

PERTINENCIA DEL USO DEL POLÍGRAFO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA CNSC

3 de septiembre de 2020

1. HECHOS

Debido a que algunas entidades durante la planeación de la Convocatoria pueden solicitar a la CNSC el uso del polígrafo y otros instrumentos similares como el estrés de voz como herramientas para medir aspectos como la honestidad, la integridad, la rectitud y otros relacionados con comportamientos éticos y morales, es pertinente hacer una revisión técnica y jurídica que permita tomar decisiones respecto de la pertinencia del uso de este tipo de instrumentos en los Procesos de Selección de la CNSC. Por tal razón, se procede a presentar la revisión de la literatura científica, de las leyes y normas existentes y los antecedentes relevantes en la CNSC, al respecto del uso del polígrafo e instrumentos similares.

2. ANTECEDENTES

2.1 Definiciones preliminares

Durante la planeación de los Procesos de Selección, algunas entidades pueden señalar a la CNSC su interés respecto a la medición de aspectos relacionados con la honestidad, integridad, confiabilidad, seguridad, entre otros, para algunos empleos de carrera ofertados a través de los concursos de méritos. En tales casos, así como en el de las entidades de Régimen Específico de Carrera (DIAN), estas aluden la inclusión, en la fase de pruebas, de instrumentos como el polígrafo o estrés de voz para medir dichos aspectos. Cuando las entidades solicitan la aplicación de este tipo de instrumento, no presentan argumentos ni fundamentos científicos ni de soporte técnico que la sustenten, ya que las entidades generalmente desconocen la implicación de los usos y alcances de las mediciones que se realizan con estos.

Para dar respuesta a la solicitud hecha por las entidades y a fin de establecer, por parte de la CNSC, si se sugiere o no el uso de dichos instrumentos, se realiza una revisión de la literatura científica y de los aspectos legales que explican el uso y alcances de los resultados que arrojan el polígrafo o estrés de voz. Para el caso del polígrafo, se encuentra que *“es un instrumento de medición utilizado para el registro de respuestas fisiológicas, que registra las variaciones de la presión arterial, el ritmo cardíaco, la frecuencia respiratoria y la respuesta galvánica o conductancia de la piel, que se generan ante determinadas preguntas que se realizan al sujeto sometido a la prueba”*¹.

¹ Pérez-Campos Mayoral, Eduardo; Pérez-Campos Mayoral, Carlos y Martínez Helmes, Rocío (2016). “La poligrafía en el siglo XXI: Historia y Evolución en México”, Facultad de Medicina, Centro de Investigación UABJO-UNAM, Oaxaca, p. 65, Tomado de

Existen diferentes técnicas de uso de dichos registros, las cuales buscan el establecimiento de una línea base o de “constantes” en las respuestas fisiológicas para que, a partir de estas, se puedan comparar los marcadores de las activaciones frente a preguntas dicótomas (de “sí” o “no”). Los métodos más usados son: 1) Relevan / Irrelevant Test (RIT), 2) Control Question Technique (CQT) y 3) Concealed Information Test (CIT). Cada una de ellas tienen diferentes formas de plantear las preguntas al entrevistado y le ofrecen a este, diferentes opciones para responder a las mismas.² Estas diferentes técnicas, en principio, buscan detectar el engaño y corroborar la veracidad de acciones, partiendo de una situación sobre la que se tiene información parcial. Aspecto que se revisa de manera detallada a continuación.

2.2 Polígrafo y detección del “engaño” (*deception*)

En cuanto a la funcionalidad del polígrafo para poder detectar engaño de manera consistente, el entrevistador (poligrafista) debe indagar sobre acciones concretas y no sobre temas generales.³ Lo cual indica que la prueba del polígrafo tiene pertinencia y permite una mayor probabilidad de detección de engaño sólo cuando el guion de las preguntas no da lugar a ambigüedades en las respuestas fisiológica del entrevistado. Esto no significa que la interpretación de las mediciones aportadas por el polígrafo, permitan la identificación de características, rasgos o conductas de las personas.

En algunas de las técnicas utilizadas para la aplicación del polígrafo, como el antes mencionado CQT (Control Question Technique), en su protocolo incluyen la “prueba de estimulación”, que consiste en hacerle creer al entrevistado que se identifica con precisión el engaño, lo cual es información objeto de críticas, ya que dicha prueba de estimulación es conocida de antemano por el poligrafista y establecida dentro del protocolo⁴, es por esto que se ha considerado una técnica poco ética y cuyos resultados son suposiciones altamente cuestionables.^{5,6,7}

Ahora bien, la predicción acerca de detección del engaño no está dada por el instrumento, sino por las técnicas y el entrenamiento del entrevistador frente a la interpretación de los gráficos respuesta, lo cual indica que la “detección del engaño” es de carácter subjetivo

http://revista.cleu.edu.mx/new/descargas/1604/articulos/Articulo11_La_poligraf%C3%ADa_en_el_siglo_XI_.pdf

² Nortje, A., & Tredoux, C. (2019). How good are we at detecting deception? A review of current techniques and theories. *South African Journal of Psychology*, 49(4), 491-504.

³ Gibson, M. (2001). The truth machine: Polygraphs, popular culture and the confessing body. *Social Semiotics*, 11(1), 61–73.

⁴ Iacono, W. G. (2001). Forensic ‘lie detection’. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 1, 75–86.
doi:10.1300/j158v01n01_05

⁵ Ogawa, T., Matsuda, I., Tsuneoka, M., & Verschuere, B. (2015). The Concealed Information Test in the laboratory versus Japanese field practice: Bridging the scientist-practitioner gap. *Archives of Forensic Psychology*, 1(2), 16–27.

⁶ Verschuere, B., Ben-Shakhar, G., & Meijer, E. (Eds.). (2011). *Memory detection: Theory and application of the Concealed Information Test*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

⁷ Fiedler, K., Schmid, J., & Stahl, T. (2002). What is the current truth about polygraph lie detection? *Basic and Applied Social Psychology*, 24, 313–324.

y que depende de la interpretación, experiencias y protocolos utilizados por el polígrafo.⁸

2.3 Validez científica del polígrafo e instrumentos similares

Dentro de las características que deben tener los instrumentos para considerarse científicamente válidos, está su carácter objetivo, es decir, que los resultados son independientes del juicio subjetivo de quien evalúa. Además, dichas mediciones por sí mismas deben ser válidas, es decir, que existan evidencias de que las inferencias hechas a partir de las mediciones den cuenta de la presencia o ausencia del atributo que se pretende medir.

Con respecto a la aplicación del polígrafo e instrumentos similares, se ha documentado que las respuestas del entrevistado pueden verse alteradas por el uso de algunas “contramedidas” conductuales. Estas conductas, entrenadas o manipuladas por el individuo, buscan alterar los resultados y pueden llevar a disminuir la exaltación de las respuestas fisiológicas; conductas como morderse la lengua o el labio; utilizar tranquilizantes; poner una aguja en el zapato y clavársela cada vez que se responde a una pregunta (esto hará que todas las respuestas tengan una alteración similar)⁹. Este tipo de posibilidad de alteración de las respuestas, no permite hacer inferencias válidas sobre los resultados.

Por otra parte, existen otros factores que también afectan la validez de las mediciones de las respuestas fisiológicas, aunque el entrevistado no tenga la intención de hacerlo, tales como los estados de ansiedad, agotamiento y estrés. Estas alteraciones pueden hacer que una persona genere actividad fisiológica inconsistente con un amplio margen de error.

A partir de estas posibles fuentes de error, sean voluntarias o involuntarias, es que el polígrafo y otros instrumentos similares pueden dar lugar a un nivel elevado de “falsos positivos” (personas que supuestamente mienten, cuando no lo hacen) y “falsos negativos” (personas que supuestamente no mienten, cuando lo hacen).

Por otro lado, la comunidad científica no ha sido unánime frente a la idoneidad del polígrafo como un detector de engaños¹⁰, la mayoría de los científicos expertos en conducta humana no respaldan el uso del polígrafo, e incluso, se han establecido encuestas a la comunidad científica sobre el uso del polígrafo y se ha establecido que más del 50% de la comunidad científica es clara con que “*la prueba del polígrafo es de*

⁸ Palmatier, J. J., & Rovner, L. (2015). Credibility assessment: Preliminary Process Theory, the polygraph process, and construct validity. *International Journal of Psychophysiology*, 95(1), 3–13.

⁹ Anta, J. Á. (2012). Detección del engaño: polígrafo vs análisis verbo-corporal. *Cuadernos de criminología: revista de criminología y ciencias forenses*, (19), 36-46.

¹⁰ Iacono, W. G. (2008). Accuracy of polygraph techniques: Problems using confessions to determine ground truth. *Physiology & Behavior*, 95(1–2), 24–26. doi:10.1016/j.physbeh.2008.06.001

*utilidad cuestionable, con poco peso frente a otra información disponible*¹¹ y presenta fallas científicas.^{12, 13,14}

Para complementar lo anterior, desde el punto de vista científico, se ha cuestionado la validez del polígrafo, es decir, el fundamento empírico replicable para explicar cómo detectar el engaño. Al respecto la Academia Nacional de Ciencias de Estados Unidos - NAS- (2003) puso en duda la credibilidad de las técnicas de la poligrafía en general, lo cual generó la necesidad de trabajar en el fortalecimiento de la investigación y mejorar el soporte científico de la poligrafía en varias universidades de Estados Unidos¹⁵. En el reporte del 2009, no incluyeron en las 13 recomendaciones para fortalecer a las ciencias a la poligrafía, con el argumento que no tenía sustento científico.

Por otra parte, aunque en Estados Unidos, 18 estados admitieron el uso del polígrafo en ámbitos jurídicos en un juicio bajo estipulación, se prohibió su uso en entornos laborales a partir de 1988.^{16, 17} Expertos en el tema (Monge, 2018)¹⁸, manifiestan que no existe un soporte epistemológico ni científico para su uso. También la APA¹⁹, Adelson²⁰, la Sociedad Británica de Psicología²¹, Bull, Carroll y Cunningham²² y el Consejo de Profesionales de la Salud de Sudáfrica²³ han emitido declaraciones en las que afirman que la prueba del polígrafo es inadecuada para detectar el engaño.

¹¹ Iacono, W. G., & Lykken, D. T. (1997). The validity of the lie detector: Two surveys of scientific opinion. *Journal of Applied Psychology*, 82, 426–433. doi:10.1037/0021-9010.82.3.426

¹² Furedy, J.J. (1993). The “control” question “test” (CQT) polygrapher’s dilemma: Logico-ethical considerations for psychophysiological practitioners and re- searchers. *International Journal of Psychophysiology*, 15, 263–267.

¹³ Gallai, D. (1999). Polygraph evidence in federal courts: Should it be admissible? *American Criminal Law Review*, 36, 87–116.

¹⁴ Meijer, E. H., & Verschuere, B. (2010). The polygraph and the detection of deception. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 10, 325–338.

¹⁵ Novoa Bermúdez, Manuel (2014). Editorial de “El Poligrafista Internacional”, Num 10., octubre de 2014, Bogotá D. C., página 4. Tomado de https://issuu.com/juanmartinez16/docs/latinoamerican_poligraph_-_revista_?issuu_product=header&issuu_subproduct=document_page&issuu_context=signin&issuu_cta=log_up

¹⁶ Schmidt, F. L., Viswesvaran, V., & Ones, D. S. (1997). Validity of integrity tests for predicting drug and alcohol abuse: A meta-analysis. *Meta-analysis of drug abuse prevention programs*, 170, 69.

¹⁷ Informe preliminar sobre “pruebas de integridad” CNSC- Dirección de Administración de Carrera Administrativa Marzo -2018.

¹⁸ Monge Rodríguez, Carlos Heriberto (2018). “Las Leyes Científicas de la Poligrafía. Los primeros principios científico-filosóficos donde se fundamenta su metodología diagnóstica”, *Revista Visión Criminológica- criminalística*, Colegio Libre de Estudios Universitarios- CLEU-, Campus León, México, página 31, Tomado de: http://revista.cleu.edu.mx/new/descargas/1802/articulos/Articulo06_Las%20Leyes%20Cientificas%20de%20la%20Poligrafia.pdf

¹⁹ American Psychological Association. (2004, August 5). The truth about lie detectors (aka Polygraph Tests). Retrieved from <http://www.apa.org/research/action/polygraph.aspx>

²⁰ Adelson, R. (2004). The polygraph in doubt. Retrieved from http://www.apa.org/monitor/julaug04/poly_graph.aspx

²¹ Blinkhorn, S., Bull, R., Carroll, D., & Cunningham, C. (1986). Report of the working group on the use of the polygraph in criminal investigation and personnel screening. *Bulletin of the British Psychological Society*, 39, 81–94.

²² Bull, R., Baron, H., Gudjonsson, G., Hampson, S., Rippon, G., & Vrij, A. (2004). A review of the current scientific status and fields of application of polygraphic deception detection. London, England: British Psychological Society.

²³ Van de Linde, I. (1990). Lie detector tests ‘unreliable’. *South African Medical Journal*, 81(9), 931.

En Colombia, el Colegio Colombiano de Psicólogos – COLPSIC –, en concepto emitido el 3 de febrero de 2016, respecto a la confiabilidad del polígrafo manifestó lo siguiente:

El polígrafo es un dispositivo para medir respuestas electrofisiológicas que emite una persona. (Anta, 2012). El uso de este dispositivo dentro de los procesos de selección está sujeto a distintos protocolos acordes a los propósitos de la medición y sus resultados pueden presentar inconsistencias que no permiten garantizar su confiabilidad, per se. Es importante no perder de vista que su uso sólo reporta un tipo de información que no es determinante para la toma de decisiones; por tanto, no debe reemplazar las pruebas psicológicas.

2.4 Aspectos Jurídicos

Ni la Ley 909 de 2004, ni la totalidad de los decretos expedidos para reglamentar dicha Ley, esto es, el 3232 de 2004, el 3543 de 2004, el 760 de 2005, el 770 de 2005, el 785 de 2005, el 1228 de 2005, el 2539 de 2005, el 4500 de 2005, el 1409 de 2008, el 3905 de 2009, el 4567 de 2011, el 1894 de 2012, el 2484 de 2014, regulan la prueba del polígrafo, ni mencionan, siquiera, si esta puede ser de carácter eliminatorio o clasificatorio.

A excepción del Decreto Ley 71 de 2020 de la DIAN, en el ordenamiento jurídico colombiano, por vía administrativa encontramos la Resolución No. 2593 del 11 de diciembre de 2003, de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada,

“Por la cual se autoriza y regula la utilización del polígrafo por parte de los servicios de vigilancia y seguridad privada”, en la que se autoriza la prueba del polígrafo para los procesos de selección del personal que presta sus servicios de vigilancia y seguridad privada. Aquí se establecieron las siguientes garantías: “1. Las personas que presten los servicios de poligrafía están obligadas a guardar absoluta reserva sobre la información obtenida. 2. Debe ser autorizada por escrito previa y voluntariamente por parte del aspirante. Y 3. El examinado debe ser informado por el personal a cargo de su práctica sobre cómo funciona el polígrafo, advirtiéndole que de ninguna manera puede constituirse en una amenaza a su dignidad humana y demás derechos fundamentales”.²⁴ Asimismo, el concepto No. 53266 de 31 de marzo de 2014 del Ministerio del Trabajo dispuso “Puestas así las cosas, sólo ha sido previsto el uso de la prueba del polígrafo en procesos de selección de personal de las empresas dedicadas a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada. No encontrándose su práctica prohibida por la ley, podrían practicarla siempre y cuando se cuente con la autorización escrita de la persona a examinar respetándose así sus derechos fundamentales entre los cuales, por supuesto, se encuentra la dignidad humana” (Subrayado fuera del texto).

Asimismo, en el Decreto 857 de 2014, ya mencionado, se regula el examen psicofisiológico del polígrafo.

Sobre el asunto, el Consejo de Estado, Sección Segunda, Consejera Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez, en Sentencia del veinticinco (25) de abril de dos mil diecinueve (2019), con Radicación número: 11001-03-25-000-2015-01053-00(4603-15), manifestó lo siguiente:

²⁴ Tomado del concepto No. 53266 de 31 de marzo de 2014 del Ministerio del Trabajo.

La Sala reconoce la importancia que para algunas entidades pueda tener la realización de «pruebas de confianza» a sus empleados, como lo son el análisis de estrés de voz y el polígrafo, así como estudios de seguridad, debido a la importancia, especialidad y delicadeza de las funciones. Sin embargo, en criterio de esta Sala, la realización de «pruebas de confianza» como la del polígrafo y la de análisis de estrés de voz, dado el carácter subjetivo de sus resultados, puede atentar contra los principios, valores y derechos enunciados anteriormente, a menos que para su aplicación se implementen estrictos protocolos y condicionamientos. Por lo tanto, la Sala considera que es constitucionalmente admisible el uso de la prueba del polígrafo o similares, como la de «análisis de estrés de voz», en los procesos de selección de personal en el sistema de carrera administrativa general regulado por la Ley 909 de 2004, vigilado y administrado por la CNSC, siempre y cuando se trate de casos excepcionales suficientemente justificados, debido a la importancia, especialidad y delicadeza de las funciones de la entidad o del empleo a proveer, evento en el que: (i) se le debe permitir al aspirante consentir o no de manera previa, libre, voluntaria e informada la realización de la prueba;(ii) el consentimiento para la realización de la prueba debe ser solicitado de manera anticipada e informada, es decir, explicándole a la persona de manera previa y detallada la forma y metodología de la realización de la prueba de confianza, ya sea polígrafo o análisis de estrés de voz, o sus similares;(iii) la negativa de someterse a la práctica de «pruebas de confianza» no puede significar la exclusión del proceso de selección; y (iv) para el que consienta en la realización de tales pruebas, los resultados de las mismas, no pueden implicar su exclusión del proceso de selección, y el otorgamiento de puntaje debe serlo en menor proporción a las otras pruebas. (...) En el caso concreto, la prueba de entrevista con «análisis de estrés de voz» que se realizó al concursante de la Convocatoria 318 de 2014 no cumplió con los parámetros constitucionales fijados jurisprudencialmente. Sobre el particular, encuentra la Sala que si bien se le advierte al entrevistado que la prueba de «análisis de estrés de voz» tiene como finalidad «determinar el grado confiabilidad y honestidad del aspirante con sus errores y defectos», es voluntaria y en tal medida puede negarse a responder las preguntas o pedir que su terminación, ello no implica que el ejercer tal derecho no tenga repercusiones en el puntaje asignado. Ello, por cuanto el artículo 27 del acuerdo de convocatoria plasma de forma inequívoca que la entrevista tendrá un carácter «eliminador», y el aspirante que obtenga una calificación menor de setenta (70) puntos, quedará eliminado y no podrá continuar en el proceso de selección. De tal forma, que el rehusarse a responder la prueba de VSA, indiscutiblemente disminuirá el puntaje del candidato y lo pondrá en desventaja frente a los demás aspirantes que sí tomen dicho test. Así las cosas, de lo expuesto se evidencia que ninguna de las previsiones para que se considere constitucionalmente admisible el uso de la prueba del «análisis de estrés de voz» fueron colmadas por los apartes demandados y la prueba aplicada, por lo que las anteriores consideraciones son suficientes para ordenar, luego del análisis realizado, la nulidad de los enunciados normativos que disponen que la prueba de entrevista es eliminatoria en el Acuerdo 518 de 2014. (Subrayado y negrita fuera del texto).

Es importante señalar que en la Sentencia en mención se resolvió, entre otras cosas lo siguiente “Se exhorta a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), que en el futuro se abstenga de establecer en las reglas o bases de las convocatorias a concurso público de méritos, para el ingreso a la Función Pública, pruebas de entrevista y de confianza, como la de «análisis de estrés de voz», con carácter eliminador”. (Subrayado fuera del texto).

En sintonía con lo anterior, desde el punto de vista de la psicología social, se han realizado otro tipo de cuestionamientos científicos. La Doctora María Claudia Peralta²⁵ cuestiona la prueba del polígrafo en el siguiente sentido:

La máquina traduce las señales del cuerpo y las traslada a un gráfico, que a su vez es traducido por el experto en polígrafos. Esta traducción no es un paso inalterable de significados fijos o ciertos (Gibson, 2001). A las variaciones en los flujos del cuerpo y a los cambios en el gráfico se les otorga un sentido y un significado propuesto por los expertos. Por esta razón aquí se cuestiona la capacidad real de la máquina para detectar la mentira o el error, precisamente, porque la práctica del polígrafo se sustenta tanto en el régimen de verdad o de conocimiento establecido socialmente como en aquellos a quienes la sociedad ha autorizado para definir esta verdad. Estos son los técnicos poligrafistas, que definen quien dice o no la verdad. (...)

Así, ante la amenaza latente de tener que someterse a la prueba del polígrafo, se establece una relación de subjetivación que, en palabras de Zangaro (2010), lleva a la persona a analizarse y a conducirse de cierta manera y a generar un modo de ser. (...) el polígrafo se torna en un modo de sujeción. Esto sucede cuando el trabajador es impelido a cumplir con esta obligación o exigencia del dispositivo laboral, como única alternativa para obtener o permanecer en el trabajo, así se sienta violentado o intimidado.²⁶ (Subrayado fuera del texto).

Ahora bien, la medición de la integridad no se logra haciendo uso del Polígrafo, como se ha explicado anteriormente. La integridad ha sido definida en Colombia por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) como el conjunto de cinco características que se espera sean la guía en el actuar del servidor en la organización para la que desempeñe sus funciones. Para ello el DAFP creó el Código de Integridad, el cual define cinco valores y las conductas que representan cada uno de ellos: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

Por esta razón se recomienda el uso de un instrumento válido teóricamente, que esté estandarizado para población colombiana y que, dadas las definiciones de los aspectos que el DAFP define como componentes del constructo integridad, mida estos aspectos, de preferencia.

3. CONCLUSIONES A PARTIR DEL REFERENTE TEÓRICO

1. El constructo integridad, no puede ser medido utilizando el polígrafo, ya que este instrumento no mide ninguno de los aspectos definidos como integrantes del mismo.

²⁵ Doctora en Psicología Social del Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona. Psicóloga y magíster en Psicología Comunitaria de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Especialista en Psicología Industrial de la Universidad Complutense de Madrid. Directora de la Maestría en Psicología de la Universidad de La Sabana. Es miembro de la Red Iberoamericana de Psicología del Trabajo y las organizaciones (Ripot) y de la European Work and Organizational Association (EAWOP).

²⁶ Carvajal, M. L. M., & López, C. Ó. A. (Eds.). (2016). Selección de personal: Discursos, prácticas, tecnologías. "El uso del polígrafo en la selección de personal: práctica de dominación e intrusión" de Peralta Gómez, Pontificia Universidad Javeriana, Tomado de: <http://ebookcentral.proquest.com>

2. El polígrafo como tal NO identifica que la persona está engañando, se basa en la interpretación del poligrafista (no es objetivo, resultados diferentes dependiendo de la interpretación).
3. Se hace una evaluación del pasado, más NO una predicción de conductas futuras.
4. Los cambios fisiológicos registrados por el polígrafo pueden ser inducidos por factores distintos al engaño (presión, ansiedad, incongruencia, temor al fallo).
5. Ni teóricamente, ni a través de los resultados empíricos se logra confirmar su confiabilidad y validez.
6. Hay métodos para falsear las respuestas. Las personas cuentan con una mejor información de cómo falsear la prueba.
7. No existen mayores avances científicos durante el último siglo posterior a la construcción del instrumento.
8. No hay sustentos epistemológicos del polígrafo como instrumento para detectar el engaño.
9. Expertos consideran al polígrafo de “utilidad cuestionable, con poco peso frente a otra información disponible e inadecuado para detectar el engaño” (American Psychological Association, Sociedad Británica de Psicología, National Academy of Sciences - NAS).
10. En caso de reclamación por parte de los aspirantes, no existe solidez en la fundamentación teórica y empírica que permita defender la prueba. Además, los recientes antecedentes jurídicos señalados en este documento, indican que cualquier reclamación derivada del uso del polígrafo o estrés de voz en el marco de un Proceso de Selección, puede ser favorable al aspirante.
11. Es cuestionable el uso del Polígrafo, no solamente desde los puntos de vista científico y jurídico sino también desde los aspectos éticos.

4. CONSIDERACIONES FINALES PARA EL USO FUTURO DEL POLÍGRAFO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA CNSC

A. Cuando la Ley autoriza y prevé como obligatorio el uso del polígrafo en el proceso de selección.

Teniendo en cuenta que el uso del polígrafo dentro de un proceso de selección no es recomendable, en caso que la ley prevea como obligatorio su uso dentro de un proceso de selección, con el objetivo de llevar a cabo un proceso estandarizado que permita obtener, en cierta medida, interpretaciones válidas acerca del constructo que se está evaluando, a continuación se exponen unos lineamientos a tener en cuenta dentro del proceso.

1. El operador deberá contratar una empresa que cuente con certificaciones que acrediten su reconocimiento ante alguna de las agremiaciones de poligrafistas, ya sea la European Polygraph Association (EPA), la American Polygraph Association (APA) o la Asociación Latinoamericana de Poligrafistas (ALP).

2. La empresa contratada por el operador deberá acogerse a los estándares internacionales de prácticas profesionales establecidos por alguna de estas agremiaciones.
3. La calificación del polígrafo se deberá hacer a partir de la valoración de mínimo dos evaluadores (poligrafistas), quienes asignarán la calificación de manera independiente, con el objetivo de evitar sesgos personales.
4. El operador, de manera conjunta con la empresa que contrate, deberá plantear un protocolo de aplicación que incluya los controles que permitan garantizar la seguridad y calidad de la prueba, la plena identificación de los aspirantes, el control del fraude, la homogeneidad de condiciones de aplicación y, la igualdad de las condiciones que deben tener todos los aspirantes.
5. El operador, de manera conjunta con la empresa que contrate, deberá establecer un protocolo individual de preguntas para la aplicación del polígrafo por la Entidad para cada empleo.
6. El operador deberá garantizar la capacitación de los poligrafistas, previa a la aplicación, en los parámetros y formatos a utilizarse en la aplicación del polígrafo, con el objetivo de que todos conozcan y apliquen las directrices establecidas en los protocolos creados en el desarrollo del concurso, garantizando la homogeneidad y estandarización en la aplicación del instrumento.
7. El operador, junto con la empresa contratada, deberán garantizar la grabación en medio magnetofónico de cada una de las sesiones de aplicación del polígrafo, con cada uno de los aspirantes, grabación que se conservará en el archivo de las convocatorias, por un término no inferior a seis (6) meses, contados a partir de la fecha de expedición de la lista de elegibles para su consulta.
8. El operador deberá publicar en la Guía de Orientación al Aspirante, el carácter y porcentaje de la prueba del polígrafo, las condiciones en las que será aplicada, los requerimientos mínimos que debe cumplir cada persona al momento de presentarse y el procedimiento para las reclamaciones.
9. El operador deberá garantizar las reclamaciones de los aspirantes, ya sea que el polígrafo sea insumo de una prueba o como una prueba.

NOTA:

En los casos en los que la ley no especifique las características de la prueba a aplicar (carácter, ponderación), el objetivo de la misma ni los empleos para los cuales aplica, se deberán tener en cuenta, además, los lineamientos establecidos para el escenario B previstos en este documento.

B. Cuando la Ley permita el uso del polígrafo como opcional y debe decidirse si se usa o no

En el caso en que el uso del polígrafo sea opcional, la Cnsc recomendará a la Entidad que no lo utilice si como prueba o insumo para una prueba en el proceso de selección, esto a la luz de los riesgos que implica su inclusión, y los cuales ya fueron expuestos en este documento. No obstante, si la Entidad continúa considerando relevante la aplicación de este instrumento, se recomienda tener en cuenta los lineamientos establecidos en el escenario A, además de las siguientes:

1. Se recomienda que el uso del polígrafo en los procesos de selección tenga carácter clasificatorio. No obstante, si se decide mantener un carácter eliminatorio, se deberá tener en cuenta que el riesgo jurídico es mayor ante las reclamaciones, ya que no habría un soporte que permita argumentar en el caso en que se le asigne a un aspirante la valoración de NO APTO.
2. El uso del polígrafo deberá ser complementario con otro tipo de pruebas, permitiendo así obtener información de diferentes fuentes que permitan corroborar el resultado obtenido con su aplicación.
3. El porcentaje de la prueba que incluya el uso del polígrafo deberá ser menor al resto de las demás pruebas aplicadas dentro del proceso de selección, con el objetivo de que la información que se genere a partir de su aplicación sea complementaria y no decisoria, dentro del proceso.
4. En el proceso de planeación de la convocatoria, se le solicitará a la Entidad definir cuál es el objetivo de uso del polígrafo. En el caso de que la entidad plantee como objetivo la evaluación de la integridad, se le deberá aclarar que este instrumento no permite la evaluación de este constructo, por lo que se le deberá recomendar el uso clasificatorio de uno o varios instrumentos (pruebas escritas), que estén validados o contruidos para población colombiana o contruidos específicamente para el Proceso de Selección y que, dadas las definiciones de integridad, aporten valor predictivo para el desempeño laboral.

Se pueden emplear tanto pruebas evidentes, que se diseñan para evaluar las actitudes relacionadas con las conductas deshonestas; como pruebas basadas en rasgos de personalidad, que no han sido diseñadas exclusivamente para predecir conductas deshonestas. Debido a que se ha encontrado que hay un factor general a las diferentes pruebas de integridad que correlaciona con aspectos de la personalidad como conciencia (conscientiousness, en inglés), estabilidad

emocional (neurotismo) y amabilidad.^{27,28}. Este tipo de pruebas utilizan preguntas con propósitos velados y pueden ser útiles para atenuar los efectos de la deseabilidad social en los Procesos de Selección.

5. En la fase de planeación de la convocatoria, se le solicitará a la Entidad especificar para cuáles empleos se solicitará la aplicación del polígrafo, cuáles son las razones por las cuáles se considera pertinente su aplicación y a cuáles funciones del empleo corresponde la justificación de la aplicación del mismo.
6. En la fase de planeación de la convocatoria, se le solicitará a la Entidad establecer las temáticas sobre las cuales se requiere hacer la indagación a los aspirantes, las cuales deben estar sustentadas desde el propósito y las funciones del empleo.
7. Se le solicitará al operador hacer una revisión bibliográfica en la que se aporte información sobre el valor predictivo del uso del polígrafo en el desempeño laboral. Lo anterior, deberá ser entregado en un documento a la CNSC antes de la aplicación del mismo.

C. Cuando el uso del polígrafo no esté previsto en la Ley, ni de manera obligatoria, ni de manera posible.

En este caso se recomienda No utilizar este instrumento para los concursos de méritos y ni como prueba para medir integridad por las razones ya expuestas.

5. RECOMENDACIÓN

No se recomienda su uso. En caso de que se haga uso del polígrafo, ya sea de manera obligatoria u opcional, se deberá cumplir con las recomendaciones técnicas que se establecen en este documento con el objetivo de garantizar un proceso estandarizado que permita una valoración más objetiva.

Elaborado por: Ángela Alarcón, Ricardo Macías, Diana Figueroa.

Revisado por: Wilson Monroy, Angélica Garzón, Richard Rosero, Sandra Torres.

Aprobado por: Sala de Comisionados el 03 de septiembre 2020.

²⁷ Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of applied psychology*, 78(4), 679.

²⁸ Ones, D. S & Viswesvaran, C. (2001). Integrity Tests and Other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) Used in Personnel Selection. *International Journal of Selection and Assessment*. 9, 31 – 39.