



Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística
Año 9, vol. 18, Enero-Julio 2022
ISSN: 2007-2023
www.acspyc.es.tl

El polígrafo como herramienta para prevención del delito empresarial*

Polygraph as a tool for business crime prevention

Fecha de recepción: 03/12/2020.

Fecha de aceptación: 19/04/2021.

Mtro. Jorge Graciano Martínez Cabrera

Universidad Autónoma de Nuevo León

jorgemtzcabrera@icloud.com

México

Resumen

El presente artículo parte del análisis de la aplicación del polígrafo como herramienta preventiva de conductas antisociales, como lo es el robo hormiga o fraudes millonarios, es importante remarcar que el polígrafo o control de confianza evalúa conductas pasadas, no predice el futuro, solo correlaciona conductas y comportamientos para dar un panorama de posibles escenarios y determinar si el sujeto es predisponente a conductas antisociales, no exime a nadie de cometer estas conductas pero si da un rango amplio de conocimiento del sujeto y mantiene preparado, por eso es más factible que esta prueba se realice también aleatoriamente a todos los departamentos cada año, pues tras varios estudios de profesionales en la poligrafía se ha detectado la eficiencia de la aplicación para detectar conductas y declinar a personal no apto para el puesto creando una cultura de prevención.

Abstract

This article is based on the analysis of the application of polygraph as a preventive tool for antisocial behaviors, such as ant theft or millionaire fraud, it is important to note that the polygraph or trust control evaluates past behaviors, does not predict the future, only correlates behaviors and behaviors to give an overview of possible scenarios and determine whether the subject is predisposed to antisocial behaviors, does not exempt anyone from committing these behaviors but if he gives a wide range of knowledge of the subject and keeps prepared, that is why it is more feasible that this test is also performed randomly to all departments each year, because after several studies of professionals in polygraphy the efficiency of the application has been detected to detect behaviors and decline to personnel not fit for the position creating a culture of prevention.

Palabras clave: Criminología; Crímenes empresariales; Polígrafo; Prevención del delito.

Keywords: Business crimes; Crime prevention; Criminology; Polygraph.

Introducción

Si se concretiza en una definición sencilla de criminología, podría resultar de la siguiente manera: es la ciencia del estudio de las conductas antisociales y de la prevención del delito. A lo largo de los años la sociedad es un ente cambiante y por lo tanto nuevas conductas surgen, no pensamos hasta dónde puede llegar la criminología. La criminología es sin duda alguna una de las profesiones más completas y fundamentales en la actualidad, pues el problema que evoluciona y sigue creciendo, son los delitos o las conductas antisociales.

* Tesis de grado para la Maestría en Criminología con orientación en Seguridad Empresarial por la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Existen diversas vertientes criminológicas que buscan el origen de las conductas antisociales, la criminología clínica es una de ellas, la cual consideró que el criminal era un enfermo, pero después lo definió como una persona cuyo rango de peligrosidad resulta mensurable, además se encargó de clasificar las conductas en asocial, social, parasocial y antisocial (Rodríguez Manzanera, 2008). La figura 1 expone gráficamente la tipología conductual referida.

- La conducta asocial tiene lugar en la intimidad y por ello a la sociedad le es indiferente, no puede cometer conductas que se alejen de las expectativas sociales, porque no actúa “dentro” de un grupo.
- La conducta social es la que cumple las expectativas del grupo.
- La conducta parasocial incumple las expectativas sociales, pero o daña a la sociedad.
- La conducta antisocial no solo incumple las expectativas del grupo social, también le ocasiona daños.

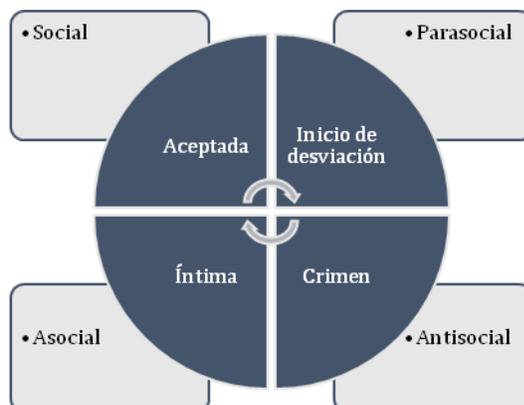


Figura 1. Clasificación de la conducta.

Según la criminología clínica cada conducta antisocial es motivada por un factor criminógeno que debe estudiarse en cada individuo, pero lo que se tiene en certeza es que la mayoría de los delincuentes reconocen estar violando la ley en el momento de cometer un delito y siempre que se elige una conducta ilegal o sin ética, existe un temor correspondiente hacia las consecuencias asociadas con el descubrimiento de dicha conducta, se producirá un fenómeno psicológico fascinante para el delincuente, pues le resultará interesante el hecho de que un delito se repita sin ser detectado.

Los delitos son un fenómeno social, y como tal, están determinados por la cultura en la que emergen y, a la vez estipula el modelo cultural de la comunidad en la que suceden,



indudablemente han tenido un profundo impacto en todos los ámbitos de la vida social, generando el desarrollo de nuevas tecnologías y en su caso armas para cometerlos, además de un cambio en las relaciones sociales y de producción.

El país no está pasando por su mejor gobierno y todos los titulares de las notas periodísticas hablan de homicidios, robos, secuestros, feminicidios y en especial, en el estado de Nuevo León, accidentes automovilísticos, pero hay delitos que no todos hablan de ellos, los fraudes y estafas dentro del sector empresarial por parte de sus empleados.

El delito financiero se ha convertido en una preocupación que va en aumento entre las organizaciones, pues es frecuente y no es detectado hasta años después, de hecho, muchos de nosotros pensamos en un perpetrador de fraude como un individuo frío y calculador, una "mala semilla", que se aprovecha de manera oportunista de las debilidades del control interno, pero no siempre es así.

Los delitos cometidos dentro de una organización pueden ser llevados por todos los perfiles del organigrama, si se trata de delitos financieros son altos mandos, mientras que los robos hormiga son cometidos por cualquier persona perteneciente a la organización, por lo tanto no se debe caer en el error de Otelo (Bembibre Serrano e Higuera Cortés, 2010) y se comience a descartar automáticamente a las personas que no tienen apariencia de "ladrones" pues tal sesgo llevara a la equivocación y la realización de una criminalización secundaria, es decir, atribuir una conducta a una persona con base en la apariencia, y así pasar a ser selectivos.

Uno de los elementos esenciales para cualquier actividad es el recurso humano, pero se dice que este es el eslabón más débil de cualquier organización. Cuando se cae en la necesidad y oportunidad se cede a cometer conductas antisociales y muchas de estas son a través del beneficio del puesto o posición en el trabajo.

Por lo tanto ¿Qué tanto conocemos a los empleados? ¿Cómo son los filtros de selección para ingresar a la empresa? ¿Cada año se vuelve a evaluar la conducta de cada empleado? Por lo expuesto, el presente trabajo está realizado para destacar la importancia de incorporar el uso del polígrafo para prevención en el proceso de selección y permanencia en el sector empresarial, en base a la problemática actual de todos los sectores empresariales, hablamos de los delitos cometidos por empleados.

Se conecta la criminología con el uso del polígrafo porque una evaluación poligráfica necesita una persona experta en raptor, observación, empatía, entrevistas y aplicar en su caso



conocimientos psicológicos, además de buscar las posibles concausas de una conducta antisocial, mirar al hombre en sus esferas psicológicas y sociales.

Cuando se trata de seguridad en la iniciativa privada se remonta a que en su inicio se vio como algo innecesario en un corporativo o empresa, pues podría ser muy caro y simplemente nunca podía pasar algo, pues la predisposición era nula, con el tiempo se observó que los delitos y los delincuentes evolucionaron, por lo tanto fueron implementando al organigrama expertos en seguridad; posterior a ello, consejos de manejo de crisis, pero todo para reacción y prevención de posibles factores exógenos (Hikal, 2019-a); es decir, amenazas que viene de fuera de la empresa, pero cuando la conducta antisocial deriva de sus empleados o sea un factor endógeno, solo hay reacción ante las pérdidas y todo esto pudo prevenirse desde que el empleado ingresa a laborar en la empresa; la seguridad no es lo más importante de un negocio, pero sin seguridad, no hay buenos negocios.

Para garantizar la seguridad de una organización es vital contar con estrictos controles de confianza para ingresar a un nuevo miembro a la institución, además de su permanencia. Se presentan detalles de la poligrafía y se dejará atrás la incredulidad que se origina de esta, principalmente por la naturaleza del tema o del objeto mismo de estudio (reacciones psicofisiológicas de la mentira) y el largo alcance de la entrevista que incluye el proceso poligráfico (Boschell Norman, 2014).

Uno de los mayores errores es creer que una evaluación poligráfica solo es necesaria para eventos de investigación y/o selección de personal de niveles de personal de seguridad; las evaluaciones poligráficas deberán de entenderse y aplicarse a todo personal de una empresa sin importar su posición en el organigrama (Boschell Norman, 2014).

Delimitación y planteamiento del problema

En las empresas se ha instaurado el área de seguridad para reducir o eliminar los posibles riesgos que su institución pueda presentar como consecuencia de la ola de delitos que vive el país, la cual le ha impactado fuertemente a todos los sectores; sin embargo, en la última década los delitos cometidos por empleados son un problema que exige a los directores corporativos y a los ejecutivos de alto nivel permanecer alertas, pues los riesgos reales de robo, soborno y fraude que enfrentan se incrementan de manera acelerada.

En México la única herramienta para conseguir un puesto en alguna empresa es una entrevista por parte de recursos humanos y el jefe del departamento de la vacante, y en ocasiones pueden incluirse pruebas psicométricas y/o estudios socioeconómicos, pero aun así el proceso sigue siendo muy débil y contiene una mayor área de exploración.



El factor humano es importante en todas las organizaciones para lograr permanecer en el mercado y también crecer dentro de la economía, no obstante lo anterior, los delitos financieros por parte de empleados en posiciones de confianza o alto mando se han estado manifestando; la libertad y adrenalina que genera ser un empleado de confianza, hace sentir al sujeto con poder de hacer lo que quiera, pero cuando llega a un momento de confort, pérdida de valores y se crea la oportunidad, da paso a la comisión de beneficios ilícitos (Espinosa Salcido y Vírseda Heras, 2018), en la criminología tratamos del paso al acto, en la cual se encuentra inmersa en el dualismo cartesiano que considera que el sujeto comete un crimen movido por su voluntad, y puede estar condicionada por factores internos del sujeto como factores del mundo que lo rodean, pero al final es el sujeto quien lleva a cabo el paso al acto.

Desde décadas atrás se dejó de lado que el criminal es anormal; desde entonces se consideró que cualquier sujeto podía desviarse del patrón de conductas sociales esperadas, para Virgolini (2005) tal desviación se deberá en parte a condicionamientos ambientales, exigencias culturales o barreras sociales.

Es por esto que es preciso conocer de una manera más profunda al personal que se requiere en la empresa, explorar temas que describan distintos comportamientos, antes de entrar a laborar a la empresa y durante cada año que siga, pues el ser humano está en constante cambio. En el siglo XXI el avance de las tecnologías y el metanálisis del estudio de la credibilidad permite tener una herramienta que brinda la certeza de saber a quién estamos contratando y prevenir cualquier conducta ilícita dentro las instalaciones empresariales, por parte de su propio personal, pues la oportunidad de cometer algún delito siempre estará ahí para todos los empleados, sin considerar rango o posición laboral, es por esto que resulta relevante realizar las evaluaciones poligráficas, pues pretende ser auxiliar y orientador de la permanencia y selección del personal.

El incorporar dicha herramienta a las políticas de la empresa, notificando desde la primera llamada al interesado y sin dejar de ser una evaluación voluntaria, crearía un abanico de opciones para que la empresa tenga la confianza de contratar a alguien y así saber qué riesgos está evitando o está decidiendo aceptar, no está prediciendo la conducta humana por cierto tiempo, el resultado tiene relación con los indicadores de factores de predisposición que presenta el sujeto evaluado y tener en consideración, pues dentro de la criminología etiológica (Hikal, 2019-a) se trata que la persona puede tener factores criminógenos predisponentes que puede necesitar de pocos factores crimino-impelentes para dar el paso al



acto o en su caso necesitar de pocos factores crimino repelentes ¿Pero cómo lograr esto actualmente en México?

Justificación

Dentro de las empresas la detección de personal deshonesto y las finanzas sanas de la organización es de los principales beneficios que la evaluación poligráfica aportara, pues de esta manera las empresas podrán tener un recurso confiable o decidir si asumen el riesgo de contratar a una persona con tendencia al robo o el fraude o mantener a alguien que ya cometió o se vio tentado a cometer un ilícito dentro de su organización, pues a través de una elaborada entrevista criminológica se recolectarán datos de situaciones que ha pasado la persona en el lapso de vida laboral, así como aspectos de su vida personal, lo cual brindara un panorama más amplio de la disposición de la persona para verse tentada a cometer algún tipo de conducta antisocial que recaiga en delito.

No todas las conductas antisociales son delitos y no todos los delitos son conductas antisociales, por tal motivo dentro de una evaluación poligráfica debe tenerse en cuenta ambas situaciones, pues las organizaciones pueden sufrir cualquiera de las dos.

Toda organización desea tener finanzas sanas, por tal motivo incorpora las auditorías a cada uno de sus procesos, las cuales en caso de existir inconsistencias logran identificar el área donde se está cometiendo un ilícito, y por lo general es aquí donde las empresas introducen las evaluaciones poligráficas pues su necesidad es terminar la relación laboral con todas las personas involucradas.

El presente trabajo propone cambiar ese paradigma, pues además de que solo implementen las evaluaciones de control de confianza para investigar un hecho, también se incorpore como cultura preventiva el conocer a nuestro personal, pues este brindara mayor utilidad e imagen a las organizaciones, ya que al ser integrado dentro de sus requisitos de reclutamiento y delimitar dentro su contrato laboral el que al firmar contrato está enterado que durante su tiempo dentro de la organización podrán ser sometidos a pruebas poligráficas aleatorias de permanencia o en su caso investigaciones bajo su voluntad, esto creara una red de información fuera de la empresa que solo hará que personal confiable se acerque a dicha organización y aquellos que no tengan una buena historia con el polígrafo no deseen acercarse a la institución.

La función principal es crear cultura preventiva pues en México está más integrada la cultura de la oportunidad, de la transa, de lo chueco, y el hecho de crear una imagen de que en algunas organizaciones se filtra a sus empleados bajo parámetros de confiabilidad permitirá



crearla. Los delitos de los directivos o gerentes ciertamente no figuran estadísticos y ni siquiera se motiva la actuación de autoridad alguna, muchos empresarios actúan por su propia cuenta, así su posición no se ve afectada.

Objetivo general

Analizar la importancia de la selección del personal para la contratación de empleados básicamente honestos, para el buen desempeño de sus funciones y así disminuir el robo hormiga, los fraudes millonarios y de este modo tratar de eliminar el comportamiento delictuoso y el abuso de confianza.

Objetivo específico

- Explorará el impacto que tiene el polígrafo en el debido proceso de selección de personal, y
- Reducir e impedir el aumento de los incidentes de delito financiero e identificar de manera temprana, el mal uso y los posibles riesgos.

Hipótesis

El contratar personal básicamente honesto en el momento de su asignación al puesto producirá finanzas sanas y evitará pérdidas de una institución, así como la comisión de posibles delitos.

La naturaleza y diseño del estudio

En la actualidad el ser una persona honesta es considerada una virtud, ya que hoy por hoy las empresas están siendo afectadas con pérdidas millonarias por sus propios empleados, quienes cometen algún tipo de delito, ya sea fraudes o robo hormiga.

La seguridad siempre ha sido uno de los temas más importantes para cualquier sociedad y actualmente para los grandes corporativos empresariales. Hoy en día cuando los niveles de inseguridad son altos, la desconfianza en el sector privado va en crecimiento, los delitos financieros, incluyendo el lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo, fraude, corrupción y cibercrimen (Hernández Quintero, 2007), son una constante amenaza para las empresas, estudios realizados revelan que el 75% de los delitos en empresas son cometidos por los empleados de “confianza” (KPMG, 2020).

Aunque la desconfianza del sector privado vaya en aumento, solo se sigue investigando el hecho, para obtener información y dar de baja al personal, a través de pruebas específicas del polígrafo o simplemente corren al personal que creen pudo cometer el ilícito, esto no pasa a ser una gestión de riesgos por lo cual sigue ocurriendo una y otra vez, pues vuelven a dar confianza al personal nuevo sin anteriormente haber conocido algo más que su curriculum.



El 25% de los fracasos de los negocios, son por la deshonestidad de los empleados, el origen de esto, es que un 85% es por condiciones inseguras del entorno y el otro 15% es por actos inseguros de los empleados, pero todos recaen en la oportunidad que observa el empleado de cometer algún ilícito.

En México, 67% de las empresas consideran que los controles implementados actualmente para mitigar los riesgos de los delitos financieros que pudieran presentarse son inadecuados o necesitan reajustarse, y únicamente 33% considera que son adecuados. Por otro lado, el costo promedio del fraude alcanza 1,400,000 pesos por evento; no obstante, 8% de las empresas no pueden cuantificar la pérdida. Además, 72% considera que la corrupción en nuestro país representa costos para su negocio; 90% estima que el daño se encuentra entre 5% y 35% de las utilidades netas, y 7% considera que los costos ascienden a 50% o más de dichas utilidades, de acuerdo con un estudio (KPMG, 2020).

Debe dejarse atrás el enfoque de que la seguridad es un gasto innecesario, pues a la larga sale más caro invertir en investigaciones por cada hecho que en la prevención misma, si se conoce a todo el personal que ingresará a laborar y se monitorea frecuentemente su comportamiento, estas acciones bajaran considerablemente, pues se estará seguro de quienes entran y quienes permanecen en la empresa ¿Y cómo lograrlo?

Dentro de los procedimientos de control del personal, la prueba de polígrafo se levanta como un auxiliar efectivo para detectar predisposición de sujeto a un acto ilícito y sujetos no veraces, el polígrafo explora 4 de los temas más importantes en la actualidad, por medio de una entrevista y corroborando y confrontando a polígrafo, estos temas que pueden fungir como factores endógenos para que los sujetos aprovechen la oportunidad de cometer ilícitos o factores exógenos para quienes vayan con el objetivo de dañar la empresa.

Los temas a explorar son fuga de información, beneficios ilícitos, drogas y nexos con delincuencia organizada (aunque también dependerá del objetivo y el personal que el dueño dese integrar a su plantilla) y en entrevista se exploran más temas relevantes, como lo es su vida familiar, aspectos económicos, valores inculcados por la familia, aspectos laborales, delitos, entre otros temas fundamentales, esto dará la certeza de conocer la predisposición que cada nuevo elemento pueda presentar para la comisión de conductas antisociales o delitos. Pero ¿qué es el polígrafo y como es que se convierte en una herramienta de prevención?



Antecedentes de la aplicación poligráfica como herramienta preventiva

La prueba del polígrafo se introduce en México a finales de 1980 con la creación del Centro Nacional de Inteligencia (CISEN), pero no es hasta finales del año 2000, el interés por el polígrafo incremento debido a la implementación en la *Ley General de Seguridad Pública* el uso de la prueba poligráfica para ingresar y permanecer dentro de instituciones de procuración de justicia y seguridad.

La postura escéptica y el asombro ante nuevas tecnologías es una actitud común en las comunidades y más cuando es de posturas científicas, por lo tanto, su introducción al gobierno mexicano tuvo un gran impacto, durante el sexenio de Felipe Calderón, gran parte de los elementos que trabajaban para las instituciones de seguridad pública en México fueron sometidos a evaluaciones de control de confianza, donde muchos de ellos tuvieron que ser retirados de su cargo, lo que generó desagrado en ellos y algunos otros ajenos al gobierno mostraron asombro por la evaluación, lo que ocasionó que los evaluadores de gobierno decidieran incursionar en la iniciativa privada y así estas evaluaciones fueran consideradas como algo realmente necesario para toda empresa; la primera en capacitar y certificar es el instituto internacional de entrenamiento poligráfico (Barrachina Lisón y Hernández Mora, 2012).

Los exámenes de polígrafo solían realizarse en casos contados en la iniciativa privada, en contadas instituciones de gobierno federal se frecuentaba su uso como herramienta de selección de personal y eventualmente como una metodología de investigación delictiva, a partir de la necesidad de depurar a los cuerpos policiales y de administración de justicia, el polígrafo ganó popularidad que resultó en un aumento exponencial de la cantidad de estudios poligráficos en los últimos años.

Proceso poligráfico

En los procesos poligráficos llevados a cabo en la iniciativa privada, aun y cuando los controles de confianza formen parte de sus políticas, como se mencionó párrafo arriba deberá obtenerse un consentimiento informado del examinado antes de iniciar la prueba y todo deberá ser video grabado, aunque la evaluación busca prevenir situaciones de riesgo o pérdida para la empresa, se debe de hacer del conocimiento de la persona que contrata al poligrafista que todo deberá ser voluntario, para que dentro de sus cláusulas ellos también lo estipulen.

La primera fase, es la más importante pues de ella dependerán los resultados, buscar información valiosa para la organización, todo testimonio será válido y cada detalle servirá



para conocer al sujeto, habituarlo a la prueba detallando cada uno de los pasos y comprobar que la información que proporciono sea verídica. La habilidad y experiencia del examinador al conducir la prueba, así como el equipo y método empleado, son fundamentales a la hora de conseguir los resultados.

El apoyo de otras habilidades permitirá tener más información para el análisis, la paralingüística genera un valor pequeño para la detección de la mentira, buscar estructura en su declaración, pues idea lo que suena lógico, pero no la estructura; el tiempo verbal es de suma importancia y correlacionar emociones con lo verbal será el paradigma de donde se parte para correlacionar la información.

Fase 1. Pretest

Introducción: el proceso siempre iniciara con un saludo, posterior a ello se informará al evaluado el motivo de la prueba y se cuestionara si con anterioridad había sido evaluado mediante un polígrafo, se solicitará consentimiento para una fotografía y se hará de su conocimiento que todos sus datos son protegidos por la ley federal de protección de datos en posesión de particulares.

Apreciación global: se informar al evaluado que todo el proceso será video grabado, tras dicha información se contempla el objetivo de la prueba, los temas a tratar y como serán tratados, además de siempre explicar que antes de pasar a la prueba relevante se hará una prueba de familiarización la cual es un formato de prueba de reconocimiento, que sirve de apoyo para familiarizar al evaluado con su posición en la prueba y los procedimientos de la prueba (ver tabla 1) y la colocación de los sensores, los cuales deberán ser explicados a profundidad y detallar donde y como serán colocados, establecer la duración de la prueba y priorizar la privacidad y tranquilidad que deberá existir en todo el proceso.

Identificador	Tipo de pregunta	Texto	Respuesta
x	Inicio de grafica	El examen de práctica va a comenzar, por favor no se mueva, mantenga sus pies firmes en el piso, no se mueva	
1	Se pone otro	¿escribió el numero 1?	No
2	Se pone otro	¿escribió el numero 2?	No
3	Se pone otro	¿escribió el numero 3?	No
4k	Se pone otro	¿escribió el numero 4?	No
5	Se pone otro	¿escribió el numero 5?	No
6	Se pone otro	¿escribió el numero 6?	No
7	Se pone otro	¿escribió el numero 7?	No
x	Fin de la grafica	El examen está por terminar, mantengas estable, hasta que yo se lo indique.	

Tabla 1. Prueba y procedimientos. Fuente: American Polygraph Association.



Consentimiento aprobado: tras la explicación de cada uno de los pasos anteriores, se hace de conocimiento del individuo, si es apto (ver tabla 2) para llevar a cabo la evaluación tras una serie de preguntas, seguido de una explicación de cómo será llevado a cabo el proceso, proporcionar un cuestionario, aclarar que todo el proceso es voluntario, siempre y cuando sea aceptado por el sujeto podrá llenar la hoja de autorización y firmarla.

Política Modelo para la Evaluación de adecuación de un Examinado para la Prueba Poligráfica		
Adecuación / Inadecuación (Adecuado, población especial o no Adecuado)	Políticas	Tipo de adecuación (apto, no apto o marginalmente apto)
Población especial	Embarazadas	Marginalmente aptas
Adecuado	Adecuado pensamiento abstracto	Apto
Población especial	Embarazo de alto riesgo	No aptas
No Adecuado	Edad madurativa menor a 12 años/ IQ menor a 55 (DSM IV TR)	No apto
Adecuado	Anticipar recompensas y consecuencias	Apto
Población especial	Sujetos con condiciones de salud mental estabilizadas y en tratamiento.	Marginalmente aptas
No Adecuado	Condición psicótica activa, no tratada.	No apto
Adecuado	Entendimiento sobre el "bien" y el "mal".	Apto
Población especial	Utilización de medicación múltiple	Aptas
No Adecuado	Cualquier condición de Salud Mental del Eje I (DSM IV TR) <u>calificado</u> como "severo"	No apto
Adecuado	Madurez funcional equivalente a 12 años o más	Apto
No Adecuado	Discapacidad observable debido a la <u>influencia</u> de sustancias controladas con / sin prescripción.	Marginalmente aptas
Adecuado	Introspección acerca de motivaciones propias y ajenas. Capacidad para expresar las razones por las que ser honesto/deshonesto.	Apto
Población especial	Asuntos médicos/físicos agudos o crónicos	Marginalmente aptas
No Adecuado	Puntaje de Evaluación Global (DSM IV TR) menor a 50.	No apto

Tabla 2. Política modelo para la adecuación de una prueba poligráfica. Fuente: American Polygraph Association.

Recolección de datos: crear rapport, es decir, un ambiente de confianza entre el evaluado y el evaluador, el cual permitirá sentirse en un ambiente agradable y confortable para contar con veracidad la información solicitada.

Explicación del polígrafo: cuando el ser humano se expone a nuevas experiencias se encuentra temeroso y ansioso, por lo cual la explicación de cómo funciona cada uno de los componentes del polígrafo y como es que interviene los factores psicológicos y los fisiológicos, deberá ser clara.

Revisión de temas: se comenzará con la entrevista formal, sobre aquellos datos que se desea recolectar, llevar una entrevista semiestructurada y guiarla al objetivo del dueño o directivo del corporativo, dentro del cual se hará uso de las técnicas aportadas por el modelo



PEACE¹, REID², o una entrevista cognitiva, que incluye la cognición, emoción y el aprendizaje conductual/experimental, el examinador involucra al examinado con antecedentes personales y laborales con el fin de identificar una técnica idónea. La premisa básica de la entrevista sugiere que las personas reportan información más útil e interesante cuando se lo pide alguien que escucha con interés y construye rapport mediante el uso de la conversación y de preguntas de entrevista.

Revisión de preguntas: definir cada uno de los términos a utilizar en la prueba para que la persona pueda comprender hacia donde está dirigido el tema y así los estímulos sean más fuertes y poder tener reacciones fisiológicas mayores; delimitar y explicar cada una de las preguntas que se aplicaran a polígrafo para que durante la prueba no existan confusiones y solo sea contestado con las indicaciones brindadas.

Fase 2. Recolección de datos de prueba

Cada aditamento es colocado sobre el cuerpo (y sobre la ropa) del evaluado, para comenzar la recolección de datos dentro del software. Actualmente todos los datos son visualizados en una computadora, lo cual permite almacenarlos y observarlos por tiempo indefinido dentro de un sistema digital.

Relación de las respuestas fisiológicas con el polígrafo

Los cambios en la respiración son medidos físicamente por un neumógrafo con dos sensores que son colocados sobre el pecho y abdomen, dichos sensores son tubos caucho o plástico aislados con una cadena, los cuales reaccionan al ciclo de la respiración; la actividad cardiovascular es registrada por una banda de nylon ajustada (parecida a la que utilizan los médicos para medir la presión arterial) a la cual se le colocara aire para mantener una presión por minutos y la conductividad electrodermica es medida por electrodos ajustados en el dedo índice y anular de una misma mano o sobre la palma de la mano del sujeto, además de un cojín o sensor de movimientos para medir pequeños movimientos inducidos por contracciones de músculos involuntarios o que fueron hechos de manera voluntaria.

En las evaluaciones de control de confianza intervienen factores psicológicos y fisiológicos pues las preguntas tienen el rol de ser detonantes o estimulantes de recuerdos de cada individuo, por lo cual, cuando un individuo al escuchar algún cuestionamiento generara información que, si desea ocultar, su cerebro actuara enviando señales internas a través del sistema involuntario para que la persona pueda expresarlo, pues se crea una disonancia

¹ Modelo de entrevista creado en Inglaterra para mejorar las entrevistas y obtener confesiones sin coerción.

² Técnica de entrevista e interrogatorio creada por John Reid, en 1947.



cognitiva, es decir, es la situación en la que dos o más cogniciones están en desacuerdo entre sí.

Los datos fisiológicos son recogidos en gráficos y cada dato fisiológico corresponde a los protocolos de preguntas específicamente elaboradas sobre el tema que se desea corroborar y que pueda ser aplicado según la APA, los cuales serán comparados y analizados algorítmicamente por el software y por el evaluador; está científicamente comprobado que cuando una persona miente, se genera un estrés diferente al que normalmente estamos sometidos, dicho estrés se crea a base de recuerdos salientes del inconsciente al organismo, lo cual genera cambios en la respiración, aumento de conductividad galvánica y frecuencia cardiaca.

Al ser cambios que son generados involuntariamente es imposible que el sujeto pueda manipularlos, dentro de varias ligas de internet se podrían encontrar notas de como evadir o pasar las pruebas poligráficas, dichas prácticas son inservibles pues todo movimiento provocado voluntariamente por el sujeto será registrado a la brevedad, lo cual será tomado como manipulación y se brinda una advertencia, con la cual si el evaluado la sigue cometiendo, la prueba será cancelada, dando un resultado inconcluso con manipulación de prueba.

Fase 3. Análisis de datos de prueba

Antes de informar al responsable de recibir los resultados del examen poligráfico, el examinador debe analizar los datos de prueba. Los procedimientos para el análisis de datos de prueba están diseñados para dividir y comparar las fuentes de varianza de respuestas, las respuestas se codifican numéricamente. Las calificaciones de los exámenes poligráficos no es diferente a la evaluación de otras pruebas científicas, involucra cuatro preocupaciones básicas: 1) la identificación de criterios medibles y observables, 2) transformación de características de calificación a valores numéricos y la reducción de los valores numéricos de características de calificación a valores un todo y de índices subtotales para elementos individuales del examen, 3) distribuciones de referencias estadísticas para calcular los clasificadores estadísticos y cortes numéricos, y 4) políticas de decisión estructuradas.

¿Cómo debe ser el lugar y las condiciones de prueba?

El ambiente de evaluación deberá estar razonablemente libre de distracciones, aislado de ruido, tanto el evaluador como el evaluado deberán colocar sus teléfonos celulares en silencio y sin vibración para que no existan distracciones, pues se necesita que el entrevistado vea el interés del poligrafista y que el evaluado esté atento a todas las preguntas abordadas



por el evaluador, por lo tanto, ambos deberán avisar que estarán fuera de línea por un par de horas. Antes de la evaluación el poligrafista deberá dedicar tiempo suficiente para identificar y discutir los temas de investigación, las áreas de problema potencial, curriculum vitae, archivo de contratación del examinado, proceso del área de donde se evaluarán los sujetos.

El polígrafo dentro del sector empresarial como herramienta preventiva

¿Ha usted consumido alucinógenos? ¿Tiene usted relación familiar con alguna persona al margen de la ley?, ¿alguna vez ha robado? Estas y otras preguntas son realizadas, cada vez con más frecuencia, a quienes aspiran a ser seleccionados como cajeros de bancos, personal de aseo en hospitales, abogados de entidades públicas, guardias de seguridad, asistentes contables, etcétera. Sin importar la naturaleza de la organización, las funciones a realizar, el perfil requerido, incluso, cualquiera sea la forma de vinculación, muchas personas son colocadas ante el polígrafo como parte del proceso de selección laboral, pero, no todas.

El factor humano como el eslabón más débil dentro de una organización

La conducta del ser humano es cambiante y no hay un día que indique que exactamente esa fecha algo va a cambiar en un ser humano, la cotidianidad de la vida hace que todos los individuos sean cambiantes, existen miles de factores exógenos que pueden hacer a una persona cambiar en un segundo, pero este cambio tiene que ver con los factores endógenos de cada uno, por eso, es fundamental conocer quien trabaja para nosotros.

Cuando el ser humano realiza una conducta delictiva crea una fascinación psicológica por no haber sido descubierto lo que lo lleva a más comisiones, ya sea por la satisfacción económica o sentir la misma adrenalina, pero posterior a esa fascinación mental, se llega a un estado de disonancia cognitiva en la que el sujeto mantiene una discusión en el inconsciente por la acción realizada, pues sabe identificar el bien y el mal, y este considera lo recién ejecutado como algo malo y el cuerpo trata de expresar la situación, el mismo sujeto juega en su contra pues justificara su acto con situaciones cotidianas que después lo verá como una actividad necesaria, pues ya no sentirá el mismo temor como la primera vez, y su excitación por no ser descubierto será mayor.

Festinger (1957) define la cognición como "las cosas que una persona sabe sobre sí mismo, sobre su comportamiento, y sobre su entorno" (p. 9). Festinger en el año 1957 crea la teoría de la disonancia cognitiva en la que asume que los seres humanos son sensibles a las incoherencias entre las acciones y las creencias, por lo que una inconsistencia en este sentido generará una disonancia-definida como una relación entre cogniciones que no concuerdan-y luego, un estímulo a resolverla.



La disonancia es un factor de motivación, y su grado de importancia varía en relación a la importancia de la creencia, el conocimiento o la actitud que se encuentra. Suele existir después de haberse intentado obtener un comportamiento que esta abiertamente en desacuerdo con la opinión privada mediante la oferta de un premio o la amenaza de un castigo.

Los delitos y el ser humano

Los delitos son fenómenos sociales que se determinan por la cultura en la que emergen, actualmente los valores se relativizan, en la medida en que disminuye las condiciones para que las personas respeten los valores, la sociedad se acerca más a la anomia, es decir, la mayoría de los habitantes comienza a alejarse de la observancia de las normas existentes, en la medida que decide tomar lo que no es propio, y comienza a tornarse lo que Francesco Carrera llamaba como libre albedrio, pues el hombre en su saber de distinguir entre bien o mal basa sus acciones, ubicando su pensamiento en si los políticos lo hacen porque yo no.

Finlandia es uno de los países con mejor distribución de su riqueza per capita, América Latina no es la región más pobre del plantea, pero si la más desigual, México participa de este problema. Es fácil suponer que en Finlandia los valores morales se jerarquizan con mayor congruencia que en México y quizás existe una distribución de la riqueza y el peso de específico de los valores, entonces la cultura y los valores tienen que ver con las conductas antisociales.

Merton explica la anomia como un fenómeno individual y crea una tipología de personas según su conducta frente a la estructura social, el enfoque de Merton sobre la conducta desviada es muy relevante pues implica que la causa de la conducta divergente se considere siempre a un déficit, este se expresa en las carencias personales y sociales originadas por una deficiente estructuración de las oportunidades sociales ¿Pero qué pasa cuando las personas que cometen un delito no presenta ningún déficit? (Reyes Morris, 2008).

En México la idea de éxito está asociada con el dinero-poder. En este contexto, los valores como la honestidad baja en los principios morales, además con la anomia encima, la fascinación psicológica por cometer un ilícito y no ser descubierto, la idea de que el honesto es tonto y el pillo astuto, hace que en la gente el valor de la honestidad pierda peso y la astucia se vuelva valor. El aumento en las penas o tipificar nuevos delitos no resuelve el problema, el criminólogo deberá intervenir en estudios para la propuesta de modelos de prevención en todas las aéreas de la sociedad y para ello deberá apoyarse de diversas herramientas, pues no solo existe vulnerabilidad de delito y conductas antisociales en el sector publico.



El criminólogo y la poligrafía

Si desde el pupitre se le enseña al criminólogo que la carrera no solo tiene ejercicio en la fuerza pública y se habla de todo el campo laboral en que se tiene oportunidad, el crecimiento de las nuevas generaciones será ilimitado, poco se ha explotado el conocimiento criminológico. En la iniciativa privada hay un campo fértil donde el criminólogo puede generar un cambio real, con base en prevención, disuasión y medidas de protección. Apostarle al conocedor de las conductas antisociales, aplicando medidas que mitiguen las pérdidas patrimoniales, reduzcan las vulnerabilidades y protejan la continuidad del negocio. La importancia del criminólogo en la investigación y prevención de delitos en la iniciativa privada es elemental, puede adentrarse a cualquier área de la iniciativa privada y generar prevención (Nájera González, 2014).

Al no incursionar en la iniciativa privada, muchas conductas antisociales o delitos son pasadas por alto y son otros profesionistas los que se introducen a este sector y detectan todas las irregularidades y tratan de darle solución. La criminología al ser multidisciplinar e interdisciplinar siempre podrá comprender y adentrarse de más a cualquier proceso y por ello mismo su actuar podrá expandirse y podrá especializarse en cualquier otra materia, partiendo de esa idea es que se forma la relación del criminólogo en el campo de la poligrafía.

En el capítulo anterior se hablo del perfil del poligrafista, si bien no existe una profesión específica para certificarte como evaluador poligráfico, la criminología está hecha para apoderarse de ese campo. Se dice que el criminólogo es un todólogo, cualidad que en la poligrafía sienta perfecta, además de ser un experto en la seguridad y su estrecho deber de prevención, el criminólogo es investigador, observador y analítico por naturaleza, su conocimiento de conductas antisociales y temas generales son elementales para llevar a cabo una evaluación poligráfica completa, además que los evaluadores deberán ser empáticos y neutrales, habilidades que todo criminólogo debe tener.

Cada día aumentan los llamados para evaluar de manera poligráfica a personal involucrado en algún fraude o robo a la organización. El crimen no lo cometen por estatus de clase, lo comete el hombre en general, sin embargo pocas veces es visto que un sujeto de clase social media alta esté detenido. En la vida cotidiana la sociedad sigue cayendo en lo que se conoce como teoría del etiquetamiento, pues creemos que algún sujeto mal vestido o con cara de drogadicto nos cause algún tipo de daño y por eso no ponemos alerta de personas así, pero confiamos en alguien que usa traje y corbata y ambos están en la misma predisposición de ser delincuentes, lo mismo pasa en una empresa pues si en una organización llega a existir algún



tipo de robo, al primero que investigan es al guardia de seguridad o el personal de limpieza y lo envían a evaluación poligráfica o en su caso lo hacen que renuncie.

Como se viene comentando desde párrafos arriba, uno de los objetivos de la criminología es la prevención y esta siempre se lograra apoyándose de cualquier tipo de herramienta, partiendo de dicho paradigma, el uso del polígrafo en cualquier proceso dentro de una organización será de gran ayuda, pues disminuirá la oportunidad de los empleados para cometer ilícitos. Una evaluación poligráfica aplicada por poligrafistas certificados y actualizados permite abrir un panorama del personal que entra y permanece en la empresa, a través de la observación y la entrevista se puede analizar los posibles factores criminógenos del evaluado, es decir, factores exógenos, endógenos, predisponentes, preparantes y desencadenantes que cualquier sujeto pueda presentar.

Si existe un expediente completo de personalidad, antecedentes, bienes patrimoniales de nuestros empleados, evaluaciones poligráficas consecutivas, el control de las empresas será sin riesgos por fraudes o robos de empleados.

Teorías criminológicas

Las conductas antisociales o los delitos siempre se presentarán por diferentes factores dependiendo de la persona, Zimbardo (2007) plantea las siguientes interrogantes: ¿Qué hace que la gente actúe mal? ¿Qué es lo que impulsa la conducta humana? ¿Qué es lo que determina el pensamiento y la acción? ¿Qué hace que algunos de nosotros llevemos una vida recta y honrada y que otros parezcan caer con facilidad en la inmoralidad y el delito? Nuestra concepción de la naturaleza humana, ¿se basa en la suposición de que hay unos factores internos que nos guían por el buen o el mal camino? ¿Prestamos una atención suficiente a los factores externos que determinan nuestros pensamientos, nuestros sentimientos y nuestros actos? ¿Hasta qué punto estamos a merced de la situación, del momento, de la multitud? ¿Estamos totalmente seguros de que hay algo que nunca nos podrían obligar a hacer?

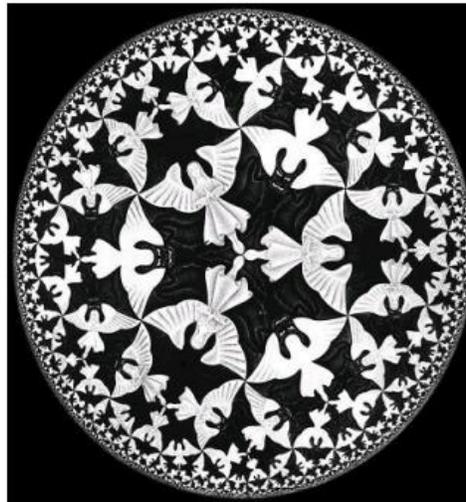


Figura 2. Límite circular. M.C. Escher.

¿Vemos mentalmente los ángeles blancos que bailan contra el cielo oscuro? ¿O vemos los demonios negros, esos diablos con cuernos que habitan el espacio blanco y refulgente del infierno? Cuando tomamos conciencia de la relación entre el bien y el mal no podemos ver uno sin ver el otro. En la imagen de Escher se plasman tres verdades psicológicas. La primera es que el mundo está lleno de bondad y de maldad: lo ha estado, lo está y siempre lo estará. La segunda es que la barrera entre el bien y el mal es permeable y nebulosa. Y la tercera es que los ángeles pueden convertirse en demonios y, algo que quizá sea más difícil de imaginar, que los demonios pueden convertirse en ángeles (Zimbardo, 2007).

Los delitos históricamente se vinculan con la maldad del ser humano, en la historia criminología muchos estudiosos de la conducta antisocial en busca de la explicación de dichas conductas crean teorías criminológicas (Hikal, 2019-b; Hikal, 2019-c).

En el presente trabajo versan las teorías criminológicas que se pueden dar explicación al porque los empleados delinquen dentro de sus organizaciones, dichas teorías son las ambientales, como la teoría de las actividades rutinarias, teoría del control (teoría sociológica), la teoría de la oportunidad, además se agrega la teoría y estructuras sociales de Merton y por último las teorías de la tensión, del aprendizaje social y subculturales, que consideran que el hombre no es bueno ni malo, egoísta ni empático por naturaleza, es más bien en las relaciones sociales donde aquel se desencanta hacia el cumplimiento de las normas o a su quebrantamiento (Hikal, 2019-b).



En las teorías de control vemos lo contrario a estas últimas, pues conciben al ser humano como un egoísta, un sujeto que se comporta bajo el impulso permanente del principio del placer, buscando el máximo beneficio al menor costo. Palacios Pámanes (2014) nos da una explicación de las 4 familias de teorías donde nos explica lo siguiente:

Teoría de la Tensión: Explica la desviación como el resultado de la frustración que produce en el individuo la imposibilidad de cumplir las metas legítimas que se habían establecido.

Teoría del Aprendizaje Social: Indica que la desviación es un comportamiento socialmente aprendido, resultante de asociarse con personas antisociales en vez de prosociales.

Teoría de las Subculturas: Considera que la desviación es el resultado de que el sujeto siga un conjunto de normas no aceptado por la mayoría social.

Teoría del Control: Sostiene que el crimen es resultado de quedar una persona libre de las amarras que lo ataban al orden convencional (normas y valores socialmente establecidos), la idea esencial de las teorías del control es que el hombre delinque por naturaleza, se asume que siempre habrá personas dispuestas a cometer conductas desviadas (Hikal, 2019-b).

Teoría de las actividades rutinaria: Una moderna perspectiva teórica de carácter situacional que ha sido vinculada también al planteamiento general de la elección y la disuasión es la llamada teoría de las actividades rutinarias, de Lawrence E. Cohen y Marcus Felson, en 1979. Sin embargo, no se trata meramente de una nueva versión de la perspectiva clásica sino más bien de una nueva conceptualización del delito a partir de elementos de oportunidad y de ausencia de eficaces controles, También conocida como teoría de la oportunidad, descrita por Cohen (Hikal, 2019-b).

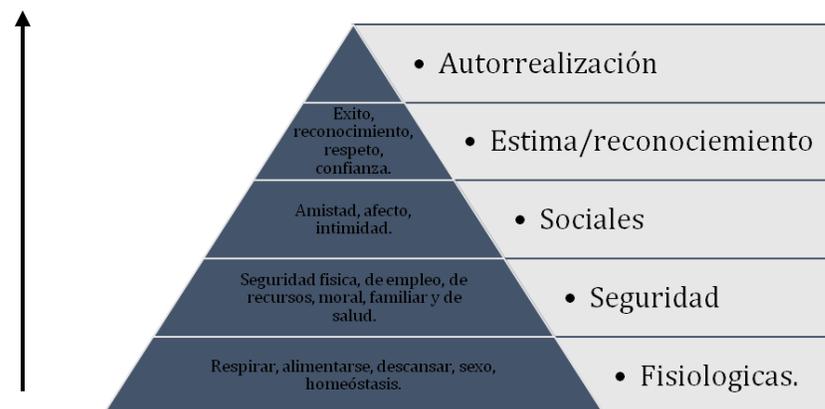
Teoría de la oportunidad: Tiene tres conceptos: atractivo del objeto, accesibilidad y oportunidad, el atractivo del objeto se refiere al valor monetario o simbólico que tenga una cosa, el valor monetario se refiere a la cantidad de dinero en que se tasa ese objeto en el mercado, el valor simbólico se refiere a la importancia que el sujeto dé al propio objeto. La accesibilidad tiene que ver con el hecho de que el objeto este a la vista o al alcance de la mano y que haya ausencia o insuficiencia de vigilancia (Hikal, 2019-b).

El concepto de oportunidad: este concepto se relaciona con la teoría de las actividades rutinarias, se refiere a que la convergencia entre infractores potenciales, objetivos apropiados y ausencia de vigilancia adecuada determinan la probabilidad de que el delito tenga o no tenga lugar (Palacios Pámanes, 2014).

Pirámide de Maslow

La pirámide de Maslow (Hikal, 2019-c) es una teoría de motivación que trata de explicar qué impulsa la conducta humana. La pirámide consta de cinco niveles que están ordenados jerárquicamente según las necesidades humanas que atraviesan todas las personas.

La teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow explica de forma visual el comportamiento humano según nuestras necesidades. En la base de la pirámide aparecen nuestras necesidades fisiológicas, que todos los humanos necesitamos cubrir en primera instancia. Una vez cubiertas estas necesidades, buscamos satisfacer nuestras necesidades inmediatamente superiores, pero no se puede llegar a un escalón superior si no hemos cubierto antes los inferiores, o lo que es lo mismo, según vamos satisfaciendo nuestras necesidades más básicas, desarrollamos necesidades y deseos más elevados.



Estructuras sociales de Merton

Lo que afirma es que las disparidades son resultado de una distribución deficiente de las oportunidades en una situación en la que ideológicamente se hace hincapié en la igualdad de oportunidades. Esto, como es obvio, implica que la conducta desviada se concentra en aquellas situaciones en las que es más probable que exista una tensión estructural del tipo determinado por Merton, es decir, en los sectores de la sociedad cuyas oportunidades son limitadas. Sin embargo, hay abundantes pruebas de que la «conducta desviada» se distribuye mucho más ampliamente que lo que Merton permitiría pensar, así como de que, en especial, la actividad ilegal de los ricos (los que no tienen las oportunidades limitadas) está mucho más difundida y es mucho más persistente que lo que se podría predecir con la teoría de Merton (Reyes Morris, 2008).



El Etiquetamiento (labelling approach) y de la Reacción Social

E. Lemert, W. Payne y H. Becker consideran que desviado o criminal no es una condición natural propia de un sujeto, como lo afirma el positivismo, sino una calificación cultural, una etiqueta (una regla o una norma) que se le atribuye a una persona, como consecuencia de la reacción social que ella genera en los otros, que a su vez tienen una conciencia de realidad distinta a la de aquella. El comportamiento humano, en principio, es inocuo y su bondad o maldad, dependen de la valoración que otros hagan de él (Hikal, 2019-b).

El objeto de estudio lo constituye el poder de definición y el poder de atribución de una etiqueta, que tiene una o varias personas para decidir de acuerdo a sus intereses, lo que será valorado como bueno o malo, como derecho o no derecho, o a quien se le atribuye la etiqueta como bruto, feo, delincuente o desviado.

Casos

El área de recursos humanos tiene como uno de sus objetivos o funciones la de seleccionar al mejor candidato o recurso humano para la organización, todo esto a través de protocolos propios y dentro de su organización, con personal de su departamento o con la ayuda de agencias de reclutamiento prestadoras de servicios llamadas outsourcing, las cuales en algunas ocasiones realizan exámenes psicométricos que califiquen criterios para la selección de personal, es decir, que evalúan habilidades, aptitudes y valores. Hoy en día existen muchas pruebas proyectivas y psicométricas que evalúan o califican honestidad, seguridad y estabilidad laboral como lo es el MIDOT, el IGH, entre otras.

Muchas de estas pruebas que hay en el mercado, tienen la facilidad de hacerse por medio de un computador o en algunas otras necesitan realizarse en un cuadernillo, pero ninguna de estas es realiza o complementada con una entrevista criminológica, ya sea antes o después de los exámenes, las entrevistas que realizan son exploratorias para saber si el sujeto tiene aptitudes para tomar el trabajo, es decir, conocimiento y dominio del área.

El único proceso completo para conocer a un evaluado en áreas cruciales, como lo es su vida personal, laboral y sus aptitudes y conocimientos laborales es la evaluación poligráfica, por esto es que, en el presente trabajo de tesina, se argumenta el uso del control de confianza como una herramienta de prevención para el ingreso de personal básicamente honesto.

En Duma Asesores³ se vieron casos donde empleados de confianza de primera línea que tenían hasta 15 años laborando para la organización les ganó la “tentación” de robar, o la ambición de querer subir o pertenecer a un estatus social superior al que se encontraban, por

³ Empresa fundada y dirigida por el autor.



medio de defraudar a la organización, cayendo estos en la teoría de la oportunidad, donde a falta de procesos y supervisión hacen o crean una ceguera de taller, donde los encargados de auditoría o el mismo director general no se percata de que su empleado eligió o compro un vehículo 25% o 40% de mayor costo a lo que él pudiera comprar con su sueldo, pues no cuentan con expedientes actualizados de su personal y es aquí donde el área de RH deberá trabajar en conjunto con el departamento de seguridad, pues el expediente de cada empleado deberá contener un registro de bienes patrimoniales que debe mantenerse actualizado, pues esta información puede crear una línea de seguimiento para identificar a los empleados deshonestos.

Estos pequeños detalles que el empleado deshonesto si toma encuentra hacen que la teoría de la oportunidad encaje en estas acciones, pues otros empleados de nivel intermedio motivados al ver que a estos no les denuncia, no son ligados a un proceso judicial o simplemente no les pasa nada más aparte de su despido de la organización, pues también buscan la forma de sacar un provecho económico ya sea roban o beneficiándose con las acciones de los directivos implicados en fraudes.

En algunos casos estos ejecutivos tenían hasta 5 años robando de diferentes formas a la organización, ya sea por medio de la creación de proveedores con la adquisición de facturas, confabulándose con amigos o familiares para refacturar trabajos maquilados por un tercero. Otro de los datos encontrados también que se detectó que otra manera de obtener beneficios de manera ilícita de su organización, empleados abusan de la confianza de los dueños y deciden retirar sumas millonarias de algún banco o juicio mercantil pensando que la organización no se daría cuenta de dichos movimientos pues al manejar cantidades enormes de dinero, pasarían por alto una cantidad que jamás se volvió a tocar por parte de la empresa.

Conclusión

La prueba poligráfica, al igual que otras pruebas científicas, es una prueba probabilística que involucra el registro de respuestas fisiológicas ante estímulos, logra su objetivo a través de la combinación estructural de la entrevista y las respuestas fisiológicas que han demostrado ser confiables que están correlacionadas a niveles estadísticamente significativos con las diferencias en las respuestas que se cargan en diferentes tipos de estímulos de prueba, como función del engaño y la veracidad con respecto a un comportamiento pasado que detectado se puede concluir si a su vez puede llevar a un comportamiento igual en el futuro.

La necesidad de una prueba que pueda establecer niveles de confianza dentro de una organización se hace cada día más necesaria, pues alejara de la institución a todo aquel que



este enterado de los procesos que se llevan dentro de la empresa para entrar y seguir trabajando ahí, por saber que el polígrafo no lo va a pasar, situación que ahorrara tiempo e insumos de toda organización; con un control de evaluaciones anuales a todos los departamentos, se llevara un monitoreo constante de cada empleado reduciendo aún más, que algún sujeto decida beneficiarse ilícitamente de su trabajo, pues la oportunidad la encontrara pero se encontrara con un factor exógeno que no le permitirá ejecutarlo.

Los procesos poligráficos se refieren tanto a la posibilidad de eventos ocurridos en el pasado dentro de la vida del evaluado y del futuro potencial de que otra acción igual ocurra, o que el sujeto presente alguna una predisposición para su beneficio a costa de su organización, sin la necesidad de algún evento pasado con relación a delitos graves.

Lista de referencias

- Barrachina Lisón, C. y Hernández Mora, J.I. (2012). La problemática del narcotráfico en México y los esfuerzos institucionales para responder al flagelo. *Ciencia Política*, (14), 36-60. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4781409.pdf>
- Bembibre Serrano, J. e Higuera Cortés, L. (2010). A vueltas con el error de Otelo aplicación del modelo de control de fuentes a la credibilidad del testimonio y su afectación por la carga emocional. *Psicothema*, 22(1), 125-130. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3122335&orden=234403&info=link>
- Benavides, J.A. (2007) *El Arte del Interrogatorio Científico*. Ubijus.
- Boschell Norman, M.C. (2014). *El Examen de Polígrafo tipo Exploratorio como Herramienta de Control y Verificación de Confiabilidad del Equipo Humano dentro de una Organización* (tesis de posgrado). Universidad Militar Nueva Granada. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064522.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2019). Estudios sobre el cumplimiento e impacto de las recomendaciones generales, informes especiales y pronunciamientos de la CNDH. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-09/Vol-2-Aplicacion-examen-poligrafico.pdf>
- Espinosa Salcido, M.R. y Vírveda Heras, J.A. (2018). *Relaciones Familiares, Afecto, Valores y Aprendizaje Creador*. Amapsi Editorial. <https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/246/Relaciones%20familiares,%20afecto,%20valores%20y%20aprendizaje%20creador.pdf>



- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Hernández Quintero, H. (2007). Informática y delito de lavado de activos. *Derecho Penal y Criminología*, 84(1), 47-76.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/961/911>
- Hikal, W. (2019-a). *Criminología Etiológica-Multifactorial. Los Factores Criminógenos*. Flores Editor y Distribuidor.
- Hikal, W. (2019-b). *Criminología Sociológica. Teorías Sociológicas de la Criminalidad*. Flores Editor y Distribuidor.
- Hikal, W. (2019-c). *Criminología Psicológica. Teorías Psicológicas de la Criminalidad*. Editorial Porrúa.
- KPMG (2020). El impacto de los delitos financieros en México.
<https://home.kpmg/mx/es/home/sala-de-prensa/press-releases/2020/06/kpmg-presenta-el-impacto-de-los-delitos-financieros-en-mexico.html>
- Nájera González, X. (2014). Criminología, derecho penal y uso de monitores electrónicos. Puntos de encuentro epistemológico en la protección de los derechos humanos y la seguridad pública. *Revista IUS*, 8(34).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000200007
- Palacios Pámanes, G. S. (2014). *Criminología Contemporánea. Introducción a sus Fundamentos Teóricos*. Instituto Nacional de Ciencias Penales.
- Palacios Pámanes, G. S. (2020). *Criminología Clínica Contemporánea*. Editorial Porrúa.
- Reyes Morris, V (2008). Anomia y criminalidad: Un recorrido a través del desarrollo conceptual del término Anomia. *Criminalidad*, 50(1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082008000100009
- Virgolini, J.E.S. (2005). *La Razón Ausente. Ensayo sobre Criminología y Política Criminal*. Editores del Puerto.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/la_razon_ausente_ensayo_sobre_criminologia_y_critica_politica_-_virgolini_julio.pdf
- Zimbaro, P. (2007). *El Efecto Lucifer. El Porqué de la Maldad*. Paidós.