1.2.8 EL POLÍGRAFO

Concepto:

El polígrafo es un instrumento médico-científico que graba y registra simultáneamente los cambios fisiológicos, se apoya en el sistema autónomo el cual es el encargado de las reacciones involuntarias, cómo la frecuencia

cardiaca, presión sanguínea, constricción de vasos capilares, patrón de respiración y respuesta galvánica de la piel.¹⁰

Registro de reacciones:

La técnica poligráfica utilizada es la siguiente:

La entrevista inicial o el pre test, donde se prepara al individuo psicológicamente por medio del set psicológico y las indicaciones generales del procedimiento para la prueba poligráfica, la cual consiste en abordar y profundizar temas de relevancia para cada empresa en una serie de preguntas relevantes, que se graban y registran las reacciones fisiológicas del sujeto ante estas preguntas gráficamente, con un mínimo de tres gráficas y un máximo de cinco gráficas.

El análisis de las preguntas en los gráficos e información de entrevista son el fundamento del post- Test.

Los componentes que se colocan son: El neumo, que registra los cambios respiratorios de la persona, uno torácico y uno abdominal, la banda cardio se coloca en el brazo izquierdo para medir la presión arterial, el GSR el cual mide la conductancia electrodérmica de la piel que consta de dos pequeños electrodos que se colocan en los dedos índice y anular de la mano del individuo y los sensores de movimiento y los sensores de movimiento; ya sea en el asiento, los brazos o pies.

El estímulo:

Al momento de realizar una prueba poligráfica se debe establecer un set psicológico para indagar en los aspectos necesarios con mayor facilidad y que

¹⁰ Latin American Polygraph Institute, 2010: Curso Básico de Poligrafía, Colombia, pp.6-10.

las respuestas sean lo más honestas posibles, además se debe de crear un buen ambiente para no crear hostilidad o un ambiente de interrogatorio.

1.1.2.9 LA PIRÁMIDE DE NECESIDADES DE MASLOW

Esta necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit»; al nivel superior lo denominó «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser». La diferencia estriba en que mientras las “necesidades de déficit” pueden ser satisfechas, “la necesidad de ser” es una fuerza impelente continua.

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

Según la pirámide de Maslow tendríamos de:

- Las necesidades básicas, que son necesidades fisiológicas para mantener la homeostasis (referente a la salud); dentro de estas, las más evidentes son: necesidad de respirar, beber agua y alimentarse, necesidad de mantener el equilibrio del pH y la temperatura corporal, necesidad de dormir, descansar y eliminar los desechos, necesidad de evitar el dolor y necesidad de amar y ser amado.
- Las necesidades de seguridad y protección surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden. Dentro de ellas se encuentran: seguridad física

y de salud, seguridad de empleo, de ingresos y recursos y seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

Las necesidades de afiliación y afecto, están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de: asociación, participación y aceptación. Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Estas se forman a partir del esquema social.

Entre las necesidades de estima Maslow, describió dos tipos de necesidades de estima, un alta y otra baja.

- La estima *alta* concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.
- La estima *baja* concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio

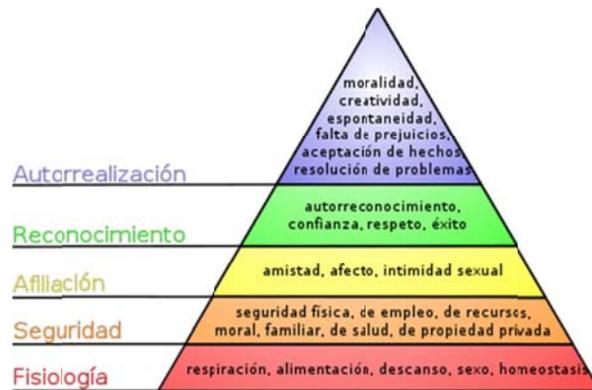
Las necesidades de autorrealización son el último nivel y es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización». Son las necesidades más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, y a través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos, hasta cierto punto.

Las características generales de la teoría de Maslow son:

- Las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, pero la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.
- Las necesidades fisiológicas nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.
- A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; no todos los individuos sienten necesidades de autorrealización, debido a que es una conquista individual.
- Las necesidades más elevadas no surgen en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas. Pueden ser concomitantes pero las básicas predominarán sobre las superiores.
- Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo.

Maslow definió en su pirámide las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en la cima de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior o mejor. En la última fase se encuentra con la “autorrealización” que no es más que un nivel de plena felicidad o armonía.¹¹

¹¹Chiavenato, Idalberto. 2004: Administración de Recursos Humanos. *Las Personas*, p.p. 50-53



1.1.2.10 RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y EL POLÍGRAFO

Es frecuente escuchar quejas que el polígrafo es muy agresivo, pero realmente esta prueba depende de muchos factores como: la actitud y preparación del poligrafista, el correcto procedimiento de cada prueba poligráfica, el ambiente donde se realice la prueba, el tipo de personalidad de cada candidato y los factores ajenos a la prueba poligráfica, ya que si ve afectado alguno de estos aspectos, puede ocasionar estrés en el candidato, los resultados pueden ser falsos positivos o falsos negativos, el candidato ya no puede ser tan accesible, la información puede quedar dudosa, no alcanzar la veracidad necesaria, no obtener admisiones o hasta se puede suspender la prueba ya que la persona debe de estar al 100% tanto fisiológicamente como psicológicamente para que sus registros no se vean afectados.

1.2 HIPÓTESIS

El polígrafo es causa de estrés para candidatos aplicantes a un puesto de trabajo.

Al culminar esta investigación se concluye que esta hipótesis es aceptada únicamente cuando la prueba poligráfica es desarrollada en condiciones (ámbito y/o ambiente) inadecuadas y el proceso de la misma no se realiza según el protocolo establecido ya que se crea cierta incertidumbre en los evaluados y predisposiciones que ocasionan estrés durante la prueba poligráfica. De lo contrario la prueba de poligráfica no origina ningún estrés sobre el evaluado.

1.3 DELIMITACIÓN

La importancia de realizar este estudio se debió a que cada vez más las pruebas poligráficas son parte de los procesos de selección, de la misma manera es de relevancia el conocer los estimulantes que conllevan al estrés y de esta manera prevenir, abordar y solucionar las alteraciones psicobiológicas, para que el candidato enfrente la prueba de una manera más efectiva y sin predisposiciones.

La investigación se desarrolló en el transcurso de dos meses, con personas que fueron sometidas a evaluaciones poligráficas como parte de los procesos de selección de las diversas empresas que solicitan la evaluación poligráfica para los candidatos potenciales a ocupar una vacante. Se realizó en las instalaciones de la empresa Recursos Humanos y Más (RRHH +), ubicada en la 6ª av. 5-28 zona 9 Torre Cristal, misma presta el servicio de pruebas poligráficas.

Unos de los alcances obtenidos fueron: la identificación de las causas y manifestaciones psicobiológicas del estrés durante una prueba poligráfica y como van relacionadas estas a las experiencias anteriores o la falta de las mismas o del conocimiento de lo que es y lo que representa un prueba de pre empleo.

CAPÍTULO II

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 TÉCNICAS

La modalidad de la aplicación de los instrumentos, fue de manera individual, para la recolección e interpretación de los resultados, los cuales se trabajaron con un enfoque mixto: cualitativo y cuantitativo.

- Observación: Con esta técnica se obtuvieron datos sobre la ansiedad que se manifiesta de manera corporal antes y después de someterse a una prueba poligráfica de pre empleo.
- Encuesta: Se aplicó con el fin de determinar la comodidad e inconformidad tanto del proceso poligráfico como el ambiente y trato que se le brindó. Con esta técnica se evaluarán los siguientes indicadores: la ansiedad, el humor previo y posterior a un proceso poligráfico

2.2 INSTRUMENTOS:

Los instrumentos de recolección de datos que utilizados en esta investigación son: test de estrés y lista de cotejo.

- Test de estrés (EAE, Escala de Apreciación del Estrés): El cual está diseñado con el propósito de conocer el peso de distintos acontecimientos en la vida del sujeto a partir de las situaciones que generan estrés. Con este instrumento se evaluaron los siguientes indicadores: la incidencia y de la intensidad de los sucesos con que afectan la vida de cada individuo.

- Lista de Cotejo: La cual apoyó la observación para la recopilación de datos sobre la ansiedad que se manifiesta de manera durante la prueba poligráfica a aplicantes a una vacante. Con esta herramienta se evaluaron los siguientes indicadores: el vocabulario verbal y no verbal del evaluado; aspectos observables fisiológicos tales como: temblor, sudoración, dificultad para tragar saliva, inquietud, miedo, preocupación excesiva, dificultad para concentrarse, lentitud de pensamiento y cambios de humor constantes.

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LUGAR Y DE POBLACIÓN

3.1.1 CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR

La presente investigación se llevó a cabo en Asesores en Recursos Humanos y Más (RRHH+). Esta empresa presta servicios de colocación e investigación de personal, que incluye estudios socioeconómicos y la prueba poligráfica. Se encuentra ubicada en la 6ª av. 5-28 zona 9 Torre Cristal.

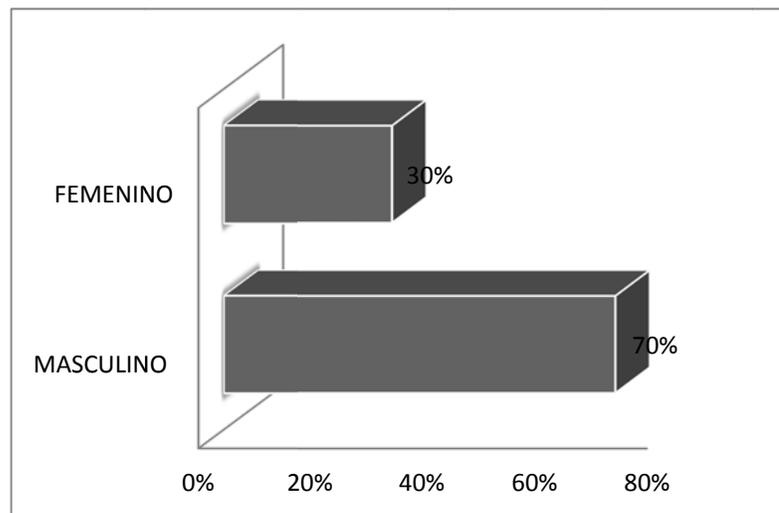
3.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

El estudio se realizó en un periodo de dos meses, con personas aplicantes a las vacantes: Guardias de seguridad, bodegueros, pilotos, cajeros, secretarias, personal para el área de contabilidad y/o administrativo, las cuales oscilan entre las edad de 18 a 39 años, quienes por parte de su proceso de selección deben someterse a la prueba poligráfica. En su mayoría se trabajó con candidatos para plazas administrativas y operativas en las diversas empresas a las cuales se presta el servicio o con grado educativo medio.

3.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST DE ESCALA DE APRECIACIÓN DEL ESTRÉS (EAE) EN CANDIDATOS APLICANTES A PUESTOS DE TRABAJO

GRÁFICA No 1
DETERMINACIÓN DE LA ROTACION DE PERSONAL EN BASE AL GÉNERO DE LOS APLICANTES A PUESTOS DE TRABAJO

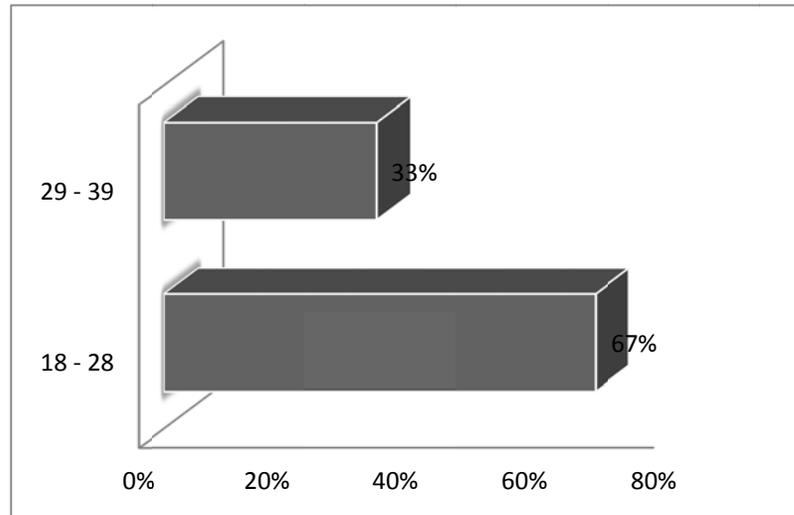


Fuente: Test de escala de apreciación del estrés (EAE) realizado a candidatos aplicantes a puestos de trabajo.

Interpretación:

Esta gráfica hace referencia al tipo rotación de personal presentado durante la investigación. Como se puede observar un 70 % del género de los aplicantes a puestos de trabajo en las evaluaciones efectuadas es masculino, debido a que las empresas han denotado tener mayor rotación de personal en puestos operativos, por lo que buscan un perfil masculino para cumplir con las competencias y expectativas de las vacantes disponibles, mientras que un 30% es femenino; lo cual indica que las vacantes disponibles para este género son de tipo administrativo y la rotación es mucho menor.

GRÁFICA No 2
EDAD DE APLICANTES A UN PUESTO DE TRABAJO

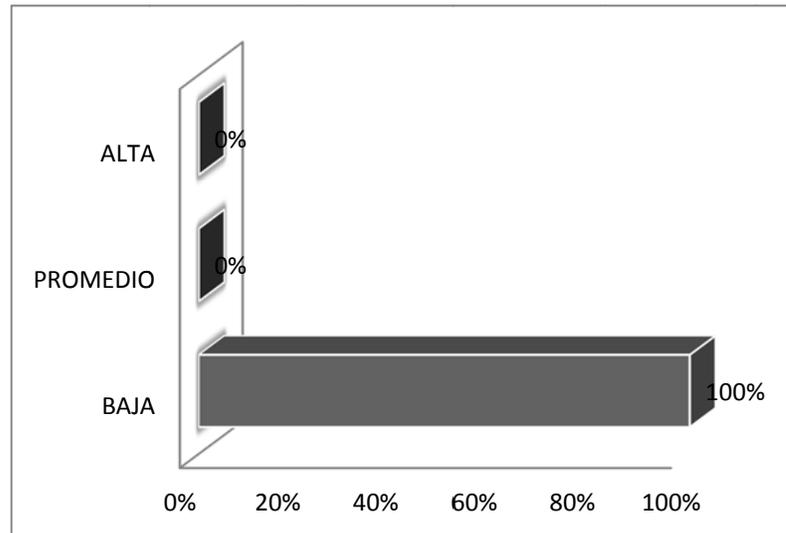


Fuente: Test de escala de apreciación del estrés (EAE) realizado a candidatos aplicantes a puestos de trabajo.

Interpretación:

Las edades están divididas en dos grupos como lo demuestra la gráfica No 2, debido a que en la actualidad al momento de reclutar y seleccionar personal ante una vacante ya sea operativo o bien administrativo, hay un rango establecido para los aplicantes a esta, ya sea por políticas, presentación, desempeño físico, psicológico o académico; cada plaza y cada empresa tiene sus propias razones para atribuir este tipo de parámetro en sus procesos. Por lo que se genera una mayor oportunidad de empleo para las personas en el rango de 18-28 años, sin importar el nivel de vacante disponible ya sea operativo o bien administrativo, no obstante esto no es impedimento para las personas que se encuentran en el rango de 29-39 años, aunque el grado de dificultad para ubicarse en un puesto de trabajo es mayor, aunque en un puesto operativo tiene la experiencia a su favor y retomando nuevamente el tema de rotación de personal los puestos operativos tienen un mayor nivel y si a pesar de este aspecto cumplen con los demás aspectos del perfil, son tomados en cuenta.

GRÁFICA No 3
PUNTUACIÓN ESTÁNDAR DEL TEST EAE RESPECTO AL NIVEL DE
ESTRÉS EN ESCALA “G”

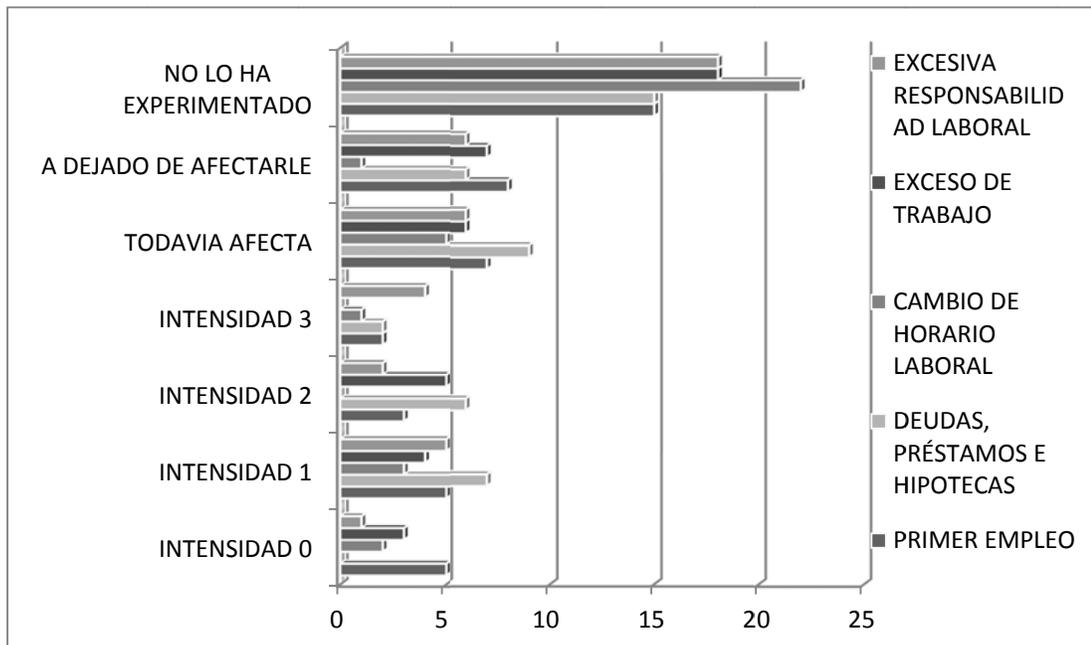


Fuente: Test de escala de apreciación del estrés (EAE) realizado a candidatos aplicantes a puestos de trabajo.

Interpretación:

En el test de escala de apreciación del estrés EAE; se optó por escoger únicamente la escala “G” (General), ya que su objetivo principal es ver la incidencia de los distintos acontecimientos estresantes que han tenido lugar a lo largo del ciclo vital, consta de 53 elementos distribuidos en cuatro grandes temáticas: salud, relaciones humanas, estilo de vida, asuntos laborales y económicos, por lo que se adapta mejor al tipo de población e investigación realizada; la cual denotó que a pesar de la presencia de diversos sucesos que generan estrés en la vida de los individuos, la intensidad con que afectan la vida de cada persona evaluada se encuentra bajo la media de puntuación estándar a pesar de tener la influencia de los aspectos referidos en las gráficas anteriores.

GRÁFICA No 4
INCIDENCIA DE LOS DISTINTOS ACONTECIMIENTOS PRESENTADOS EN
EL CICLO VITAL DE UN SUJETO
FACTOR I

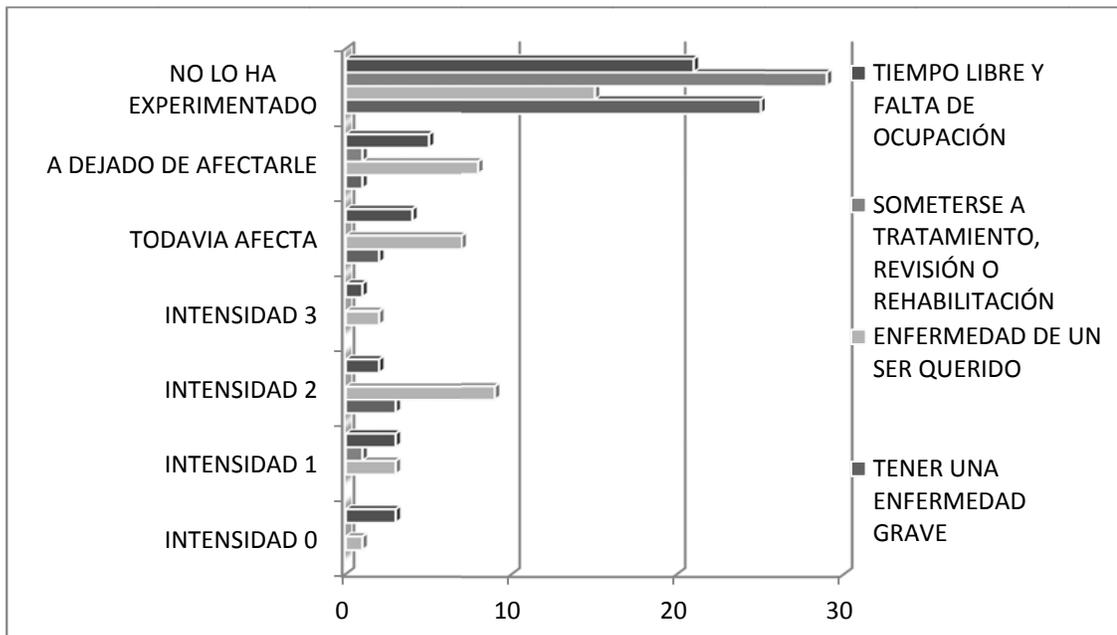


Fuente: Test de escala de apreciación del estrés (EAE) realizado a candidatos aplicantes a puestos de trabajo.

Interpretación:

El factor I del test EAE, hace referencia a aquellas situaciones propias. Agrupa elementos relacionados con la salud, forma de ser, de estar, estilo de vida, entre otros. Se puede observar en la gráfica No 4 que una de las situaciones que más afecta a una persona son las deudas, los préstamos e hipotecas, en las diversas intensidades, mientras que el cambio de horario laboral es una de las situaciones que menos produce estrés, sin embargo en las personas que si han presenciado esta vivencia la intensidad con la que les afecta es bastante alta, por otra parte hay un porcentaje alto en personas que no han experimentado este tipo vivencia.

GRÁFICA No 5
INCIDENCIA DE LOS DISTINTOS ACONTECIMIENTOS PRESENTADOS EN
EL CICLO VITAL DE UN SUJETO
FACTOR II



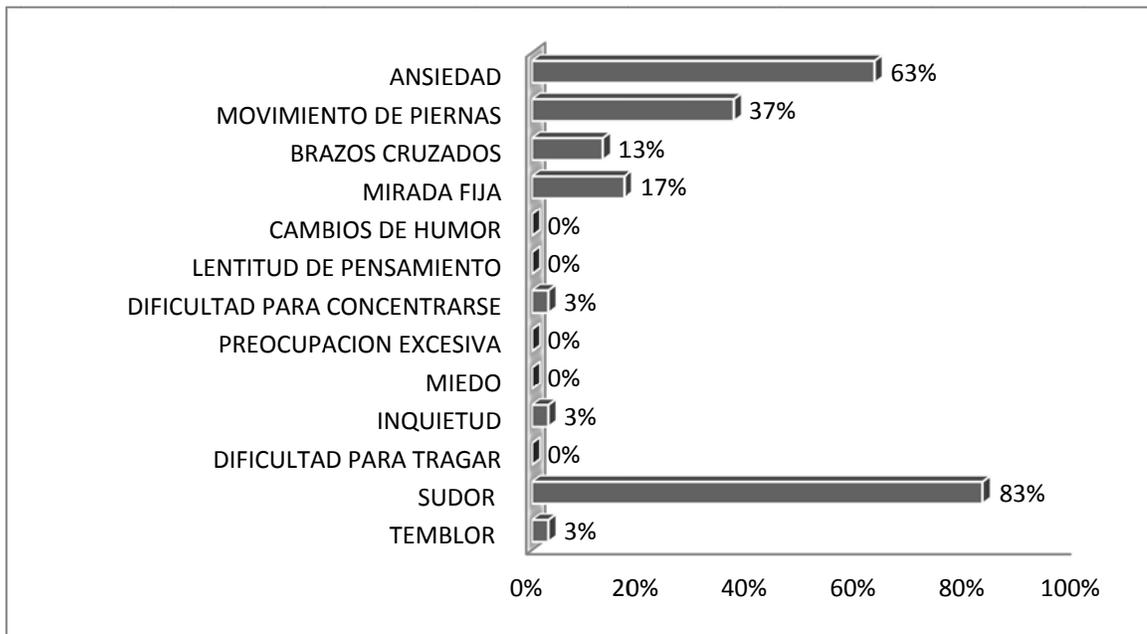
Fuente: Test de escala de apreciación del estrés (EAE) realizado a candidatos aplicantes a puestos de trabajo.

Interpretación:

El factor II del test EAE se refiere a los acontecimientos contextuales y viene definido sobre todo por elementos ambientales que eluden ámbitos como lo laboral, social y económico. En la gráfica No 6 es bastante visible que en este factor una de las causas de estrés es provocada por la enfermedad de un ser querido, debido a las consecuencias que trae esta situación por lo que esta afecta en cualquier intensidad posibles y es una de las experiencias que la mayoría de las personas ha tenido. Al contrario el someterse a un tratamiento, revisión o rehabilitación, es una actividad a la cual la mayoría de las personas no se ha sometido y si se llegara a presenciar no afectaría demasiado.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA LISTA DE COTEJO EN CANDIDATOS APLICANTES A PUESTOS DE TRABAJO

GRÁFICA No 6
VOCABULARIO VERBAL Y NO VERBAL



Fuente: Lista de cotejo realizada a candidatos aplicantes a puestos de trabajo durante la prueba de polígrafo.

Interpretación:

Durante la realización de la prueba poligráfica, la observación es uno de los mejores aliados para un poligrafista ya que por medio de ella se pueden determinar las distintas manifestaciones psicofisiológicas de una persona que están relacionadas al estrés.

Los indicadores más frecuentes durante la entrevista poligráfica fueron el vocabulario verbal y no verbal del evaluado, aspectos observables fisiológicos que denotan incertidumbre en el proceso. Como se puede observar en la gráfica No 6 el sudor, la ansiedad, el movimiento de piernas, la mirada fija y los brazos

cruzados son los mayores exponentes. Sin embargo, durante el desarrollo del pre test, donde se realiza una explicación del proceso poligráfico, la realización de un buen rapport con el evaluado y un buen set psicológico, disminuye gradualmente el mecanismo de defensa del sujeto y enfoca su concentración en las especificaciones de las preguntas, ya sea para confirmar su honestidad o la falta de veracidad durante las gráficas, que son las que demuestran si los indicadores mencionados con anterioridad eran parte de la incertidumbre de ser o no descubiertos por la falta de franqueza en el proceso.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

- Todas las personas se ven afectadas en el transcurso de la vida por abundantes sucesos y situaciones que desencadenan estrés, ansiedad, nerviosismo, tensión, entre otros, pero no todos estos agentes estresantes están presentes en la vida de cada individuo, ni afectan de la misma manera durante el proceso de la prueba poligráfica.
- La respuesta al estrés es diferencial, depende de los agentes pero también de la reacción y capacidad de afrontamiento por parte del individuo, en la vivencia del estrés, es fundamental el planteamiento cognitivo pero también lo es el afectivo – emocional de cómo se viva dicho suceso.
- El estrés no sólo puede presentarse por acontecimientos recientes sino también por sucesos pasados que aun tienen vigencia en las personas y no ha dejado de afectarle, ya sea porque lo tiene presente o ciertas situaciones le hacen recordarlo ó relacionarlo.
- La crisis de negligencia, falta de profesionalismo y corrupción en la actualidad se ha establecido una incertidumbre y desconfianza entre las mismas personas, por lo que han obligado a las empresas a establecer estándares más exigentes al momento que se debe cubrir una vacante; por lo que el proceso de selección para los candidatos puede ser estresante no por procesos a los cuales se deben de someter ó específicamente la prueba poligráfica sino a la falta del cumplimiento del

protocolo con el cual se debe de realizar dicho proceso o la falta de oportunidad laboral que tenga el candidato.

- Al momento de la realización de una prueba poligráfica, si el evaluado presenta manifestaciones de estrés de manera fisiológica, no se debe de confundir con una acción de mentira ya que son totalmente diferentes y se puede establecer la discrepancia durante una buena observación, experiencia y objetividad.
- La percepción del evaluado sobre las condiciones en las que se realizó la prueba poligráfica y experiencias anteriores en caso de contar con ellas son importantes; debido a que si no se tiene un ambiente adecuado y pobre, con muchas distracciones o ruidos, la ansiedad se intensifica y a las personas que ya han tenido experiencia(s) anterior(es) de prueba(s) poligráfica(s) poco grata(s), se encuentran predisuestas a la misma o habían perdido la confianza en ella.

4.2 RECOMENDACIONES

- Para las compañías que utilizan el servicio de pruebas poligráficas es recomendable realizar un estudio de las posibles empresas que puedan prestarles este tipo de apoyo, para evaluar adecuadamente, que sus procesos estén en buenas manos, se realicen en condiciones apropiadas, que el personal sea especializado y capacitado para realizar este tipo de pruebas para que los resultados sean de confiabilidad, no se les engañe y sean conocedores también del proceso.
- Para las empresas que prestan el servicio de pruebas de poligrafía, es ineludible recordar que es importante tener conciencia; que en sus manos está la posibilidad de que una persona obtenga una oportunidad laboral por lo que es necesario realizar un buen procedimiento de acuerdo al protocolo establecido, darse el tiempo necesario que cada persona requiere para que no divaguen, tomar en cuenta las condiciones en las cuales se realiza la misma y estar en continua actualización, ya que de no ser así se crea un estrés en el candidato, el cual es innecesario.
- Para los candidatos que se presentan a una prueba poligráfica, es importante no estar predispuesto a la misma ya sea por experiencia(s) anterior(es) de prueba(s) poligráfica(s) poco grata(s), la falta de información acerca del proceso o la información adecuada, porque esto les puede ocasionar estrés y realmente ninguna prueba es igual a la(s) anterior(res), ó bien si se busca conocer acerca de esta buscar información confiable que les pueda

aclara sus dudas, aunque el poligrafista sería el más indicado para hacerlo, debido a que su desempeño laboral es esa área.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, Alejandro y López Alba. 1998: El Proceso de la entrevista. *Conceptos y modelos*. Editorial Limusa, México. P.p. 200.
- Consuegra Anaya Natalia, 2004: Diccionario de Psicología. *Área Psicológica*. Eco Ediciones, Colombia. P.p. 367.
- Asociación de Medicina Interna de México. 1999: Estrés y manifestaciones Clínicas. 1ª. ed., Ed. McGraw-Hill Interamericana. México. P.p. 1999.
- Bleger, José. 1976: Temas de Psicología, *Entrevista y Grupos*. Editorial Nueva Visión, Buenos Aires. P.p. 117.
- Rius Joan. 2006: Factores motivacionales y afectivos en la iniciación deportiva. *Revista de Psicología General y Aplicada*. Editorial Paidotribo, España. P.p. 479.
- Carlson, Neil. 1996: Fundamentos de psicología fisiológica. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- Castellar, Jaime 1996: Introducción a la psicofisiología Clínica. 1º Edición, Madrid, España. P.p. 262.
- Díaz Portillo, Isabel. 2007: Técnica de Entrevista Psicodinámica. Editorial Pax. México. P.p. 208
- Labrador Francisco. 2000: Manual de Técnicas de Modificación y Terapia de conducta. Edición Ilustrada. Editorial Universidad de Sevilla, España. P.p. 234.
- Latin American Polygraph Institute, 2010: Curso Básico de Poligrafía, Colombia. P.p.250.
- Rosenzweig, Mark y Leiman, Arnold. 1992: Psicología Fisiológica. 2º Edición, Editorial McGraw Hill. México. P.p. 895.
- Weinberg, Steven y Gould, Jay. 1996: Fundamentos de Psicología. Edición Ilustrada. Editorial Ariel, España. P.p.119.
- Stora Jean Benjamín, 1991: ¿Qué se acerca del estrés?, Publicaciones Cruz, 1º Edición, México D.F., p.p.592.
- Fierro Alfredo, 1997: Manual de Psicología de la Personalidad. Editorial Paídos. P.p. 510.
- Polaino Aquilino, 2003: Fundamentos de psicología de la personalidad, Ediciones Rialp, España. P.p.575

ANEXOS

Anexo No. 1

GLOSARIO

1. Ambiente

Espacio vital en el que se desarrolla el sujeto. Conjunto de estímulos que condicionan al individuo desde el momento mismo de su concepción.

2. Amenaza

Delito consistente en intimidar a alguien con el anuncio de la provocación de un mal grave para él o su familia.

3. Ansiedad

Es una emoción normal que se experimenta en situaciones en las que el sujeto se siente amenazado por un peligro externo o interno. Habría que diferenciar entre miedo (el sujeto conoce el objeto externo y delimitado que le amenaza y se prepara para responder) y ansiedad (el sujeto desconoce el objeto, siendo la amenaza interna y existiendo una dificultad en la elaboración de la respuesta). La ansiedad es anormal cuando es desproporcionada y demasiado prolongada para el estímulo desencadenante.

4. Control

Dominio, mando, preponderancia.

5. Equilibrio

Ecuanimidad, mesura, sensatez en los actos y juicios.

6. Estimulo

Es una energía o factor físico o químico que excita un receptor y que produce una respuesta del organismo.

7. Estrés

Cualquier exigencia que produzca un estado de tensión en el individuo y que pida un cambio o adaptación por parte del mismo.

8. Fenómeno

Toda manifestación que se hace presente a la consciencia de un sujeto y aparece como objeto de su percepción.

9. Indicador

Se refiere a datos esencialmente cuantitativos, que nos permiten darnos cuentas de cómo se encuentran las cosas en relación con algún aspecto de la realidad que nos interesa conocer. Los Indicadores pueden ser medidas, números, hechos, opiniones o percepciones que señalen condiciones o situaciones específicas. Los indicadores deberán reflejarse adecuadamente la

naturaleza, peculiaridades y nexos de los procesos que se originan en la actividad económica – productiva, sus resultados, gastos, entre otros, y caracterizarse por ser estables y comprensibles, por tanto, no es suficiente con uno solo de ellos para medir la gestión de la empresa sino que se impone la necesidad de considerar los sistemas de indicadores, es decir, un conjunto interrelacionado de ellos que abarque la mayor cantidad posible de magnitudes a medir.

10. Impulso

Energía que insta a los organismos a la realización de una acción determinada. Tendencia a actuar sin una deliberación previa. Fenómeno contrario a un acto de voluntad.

11. Interpretar

Explicar acciones, dichos o sucesos que pueden ser entendidos de diferentes modos/Concebir, ordenar o expresar de un modo personal la realidad.

12. Lenguaje

Conjunto de sonidos articulados con que el hombre manifiesta lo que piensa o siente. Manera de expresarse. Conjunto de señales que dan a entender algo.

13. Mecanismos de defensa

Son modos incorrectos de resolver el conflicto psicológico y pueden dar lugar a trastornos en la mente, la conducta, y en los casos más extremos a la somatización del conflicto psicológico y las disfunciones físicas que lo expresan.

14. Miedo

Reacción emotiva frente a un peligro reconocido como tal en estado de conciencia.

15. Necesidad

Aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir.

16. Percepción

Es el conocimiento directo, no conceptual, de los objetos físicos. Los enfoques empiristas de la percepción tienden a considerarla como la suma de las sensaciones que tenemos de un objeto, a negar un papel activo en el sujeto y a negar la influencia de elementos que no se encuentren en los estímulos –como los recuerdos, las valoraciones del sujeto).

17. Personalidad

Son aquellos patrones de conducta, pensamientos y sentimientos, únicos y relativamente estables en la persona. Cualidades socialmente condicionadas e individualmente expresadas: intelectuales, emocionales y volitivas, de esto se

deduce que no puede tener componentes innatos. En psicología son estas peculiaridades individuales que forman propiedades psicológicas de la persona. El cambio de los estados psicológicos es constante pero la personalidad permanece relativamente estable.

18. Polígrafo

Instrumento médico-científico, que registra y monitorea cambios fisiológicos del individuo. Significa literalmente “muchos trazos” El Polígrafo moderno mide: movimientos internos de la caja torácica, cambios y respuestas en piel “sudoración” (GSR), gasto y pulso cardiaco (Cardiosphygmograph).

19. Rapport

Es uno de los ingredientes imprescindibles para establecer una comunicación efectiva con los demás. Utilizamos la palabra "acompañar" para describir el proceso de acercarnos al modelo del mundo de la otra persona. Este proceso, utilizado de forma intuitiva por muchísimas personas, puede ser aprendido y practicado para mejorar la comunicación.

20. Reacción

Acción que resiste o se opone a otra acción, obrando en sentido contrario a ella. Forma en que alguien o algo se comporta ante un determinado estímulo.

21. Sobreactuar

Exagerar el tono o actitud del personaje que encarna.

22. Subjetivo

Perteneciente o relativo al sujeto, considerado en oposición al mundo externo/
Perteneciente o relativo al sujeto, considerado en oposición al mundo externo.

23. Temor

Pasión del ánimo, que hace huir o rehusar aquello que se considera dañoso, arriesgado o peligroso.

24. Tensión

Estado anímico de excitación, impaciencia, esfuerzo o exaltación.

25. Víctima

Persona que padece daño por culpa ajena o por causa fortuita.

Anexo No. 2



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigación en Psicología
CIEPs-Mayra Gutiérrez

FECHA:

ENCUESTA

EDAD:___ SEXO: M___ F___ ESCOLARIDAD: _____

A continuación se le presenta una serie de preguntas que deberá responder con una "x", ya sea el caso sí ó no.

1. ¿Considera usted que el ambiente de la oficina para la realización de su prueba poligráfica era el apropiado?
Si ___ No ___
2. Durante la realización de su prueba poligráfica ¿Le parece que el espacio físico era el adecuado?
Si ___ No ___
3. ¿Cree que la iluminación de la oficina para la realización de su prueba poligráfica era la correcta?
Si ___ No ___
4. ¿Cree usted que la atención durante el proceso de su prueba poligráfica fue la adecuada?
Si ___ No ___

5. ¿La oficina para la realización de su prueba poligráfica poseía el mobiliario adecuado para la misma?

Si ____ No ____

6. ¿Se sintió usted cómodo durante su proceso de prueba poligráfica?

Si ____ No ____

7. ¿Le pareció que habían muchos distractores en la oficina para la realización de una prueba poligráfica?

Si ____ No ____

8. ¿Se encontraba usted ansioso antes de la realización de la prueba?

Si ____ No ____

9. ¿Se siente usted satisfecho con el proceso de poligrafía?

Si ____ No ____

10. ¿Posee usted experiencias anteriores en pruebas poligráficas?

Si ____ No ____

Si la respuesta es sí, pasar a la siguiente pregunta y si es no omitirla

11. ¿Sus experiencias anteriores fueron agradables?

Si ____ No ____

Observaciones:

Anexo No. 3



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigación en Psicología
CIEPs-Mayra Gutiérrez

FECHA:

LISTA DE COTEJO

VOCABULARIO VERBAL Y NO VERBAL	SI	NO
Temblor		
Sudoración		
Dificultad para tragar		
Inquietud		
Miedo		
Preocupación excesiva		
Dificultad para concentrarse		
Lentitud de pensamiento		
Cambios de humor		
Mirada fija		
Brazos cruzados		
Movimiento en las piernas		
Ansiedad		

Escala G

INSTRUCCIONES

A continuación va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, de inquietud, de frustración, etc.

Vd. debe decirnos cuáles han estado o están presentes en su vida. Para ello, marcará con un aspa el SI, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcará el NO.

Sólo si ha rodeado el SI, señale en qué medida le ha afectado. Para ello, marcará primero con una X el número que Vd. considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado, sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco, 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar; en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas le afecta marcará la letra P.

Ejemplo: "Castigo inmerecido"	SI	NO	0	1	2	3	A	P
--------------------------------------	----	----	---	---	---	---	---	---

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE



Autor: J.L. Fernández-Seara y N. Mielgo.

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - *Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE* - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campano; Daganzo, 15 dpdo.; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 16.838 - 1921.

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR
Por favor conteste a todos los enunciados

1. Primer empleo.
2. Situación de paro, desempleo o jubilación anticipada.
3. Época de exámenes u oposiciones.
4. Cambio de ciudad o de residencia.
5. Búsqueda y/o adquisición de vivienda.
6. Deudas, préstamos, hipotecas.
7. Problemas económicos propios o familiares.
8. Estilo de vida y/o forma de ser.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Emancipación, independencia de la familia.
11. Falta de apoyo o traición de los amigos.
12. Infidelidad propia o de la otra persona hacia mí.
13. Hablar en público.
14. Inseguridad ciudadana.
15. Situación socio-política del país.
16. Preocupación por la puntualidad.
17. Vivir solo.
18. Problemas de convivencia con los demás.
19. Presencia de una persona no deseada en el hogar (tía, abuela, pariente).
20. Vida y relación de pareja o de matrimonio.
21. Ruptura de noviazgo o separación de pareja.
22. Ruptura de las relaciones familiares (con los padres, hermanos).
23. Abandono del hogar de un ser querido.
24. Separación, divorcio de mis padres.
25. Nacimiento de otro hijo o hermano.
26. Estudios y/o futuro de mis hijos o familiar cercano.
27. Problemática de drogas o alcohol (propia o familiar).
28. Muerte de algún familiar muy cercano (cónyuge, padres, hermanos).
29. Muerte de algún amigo/a o persona querida.
30. Embarazo no deseado o deseado con problemas.
31. Aborto provocado o accidental.
32. Tener una enfermedad grave.
33. Envejecer.
34. Enfermedad de un ser querido.
35. Pérdida de algún órgano o función física o psíquica.
36. Problemas sexuales.
37. Someterse a tratamiento, revisión o rehabilitación.
38. Intervención u operación quirúrgica.
39. Ocupar un nuevo cargo o puesto de trabajo.
40. Cambio de horario de trabajo.
41. Exceso de trabajo.
42. Excesiva responsabilidad laboral.
43. Hacer viajes (frecuentes, largos).
44. Tiempo libre y falta de ocupación.
45. Problemática de relaciones en mi trabajo (con los jefes, compañeros).
46. Situación discriminatoria en mi trabajo.
47. Éxito o fracaso profesional.
48. Desorden en casa, despacho.
49. Reformas en casa.
50. Dificultades en el lugar donde vivo.
51. Preparación de vacaciones.
52. Etapa de vacaciones e incorporación al trabajo.
53. Servicio militar.

E A E

Apellidos y Nombres: _____

Sexo: M F Edad: _____ Profesión: _____

Puesto al que aplica: _____

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) el recuadro de la escala a contestar.

G
 A
 S
 C

Compruebe que el numero de la fila donde anota su respuesta, coincide con el del cuadernillo.

Ejemplo:	Castigo merecido	SI	NO	0	1	2	3		A	P
-----------------	------------------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------	--	----------	----------

	SI	NO	Intensidad				Tiempo			SI	NO	Intensidad				Tiempo	
01.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	28.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
02.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	29.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
03.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	30.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
04.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	31.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
05.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	32.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
06.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	33.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
07.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	34.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
08.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	35.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
09.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	36.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
10.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	37.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
11.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	38.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
12.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	39.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
13.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	40.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
14.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	41.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
15.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	42.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
16.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	43.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
17.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	44.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
18.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	45.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
19.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	46.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
20.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	47.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
21.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	48.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
22.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	49.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
23.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	50.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
24.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	51.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
25.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	52.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
26.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	53.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
27.	SI	NO	0	1	2	3	A	P									

<p style="text-align: center;">Numero de SI</p> <p>En A= _____</p> <p style="text-align: center;">Total= <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>En P= _____</p>	<p style="text-align: center;">Puntuaciones en Intensidad</p> <p>A= _____</p> <p style="text-align: center;">Total= <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> Centil= <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>P= _____</p>
---	---