

# Evaluación de Psicofisiológicos Detección de Engaño (PDD) Prueba Previa (PDD) Pretest

---



**Informe Final**  
**7 de junio del**  
**2007**



**PÁGINA DOCUMENTACIÓN DEL  
INFORME**

*Formulario Aprobado*  
**OMB No. 0704-0188**

La carga de informes públicos para esta recopilación de información se estima en un promedio de 1 hora por respuesta, incluido el tiempo para revisar las instrucciones, buscar fuentes de datos, recopilar y mantener los datos necesarios y completar y revisar la recopilación de información. Envíe comentarios sobre esta estimación de carga o cualquier otro aspecto de esta recopilación de información, incluidas sugerencias para reducir esta carga al Servicio de la Sede de Washington, Dirección de Operaciones e Informes de Información, 1215 Jefferson Davis Highway, Suite 1204, Arlington, VA 22202-4302, y a la Oficina de Administración y Presupuesto, Proyecto de Reducción de Trámites, (0704-0188) Washington, DC 20503.  
**POR FAVOR, NO DEVUELVA SU FORMULARIO A LA DIRECCIÓN ANTERIOR.**

**1. FECHA DEL INFORME (DD-MM-YYYY)**

07-06-2007

**2. TIPO DE INFORME**

Informe Final del Proyecto

**3. FECHAS CUBIERTAS (Desde - Hasta)**

06-06-2006 al 07-06-2007

**4. TÍTULO Y SUBTÍTULO**

Evaluación de la Detección Psicofisiológica del Engaño (PDD)  
Informe Final del Proyecto Previo a la Prueba

*This page intentionally left blank.*

**5a. NÚMERO DE CONTRATO**

GS-23F-8167H

**5b. NÚMERO DE CONCESIÓN**

N/A

**5c. NÚMERO DE ELEMENTO DEL PROGRAMA**

N/A

**6. AUTOR(ES)**

Instituto Memorial Battelle

**5d. NÚMERO DE PROYECTO**

DACA06-P-0019

**5e. NÚMERO DE TAREA**

OP39727

**5f. NÚMERO DE UNIDAD DE TRABAJO**

N/A

**7. NOMBRE(S) Y DIRECCIÓN(ES) DE LA ORGANIZACIÓN EJECUTORA**

Instituto Memorial Battelle  
Operaciones Columbus  
505 King Avenue  
Columbus, OH 43201

**8. NÚMERO DE INFORME DE LA ORGANIZACIÓN EJECUTORA**

**9. NOMBRE(S) Y DIRECCIÓN(ES) DE LA AGENCIA PATROCINADORA/DE SUPERVISIÓN**

Actividad de Campo de Contrainteligencia  
Academia de Defensa para la Evaluación de la Credibilidad  
7540 Pickens Avenue  
Fort Jackson, South Carolina 29207

**10. SIGLAS DEL PATROCINADOR/MONITOR**  
CIFA / DACA

**11. NÚMERO DE INFORME DE LA AGENCIA PATROCINADORA/DE SUPERVISIÓN**  
DACA08-R-0002

**12. DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DISTRIBUCIÓN**

Lanzamiento Público

**13. NOTAS COMPLEMENTARIAS**

**14. RESUMEN**

La División de Investigación de la Academia de Defensa para la Evaluación de la Credibilidad (DACA) contrató a Battelle para realizar una investigación científica para determinar la relación entre el contenido de la entrevista previa a la detección psicofisiológica del engaño (PDD) y los resultados del examen PDD. El objetivo principal de este esfuerzo fue extraer información de los participantes exitosos (AP) de la prueba previa PDD designados a través de entrevistas en profundidad coordinadas (IDI). El segundo objetivo fue brindar recomendaciones para la integración de esta información revelada en una o más intervenciones para mejorar el desempeño, como nueva capacitación, selección de personal o incentivos motivacionales, con el objetivo final de poner al día a los novatos o "no expertos" antes de la prueba de una manera más rápida. Se proporciona una lista de intervenciones propuestas que incluyen, entre otros, apoyo para la selección de candidatos a examinadores, cursos adicionales, capacitación en línea y difusión de información, apoyo a la conferencia regular de "lecciones aprendidas" de los examinadores y suministro de un marco para la tutoría formal de los examinadores.

**15. TÉRMINOS DE LA ASIGNATURA**

Academia de Defensa para Evaluación de Credibilidad, DACA, Detección Psicofisiológica de Engaño, PDD, pretest, entrevistas en profundidad, capacitación, polígrafo

**16. CLASIFICACIÓN DE SEGURIDAD:**

a. INFORME  
UNCLAS

b. RESUMEN  
UNCLAS

c. ESTA PÁGINA  
UNCLAS

**17. LIMITACIÓN DEL RESUMEN**  
UNLIMITED

**18. NÚMERO DE PÁGINAS**  
46

**19a. NOMBRE DE LA PERSONA RESPONSABLE**  
Dr. Dean Pollina

**19b. NÚMERO DE TELÉFONO (Incluye código de área)**  
(803) 751-9100



# Evaluación de Detección Psicofisiológica de *-- This page intentionally left blank --* Prueba Preliminar de Engaño (PDD)

## Informe Final del Proyecto

Presentado a:

Agencia de Campo de Contrainteligencia (CIFA)

Academia de Defensa para la Evaluación de Credibilidad (DACA)

---

Preparado por:

Instituto Memorial Battelle

Operaciones Columbus

505 King Avenue

Columbus, OH 43201

Número de Contrato: GS-23F-8167H

Número de Orden de Entrega: HC1013-06-F-  
2506

Este informe es un trabajo preparado para el Gobierno de los Estados Unidos por Battelle. En ningún caso, ni el gobierno de los Estados Unidos ni Battelle tendrán ninguna responsabilidad u obligación por las consecuencias de cualquier uso, mal uso, incapacidad de uso o confianza en la información contenida en este documento, ni garantiza ni representa de ninguna manera la precisión, adecuación, eficacia o aplicabilidad del contenido de este documento.

**Battelle**  
*The Business of Innovation*

---

---

---

# Resumen

---

-- *This page intentionally left blank* --

La División de Investigación de la Academia de Defensa para la Evaluación de la Credibilidad (DACAC) contrató a Battelle para realizar una investigación científica para determinar la relación entre el contenido de la entrevista previa a la prueba de Detección Psicofisiológica del Engaño (PDD) y los resultados del examen PDD. El objetivo principal de este esfuerzo fue extraer información de los participantes exitosos (AP) de la prueba previa del PDD designados a través de entrevistas detalladas coordinadas. El segundo objetivo era proporcionar recomendaciones para la integración de los resultados en una o más intervenciones para mejorar el desempeño, como nueva capacitación, selección de personal o incentivos motivacionales, con el objetivo final de poner al día a los novatos o "no expertos" antes de la prueba más rápidamente.

Veinte AP de tres agencias del Departamento de Defensa y ocho agencias que no pertenecen al Departamento de Defensa participaron en entrevistas de cuatro horas. Las entrevistas consistieron en una entrevista estructurada sobre la prueba previa de PDD y preguntas abiertas más generales. El análisis de los datos estructurados de la Tecnología de desempeño humano (HPT) sugiere una estrecha alineación entre el plan de estudios previo a la prueba actual y la ejecución previa a la prueba por parte de los AP. Las calificaciones promedio de dificultad e importancia de los resultados clave de una prueba preliminar indican que los AP ponen el mayor énfasis en (1) desarrollar un conjunto preciso y enfocado de comparación y preguntas relevantes; (2) crear una comprensión común, compartida y actual del problema de prueba relevante; y (3) crear confianza en la mente del examinado de que el proceso PDD es eficaz para detectar el engaño y que el examinador es un profesional.

Un análisis de contenido de los comentarios del proceso HPT y algunas de las preguntas abiertas identificaron rasgos, habilidades e influencias positivas y negativas en el desempeño. Los rasgos importantes incluían la capacidad de ser detallista, justo e imparcial, y creer en el polígrafo; las habilidades importantes incluían la capacidad de establecer una buena relación, excelentes capacidades de entrevista e interrogatorio, y la capacidad de desarrollar preguntas específicas. Las influencias positivas sugirieron que los AP están intrínsecamente motivados; Los aspectos positivos comúnmente mencionados incluyeron la resolución de problemas, ayudar al agente del caso y una sensación de satisfacción personal. Las influencias negativas incluyeron la carga de trabajo (demasiados casos o demasiadas responsabilidades diferentes) y demandas de viaje, entre otras. Estos factores (habilidades, rasgos, motivaciones) apuntan a posibles criterios de selección para los nuevos examinadores.

Se proporciona una lista de intervenciones propuestas que incluyen, entre otras, apoyo para la selección de candidatos a examinadores, cursos adicionales, capacitación en línea y difusión de información, apoyo para una conferencia periódica de "lecciones aprendidas" de los examinadores y un marco para la tutoría formal de los examinadores.





---

---

# Contenido

---

<b>Resumen.....</b>	<b>1</b>
<b>1.0 Antecedentes del Proyecto.....</b>	<b>1</b>
<b>2.0 Objetivos del Proyecto .....</b>	<b>1</b>
<b>3.0 Alcance del Informe del Proyecto .....</b>	<b>2</b>
<b>4.0 Enfoque Técnico y de Gestión .....</b>	<b>2</b>
4.1 Alineación de Proyectos .....	4
4.2 Revisión de la Literatura .....	5
4.3 Obtención de Conocimiento.....	5
4.4 Recopilación y Análisis de Datos.....	10
<b>5.0 Resultados.....</b>	<b>11</b>
5.1 Datos Demográficos de AP.....	11
5.2 Datos de Trabajos y Logros Importantes .....	12
5.3 Rasgos AP "Más Importantes" Autoinformados.....	15
5.4 Habilidades "Más Importantes" Autoinformadas.....	16
5.5 Curvas de Rendimiento del Examinador Teórico .....	17
5.6 Influencias Positivas en el Rendimiento de las Tareas.....	19
5.7 Influencias Negativas en el Rendimiento de las Tareas .....	21
<b>6.0 Resumen de Entregables .....</b>	<b>22</b>
6.1 Informes Mensuales de Progreso .....	22
6.2 Revisiones del Programa.....	22
6.3 Informes Final Exhaustivo del Proyecto .....	23
6.4 Entregables Importantes Generados Bajo esta Tarea .....	23
<b>7.0 Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>23</b>

---

7.1	Intervenciones Propuestas.....	23
7.2	Futuros Temas de Investigación .....	25
<b>8.0</b>	<b>Bibliografía</b> .....	<b>26</b>
	<i>-- This page intentionally left blank --</i>	
<b>9.0</b>	<b>Apéndices</b> .....	<b>30</b>

---

---

## Lista de Figuras

---

FIGURA 1.	Flujo de Actividad y Proceso de HPT del Proyecto de Prueba Previa de PDD .	4
FIGURA 2.	Flujo de Análisis de Front-end de HPT .....	6
FIGURA 3.	Formulario de Acceso a la Captura de Datos de Trabajos Principales y Logros Importantes .....	7
FIGURA 4.	Formulario de Acceso a la Captura de Datos de Logros Importantes .....	8
FIGURA 5.	Jerarquía de Trabajo y Logros Principales.....	12
FIGURA 6.	Calificaciones Promedio de Importancia y Dificultad para el Resumen de los Principales Logros	14
FIGURA 7.	Curvas de Rendimiento del Examinador Teórico.....	18

---

## Lista de Tablas

---

TABLA 1.	Agencias Participantes.....	11
TABLA 2.	Influencias Positivas Autoinformadas en el Desempeño .....	19
TABLA 3.	Influencias Negativas Autoinformadas sobre el Rendimiento .....	21
TABLA 4.	Entregables del Contrato Generados Bajo esta Tarea .....	23

---

---

*-- Esta página se dejó en blanco intencionadamente --*

## **1.0 Antecedentes del Proyecto**

---

La División de Investigación de la Academia de Defensa para la Evaluación de la Credibilidad (DACAC) contrató a Battelle para realizar una investigación científica para determinar la relación entre el contenido de la entrevista previa a la prueba de Detección Psicofisiológica del Engaño (PDD) y los resultados del examen PDD. La entrevista previa al PDD es la parte del proceso de examen que precede a la recopilación de datos fisiológicos y al proceso de decisión.

El examen PDD es un proceso en el que un examinador toma una decisión con respecto a la veracidad de un examinado, en función de las respuestas fisiológicas a las preguntas. La capacidad de los examinadores para tomar una decisión correcta, ya sea engaño indicado (DI) o no engaño indicado (NDI), se ha atribuido al contenido y los procedimientos seguidos en la prueba previa. Durante la prueba previa, el examinador explica el procedimiento de examen PDD al examinado. El examinador también se asegura de que el examinador y el examinado interpreten las preguntas de la misma manera. El examinador también puede intentar influir en las expectativas del examinado con respecto a la precisión de la prueba. Finalmente, es probable que el examinador se forme impresiones de la veracidad del examinado, con base en el comportamiento y las respuestas del examinado durante la prueba previa. La administración de la prueba previa es una tarea compleja que involucra una amplia gama de comportamientos, desde la administración técnica del examen hasta la capacidad de leer sutiles señales de comportamiento del examinado; para obtener más detalles sobre la prueba previa, consulte PDD 501: Entrevista previa a la prueba (DoDPI, 2004). La prueba preliminar representa un área del examen PDD donde existe una variedad de enfoques y estilos personales y, sin embargo, se sabe muy poco sobre los componentes individuales que hacen que este proceso sea efectivo.

Este esfuerzo fue diseñado para producir información sobre la realización de una prueba previa exitosa y respaldar la misión de la Actividad de campo de contrainteligencia (CIFA) para proporcionar capacitación PDD de clase mundial e intervenciones para mejorar el rendimiento tanto para sus clientes del Departamento de Defensa (DoD) como para los que no pertenecen al Departamento de Defensa. Las intervenciones identificadas utilizando la información de los expertos podrían proporcionar herramientas y recursos adicionales basados en el conocimiento para desempeñarse a niveles elevados en plazos más breves. Además, el conocimiento obtenido en relación con los componentes defendibles del proceso podría usarse para desarrollar variaciones abreviadas del proceso de prueba previa, para su uso en contextos de detección de alto volumen, incluidas las embajadas y los puntos de control de seguridad. En general, este esfuerzo apoya los esfuerzos antiterroristas, de contrainteligencia y de cumplimiento de la ley relacionados con PDD en todo el gobierno federal.

## **2.0 Objetivos del Proyecto**

---

El objetivo principal de este esfuerzo fue extraer información de los participantes exitosos (AP) de la prueba previa PDD designados a través de entrevistas en profundidad coordinadas (IDI). El análisis del contenido de la IDI sirvió para determinar los enfoques o técnicas óptimos realizados por el examinador durante la parte previa a la prueba del examen de evaluación de la credibilidad. Estos enfoques óptimos deberían maximizar la precisión y el valor diagnóstico de los resultados del examen.

El segundo objetivo fue brindar recomendaciones para la integración de esta información revelada en una o más intervenciones para mejorar el desempeño, como nueva capacitación, selección de personal o incentivos motivacionales, con el objetivo final de poner al día a los novatos o "no expertos" antes de la prueba más rápidamente.

---

### 3.0 Alcance del Informe del Proyecto

---

Este informe del proyecto presenta el enfoque, las actividades de análisis y un resumen de los resultados y recomendaciones de una serie de entrevistas en profundidad realizadas durante el período del informe.

---

### 4.0 Enfoque Técnico y Gestión

---

El Peak Performance System (PPS) de Saba™ y el proceso de Tecnología de desempeño humano (HPT) que lo acompaña formaron la base del enfoque técnico para la recopilación de datos para este esfuerzo.<sup>1</sup> Los programas basados en HPT se enfocan en el desarrollo y la gestión humanos basados en los logros, mientras que otros enfoques pueden apuntar solo a la capacitación. HPT incluye ayudas laborales, selección, motivación y factores ambientales y determina cuándo estos pueden proporcionar el mayor potencial para mejorar el desempeño. Para obtener una descripción detallada del proceso, consulte el *Manual de tecnología de desempeño humano (HPT)/Diseño de sistemas de instrucción (ISD) de la Guardia Costera de EE. UU. (2000)* o los *Procedimientos operativos estándar (SOP) para el Sistema de capacitación de la Guardia Costera, Volumen 2: Análisis*.

HPT es el proceso de analizar, diseñar, desarrollar, implementar y evaluar proyectos para influir en el comportamiento humano. Esta metodología, presentada por primera vez por el Dr. Joe Harless, ofreció dos ventajas clave para el proyecto de prueba preliminar de DACA PDD:

1. Es un proceso bien documentado y ampliamente aplicado que se enfoca en los resultados del comportamiento, como el desarrollo de una capacitación eficiente y efectiva.
2. Minimiza el tiempo requerido para traducir los requisitos de capacitación en capacidades validadas y verificadas y capacitación en el campo o intervenciones de ayuda en el trabajo al:
  - resolver objetivos en conflicto al principio del proceso de desarrollo de la formación;
  - evitar interrupciones o retrasos importantes debido a requisitos conflictivos descubiertos más adelante en la espiral de desarrollo de la capacitación; y,
  - influir en el diseño del sistema de formación para reducir la brecha de rendimiento entre expertos y principiantes.

Como metodología, HPT se enfoca en los productos producidos por los mejores y se basa en estos productos para crear estrategias para difundir la experiencia entre la población laboral. En resumen, se basa menos en estructurar el diseño instruccional sobre cómo

- 
1. Saba Software, Inc. ([www.saba.com](http://www.saba.com)) es un proveedor líder de software y servicios de infraestructura de administración y desarrollo de capital humano. Las herramientas, los servicios y los talleres de rendimiento de HPT están siendo utilizados actualmente por más de 800 empresas globales líderes, incluidas 3Com, BellSouth, Chase Manhattan Bank, Duke Power, Federal Express, Ford Motor Company, Motorola, Procter & Gamble, Sprint PCS y la Guardia Costera de EE. UU.

## Enfoque Técnico y de Gestión

algo se hace en principio y más en la evidencia empírica de cómo las actividades son realmente realizadas por los actuales ejecutantes ejemplares (es decir, aquellos individuos que han sido identificados como los más efectivos para completar su trabajo dentro de un sistema organizacional).

Un análisis de un rol dado, en este caso, un examinador de PDD que realiza una prueba previa, revela el logro del "trabajo" de prueba previa de un solo núcleo. El elemento clave de esta identificación del logro del trabajo es poder medir a todos los individuos que desempeñan el rol frente a un estándar determinado y medible. En términos generales, los resultados de todo el grupo de pares se pueden ubicar en una distribución normal, y los individuos en el extremo derecho de la curva representan "ejecutantes estelares"; donde la mayoría del grupo rondará el medio, los valores atípicos de la extrema derecha han encontrado una manera de lograr más y mejores resultados.

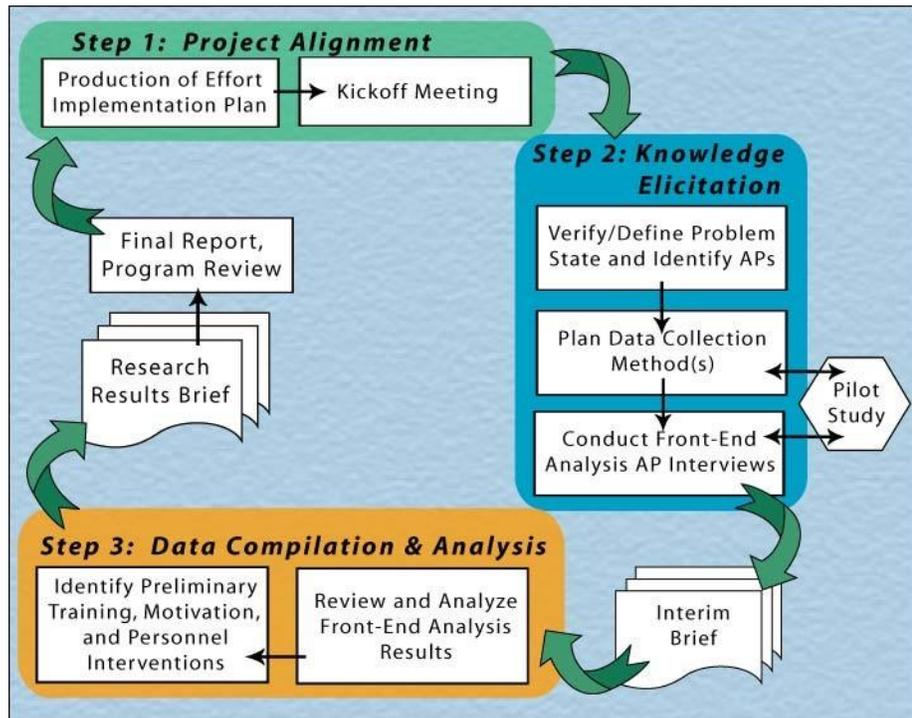
A través de una combinación de entrevistas y análisis, se construye una imagen de los logros clave, o "principales", logrados por estos trabajadores estrella, que les permiten crear mejores resultados generales de logros laborales. Un aspecto principal de este trabajo es el hecho de que la información que se recopila es contextualmente fuerte; es decir, estos AP han descubierto cómo completar un proceso dentro del contexto del sistema existente, lo que significa que es muy probable que los procedimientos que se capturan empíricamente produzcan información exitosa que aumente el valor de las intervenciones posteriores.

La figura 1 muestra el proceso y el flujo de HPT. Las siguientes secciones describen el proceso de HPT llevado a cabo para la coordinación del proyecto y la subsiguiente obtención de conocimientos de AP a través de la ejecución de IDI de análisis frontal (FEA) a través de los tres pasos:

- Alineación de proyectos
- Obtención de conocimientos
- Recopilación y análisis de datos

FIGURA 1.

PDD Flujo de Actividad y Proceso HPT del Proyecto de Prueba previa



Debido a que el proceso HPT está impulsado por los resultados y el contenido de esos resultados comprende la retroalimentación obtenida de las IDI realizadas con los AP, los resultados que se informan aquí son una sinopsis directa de los logros, las recomendaciones y los comentarios recibidos.

#### 4.1 Alineación del Proyecto

El esfuerzo de alineación del proyecto comprendió el desarrollo de un Plan de Implementación de Producción de Esfuerzo detallado (diagrama de Gantt) y la ejecución de la reunión inicial para revisar, discutir y acordar los objetivos y el cronograma del proyecto, así como recopilar datos existentes de DACA, determinar el alcance preciso del proyecto y revisar los métodos de análisis propuestos.

## **4.2 Revisión de la Literatura**

Se realizó una revisión de la literatura PDD publicada principalmente para facilitar la comprensión de los investigadores de la historia y los procesos básicos de PDD, así como para generar ideas para el desarrollo de preguntas IDI.

La mayor parte de la información revisada provino de literatura académica y científica, incluidos libros, informes técnicos, guías y revistas de la Sociedad Estadounidense de Pruebas y Materiales (ASTM) de los campos de pruebas de PDD, psicofisiología forense, entrevista e interrogatorio, y comunicación verbal y no verbal. Además, las publicaciones gubernamentales, como los reglamentos del Ejército, las Instrucciones de la Secretaría de Marina, los manuales técnicos de actividades de campo de contrainteligencia y el material del plan de estudios de DACA proporcionaron información procesal valiosa.

Se proporcionan revisiones exhaustivas de la literatura sobre PDD y engaño en otros lugares (consulte DePaulo, Lindsay, Malone, Muhlenbruck, Charlton y Cooper, 2003; Iacono, 2000; Reid e Inbau, 1977; Abrams, 1989; y Kleiner, 2002) y, por lo tanto, no se repiten en este informe del proyecto. Sin embargo, los resultados de esta revisión de la literatura fueron útiles porque los investigadores de Battelle obtuvieron una comprensión de la aplicación y los estándares de práctica para el examen PDD antes de realizar las entrevistas AP. Además, el material publicado en el Journal of the American Polygraph Association (ver Daily, 1974; Mullenix & Reid, 1980; y Wygant, 1980) y el material del plan de estudios actual de DACA proporcionó una revisión extensa de la premisa de la prueba previa y la ejecución actual. No se identificaron datos empíricos directamente relevantes para la evaluación del rendimiento AP de la prueba previa y su relación con el logro de resultados PDD concluyentes. Estos resultados eran esperados. Con base en la información obtenida durante las discusiones sobre la alineación del proyecto, se entendió que hasta la fecha se había realizado muy poca investigación en esta área y que el resultado de este proyecto formaría la base para futuras actividades de recopilación de datos.

## **4.3 Obtención de Conocimiento**

Los ejecutantes consumados de PDD, de hecho, expertos en cualquier profesión, a menudo son incapaces de describir explícitamente el conocimiento que los hace excepcionales. En cambio, requiere observaciones y entrevistas formalmente estructuradas con AP para identificar los modelos mentales, las heurísticas y el conocimiento general de tareas de los mejores examinadores.

Esta etapa del proceso HPT comprendía la definición del estado del problema (en este caso, las diferencias conceptuales y de comportamiento entre examinadores expertos y "no expertos"); identificar los AP apropiados; planificar los métodos de recolección de datos y desarrollar los formularios correspondientes; y realización de las IDI.

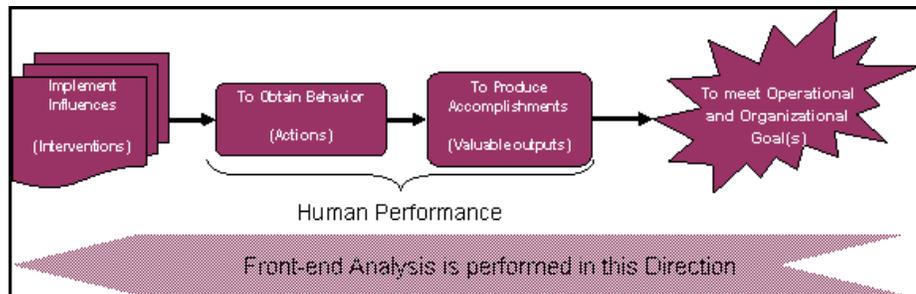
El proceso HPT se basó en la entrevista estructurada de AP o ejemplares. Estos son examinadores de PDD que son efectivos en la realización de pruebas previas que dan como resultado resultados de evaluación de credibilidad diagnóstica y precisos (es decir, los resultados del examen incluyen un número muy bajo de "no concluyentes"). Entrevistar a los AP podría permitir que los procedimientos, las técnicas y los conocimientos utilizados por los mejores examinadores se incorporen a las mejoras de capacitación. Además, el proceso HPT podría identificar los problemas de motivación, los criterios de selección de personal y otros factores ambientales que pueden ser barreras o catalizadores para un desempeño competente.

Como se muestra en la Figura 2, el método de análisis comenzó con una identificación completa de los objetivos operativos y organizacionales de DACA; en este caso, un mayor número de examinadores que produjeron resultados DI/NDI concluyentes de los exámenes PDD. Se entrevistó a los AP para identificar qué logros (es decir, productos valiosos) son necesarios para lograr la meta y, a su vez, qué habilidades y comportamientos críticos (es decir, acciones) se implementan para producir los productos. Los criterios de desempeño, la importancia y los datos de dificultad fueron capturados con respecto a los logros. Un análisis de los datos recopilados conduce a la identificación de posibles intervenciones para mejorar el rendimiento.

---

FIGURA 2.

Flujo de Análisis de Front-end de HPT



## Enfoque Técnico y de Gestión

La Figura 3 muestra la forma principal para la recopilación de logros laborales (es decir, resultados generales al final de la prueba previa), las acciones/habilidades más críticas involucradas en el logro de los logros laborales y los logros principales (es decir, resultados intermedios que respaldan los logros laborales).

FIGURA 3. Formulario de Acceso a la Captura de Datos de Trabajos Principales y Logros Importantes

Mode	Code	Major Accomplishment	Comments
<input checked="" type="radio"/> Normal <input type="radio"/> Off-normal <input type="radio"/> Emergency	MA1	Signed consent and rights waiver	
<input checked="" type="radio"/> Normal <input type="radio"/> Off-normal <input type="radio"/> Emergency	MA2	Examinee understands equipment and physiological processes.	These (MA2 and MA3) are separate in my mind, but I want the examinee to see them as seamless.
<input checked="" type="radio"/> Normal <input type="radio"/> Off-normal <input type="radio"/> Emergency	MA3	Examinee understands intest process	Process refers to what the examinee will go through during the intest portion. I want to finish and narrative affects due to a crime.
<input checked="" type="radio"/> Normal <input type="radio"/> Off-normal <input type="radio"/> Emergency	MA4	Psychological set	Individual focuses attention on that entity that presents the greatest threat to their harm. I want to leave behind that the
<input checked="" type="radio"/> Normal <input type="radio"/> Off-normal <input type="radio"/> Emergency	MA5	Comparison and relevant questions / corresponding answers	A lot of the thought of the questions occurs before the pretest, but they are modified during the pretest. I use a cheat cheat. I am

La siguiente capa de recopilación de datos comprendía información detallada de cada uno de los principales logros. La Figura 4 muestra los campos de datos utilizados, para incluir los elementos principales de la siguiente manera y campos adicionales para comentarios y tareas principales:

- Cumplimiento del Trabajo
- Principales Logros
  - Importancia (Escala de 4 pts)
  - Dificultad (Escala de 4 pts)
  - Tiempo empleado
  - Criterios de Éxito
  - Principales Interacciones

FIGURA 4.

Formulario de Acceso a la Captura de Datos de Logros Principales

**Major Accomplishments**

## Add Major Accomplishment

**Job Accomplishment:**  
Psychologically prepared examinee

Code	Major Accomplishment	Time Spent
MA2	Examinee understands equipment and physiological processes.	~ 20 minutes

**Type**  
 Normal  
 Diff-normal  
 Emergency

**Importance**  
M

**Difficulty**  
L

Eliminate

**Criteria**  
Two criteria: 1) verbal and non-verbal cues, 2) physiological data. I won't know for certain during the pretest. Verbal and non-verbal cues include head nodding.

**Anticipated Changes**

**Interactions**  
Examinee and equipment.

**Comments**  
These [MA2 and MA3] are separate in my mind, but I want the examinee to see them as seamless.

Code	Task	Comments
T1	Describe and explain equipment	Describe equipment and what it will do in simple terms. I explain physiologically what
T2	Describe and explain psychophysiological processes	See task data under psychological set.

**Standard Major Accomplishment**  
SMA5: Examinee With Appropriate Understanding of Equipment, Physiological Responses, and Test Process

Preview Full Summary    Preview Simple Summary    Back

Los investigadores reclutaron AP solicitando agencias federales del Departamento de Defensa y no pertenecientes al Departamento de Defensa seleccionadas por DACA, que mantienen programas que realizan exámenes de temas específicos. Se informó a los administradores y examinadores del programa que el enfoque del proyecto era la parte previa al examen del examen PDD. Los exámenes penales de temas específicos fueron el enfoque, en lugar de la selección de empleo o los exámenes de inteligencia.

Los investigadores se pusieron en contacto con un total de cuatro agencias del Departamento de Defensa y once agencias ajenas al Departamento de Defensa para solicitar su participación. Una agencia del Departamento de Defensa y una agencia que no pertenece al Departamento de Defensa se negaron a participar. Ambas agencias declinaron participar para mantener la confidencialidad de su personal y procesos. Dos agencias adicionales acordaron proporcionar nombres de examinadores que podrían estar dispuestos a participar; sin embargo, estos examinadores no pudieron participar debido a restricciones de programación.

## Enfoque Técnico y de Gestión

Para las agencias que aceptaron participar, se les pidió a los administradores de programas que proporcionarían los nombres de “examinadores que constantemente producen decisiones DI/NDI correctas, pocas decisiones sin opinión y rara vez tienen problemas de garantía de calidad (QA); Examinadores en los que confiaría sus casos más difíciles”. En lugar de recopilar métricas de rendimiento e identificar AP de forma independiente, los investigadores confiaron en los administradores de programas para que les proporcionarían sus mejores examinadores. Esta fue la forma más conveniente de identificar a los participantes potenciales, pero no existen datos para comparar la similitud (o las diferencias) de competencia entre los participantes.

Se contactó a los examinadores designados y se les preguntó si estaban dispuestos a participar. Se informó a los examinadores que su participación era voluntaria y que, con su permiso, serían reconocidos en el informe. También se les recordó que la entrevista cubriría la prueba previa para los exámenes penales específicos. Se capturaron grabaciones de audio de las entrevistas como referencia durante el proceso de análisis, cuando estaba permitido. Dieciséis examinadores nos permitieron grabar su entrevista, dos solicitaron no ser grabados y dos participaron con la condición de su agencia de que la entrevista no fuera grabada.

Las entrevistas de AP generalmente duraron de cuatro a seis horas. Las entrevistas se dividieron en tres secciones: los investigadores proporcionaron un resumen introductorio del proyecto, seguido de la entrevista estructurada para capturar los datos de los logros, y luego una discusión guiada dirigida a preguntas abiertas como las que se encuentran en el Apéndice A.

Durante la recopilación estructurada de datos, se obtuvo del entrevistado el logro del trabajo, los logros principales, las tareas y los datos de apoyo. Para obtener el logro del trabajo, los investigadores le preguntaron al examinador cuál era el "resultado principal" de una prueba previa exitosa. De ser necesario, los investigadores ofrecieron ejemplos aclaratorios de otros dominios; por ejemplo, "la ganancia es el logro del trabajo de un vendedor". Después de obtener el logro del trabajo, los investigadores le preguntaron al examinador cuál es la habilidad crítica más importante para lograr el logro del trabajo.

Después de recopilar los datos de desempeño laboral, los investigadores obtuvieron los principales logros de los examinadores. Los investigadores pidieron a los examinadores que comenzaran desde el principio de un examen PDD e identificaran los resultados que conducen a la producción del logro del trabajo y una prueba previa exitosa. Luego, los examinadores describirían su flujo de trabajo y sus logros. De ser necesario, los experimentos proporcionaron un ejemplo de un logro importante como “un formulario de consentimiento firmado” y lo compararon con la tarea de “Le pido al examinado que firme un formulario de consentimiento” para reforzar la idea de logros y resultados (es decir, un formulario firmado) en comparación con las tareas (es decir, presentar, leer y obtener una firma en un formulario). La recopilación de los logros principales concluyó cuando el examinador indicó que comenzaría la parte de prueba del examen. Se pidió explícitamente a los examinadores que definieran el final de la prueba previa.

Después de recopilar los principales logros, los investigadores hicieron preguntas adicionales a los examinadores sobre cada uno de los principales logros identificados.

Estas preguntas incluían: "¿Qué tan importante es este gran logro?" y "¿Qué tan difícil es lograr este gran logro?" Si fue necesario, se proporcionaron aclaraciones para reforzar que estas preguntas se referían a la prueba previa y cómo los principales logros respaldan el desempeño del trabajo.

Los investigadores también preguntaron a los examinadores sobre las interacciones y el tiempo dedicado a cada logro importante. La interacción se refiere a si el examinador estaba trabajando principalmente con el examinado, el equipo o los materiales. El tiempo dedicado se refiere a la cantidad de tiempo que un examinador puede dedicar a cada logro principal (es decir, ¿cuánto tiempo dedica a obtener firmas en un formulario de consentimiento?). Los datos de interacción fueron muy consistentes entre los examinadores y no se discuten más en las secciones de resultados.

Después de completar la recopilación de datos estructurados para el proceso AHP, los investigadores entablaron una conversación con los examinadores sobre varias preguntas abiertas. Las preguntas incluían "¿Cuáles son las influencias positivas en su desempeño?", "¿Cuáles son las influencias negativas en su desempeño?" y "¿Cuáles son los errores comunes que cometen los examinadores nuevos y novatos?" La conversación también brindó al examinador la oportunidad de revisar cualquier comentario realizado durante la entrevista estructurada que no fuera específico de la prueba previa, como la motivación y el desarrollo profesional.

Los analistas revisaron los datos capturados después de cada entrevista e iteraron cualquier pregunta o comentario poco claro con AP para asegurarse de que no hubiera lagunas y que cada comentario fuera capturado y registrado como pretendía AP.

#### **4.4 Recopilación y Análisis de Datos**

Los principales logros capturados durante las entrevistas y documentados en la base de datos se clasificaron en resumen de los principales logros. Estos logros principales resumidos representan temas comunes en las respuestas de AP. Las calificaciones de importancia y dificultad capturadas para los principales logros individuales se informan aquí en el nivel de resumen de logros.

Las respuestas a las preguntas abiertas y los comentarios obtenidos en el transcurso de las entrevistas se extrajeron de las notas de las entrevistas y se agregaron a una lista de comentarios. Un análisis de estos elementos reveló que sus temas variaban ampliamente, pero que, en general, los elementos se dividían en tres categorías:

- Características de los examinadores expertos
  - Habilidades que los AP deben poseer
  - Intervenciones que ayudarían a los novatos a convertirse más rápidamente en AP
- Luego, los analistas ordenaron los comentarios en estas categorías y agruparon los elementos relacionados en cada categoría para ayudar a la comprensión del contenido. Las listas completas de características y habilidades del examinador se muestran en el Apéndice B. Las intervenciones sugeridas se analizan en la Sección 7.0, "Conclusiones y recomendaciones".

## 5.0 Resultados

---

### 5.1 Datos Demográficos de AP

Se realizaron un total de 20 entrevistas de AP desde octubre de 2006 hasta abril de 2007. Las agencias participantes y el número de AP de cada una se muestran en la Tabla 1 a continuación.

TABLA 1.

**Agencias Participantes**

<b>Agencia</b>	<b>No. de AP</b>
Servicio de Inspección Postal de los Estados Unidos	3
Administración para el Control de Drogas	3
Oficina de Alcohol, Tabaco y Armas de Fuego	3
Servicio Postal de los Estados Unidos – Oficina del Inspector General	2
Comando de Investigación Criminal de EE.UU.	2
Inmigración y Control de Aduanas	2
Departamento del Tesoro, Servicio de Impuestos Internos	1
Servicio de Seguridad de Defensa	1
Departamento de Justicia	1
Administración de Alimentos y Medicamentos	1
Servicio de Investigación Criminal de Defensa	1

Las estadísticas relevantes de AP son las siguientes:

#### **Experiencia:**

- Edad = promedio 47 años (rango 33-56 años)
- Experiencia PDD = promedio 11 años (rango 5-28 años)
- Experiencia investigadora = promedio 19 años (rango 7-32 años)

#### **Educación/Antecedentes:**

- Criminología/Justicia Penal – 10 examinadores
- Servicio militar – 9 examinadores
- Policía – 4 examinadores
- Universidad de Virginia/Estudios Avanzados de Polígrafo – 3 examinadores
- Universidad de Argosy/Psicología Forense – 5 examinadores

En general, estos eran examinadores altamente calificados, de mitad de carrera a examinadores senior. La mitad de los examinadores tenían títulos en Criminología o Justicia Penal; al menos cinco examinadores tenían cursos avanzados o títulos del programa de Estudios Avanzados de Polígrafo de la Universidad de Virginia o del programa de Psicología Forense de la Universidad de Argosy.

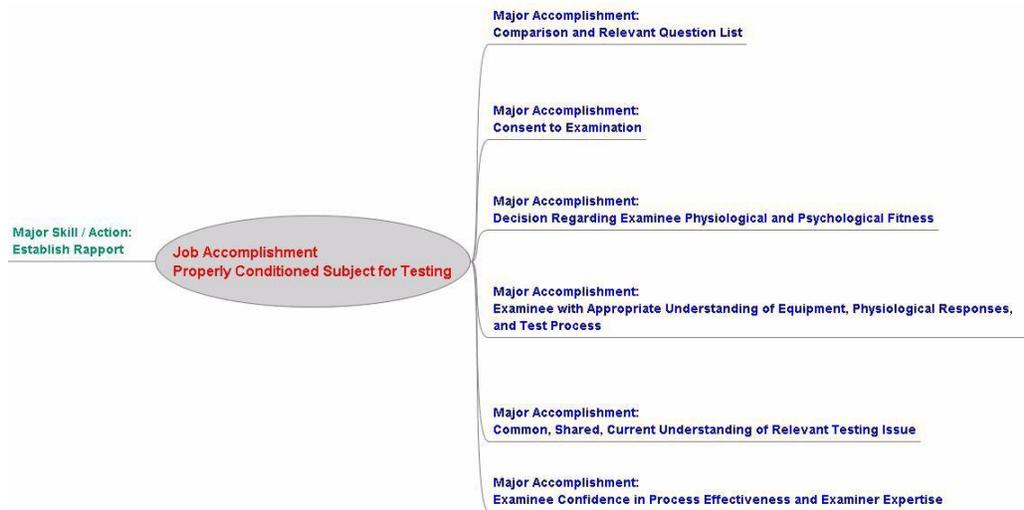
Todos los examinadores tenían algún tipo de experiencia en investigación, ya sea en la aplicación de la ley, el ejército o alguna otra capacidad en el gobierno federal.

### 5.2 Datos de Trabajo y Logros Principales

El logro general del trabajo previo a la prueba y el resumen de los logros principales contribuyentes se correlacionaron estrechamente con el plan de estudios existente del Programa DACA PDD. Esto sugiere que los AP generalmente se adhieren al proceso y los objetivos de la "solución escolar" cuando ejecutan una prueba previa para exámenes criminales específicos (Figura 5).

FIGURA 5.

Jerarquía de Trabajo y Logros Principales



El logro del trabajo fue "Un sujeto adecuadamente acondicionado para la prueba". Los 20 AP reportaron un desempeño laboral general similar. El logro incluyó conceptos como "establecer un conjunto psicológico adecuado", "preparar psicológicamente al examinado" y crear un examinado que esté "convencido de que el proceso es válido y preciso". Los AP describieron al sujeto adecuadamente condicionado como aquel que se enfoca en las preguntas de comparación si es veraz, o se enfoca en las preguntas relevantes si es engañoso.

La habilidad fundamental asociada con mayor frecuencia con el desempeño del trabajo por parte de los AP fue la capacidad de establecer una relación en el nivel apropiado para los antecedentes y el nivel educativo del examinado. Un total de ocho examinadores mencionaron específicamente la relación como la habilidad más crítica, y seis examinadores mencionaron factores relacionados con la relación, como mostrar empatía, parecer neutral, transmitir confianza y competencia y comunicarse con claridad. Otras habilidades críticas que los AP mencionaron fueron "ser objetivo", "confiar en el proceso" y desarrollar preguntas claras, comprensibles y de comparación.

El resumen de los principales logros es:

**Confianza del examinado en la eficacia del proceso y la experiencia del examinador** — Este logro principal resumido incluyó resultados relacionados con la producción de un examinado que confía en las habilidades del examinador y está convencido de que el proceso PDD es efectivo. Las tareas involucradas en este gran logro incluyeron la realización y “venta” de la prueba de conocimiento, y presentar una manera segura y profesional. Se registraron diecisiete apariciones de este logro importante resumido.

**Consentimiento para el examen** — Este logro principal resumido incluyó la firma del formulario de consentimiento y la renuncia a los derechos. Las tareas involucradas en este logro fueron lectura, obtención de firmas y archivo de formularios. Se registraron veinte apariciones de este logro principal resumido.

**Decisión sobre la aptitude fisiológica y psicológica del examinado** — Este logro se alineó con la evaluación de si algún problema médico o mental impediría la recopilación de gráficos significativos. Las tareas involucradas incluyeron completar la(s) hoja(s) de datos biográficos, evaluar el comportamiento verbal y no verbal y evaluar el estrés o el nivel de tensión nerviosa general del examinado. Se registraron diecinueve apariciones de este logro importante resumido.

**Comprensión actual común y compartida del problema de prueba relevante** — Este logro implicó asegurarse de que el examinado entendiera explícitamente el problema de prueba relevante. Las tareas asociadas con él incluían solicitar la versión del examinado de los hechos del caso, revisar los hechos del caso con el examinado y reducir el "margen de maniobra" en las preguntas relevantes. Se registraron quince ocurrencias de este logro.

**Comparación y lista de preguntas relevantes** — Este logro comprendió el desarrollo de una comparación dirigida y específica y preguntas relevantes que se administrarán durante la parte del examen durante la prueba. Las tareas asociadas con este logro principal resumido involucraron la recopilación de datos biográficos, la identificación y el desarrollo de temas apropiados, la revisión de los hechos del caso y la revisión de las preguntas finales con el examinado. Los AP expresaron comentarios sobre la importancia de suprimir las respuestas a las preguntas de comparación durante la discusión de este importante logro. Además, se enfatizó la construcción de preguntas de prueba tanto para preguntas relevantes como de comparación (asegurando que se cubriera el tema de la prueba, eliminando el "margen de maniobra", manteniendo las preguntas simples y específicas). Se registraron veintiséis casos de este importante logro. Algunos examinadores dividen su principal logro en uno para preguntas relevantes y otro para preguntas comparativas. Diecisiete instancias discutieron tanto preguntas comparativas como relevantes, ocho instancias discutieron solo preguntas comparativas y una discutió solo preguntas relevantes.

**Examinado con una comprensión adecuada del equipo, las respuestas fisiológicas y el proceso de prueba** — Las tareas asociadas con este logro incluyeron la descripción de la lucha, el vuelo y la congelación y la descripción de cada pieza del equipo. Estas descripciones eran a menudo anécdotas y explicaciones no técnicas; las descripciones y las historias se adaptaron al examinado individual, en función de sus antecedentes educativos y personales.

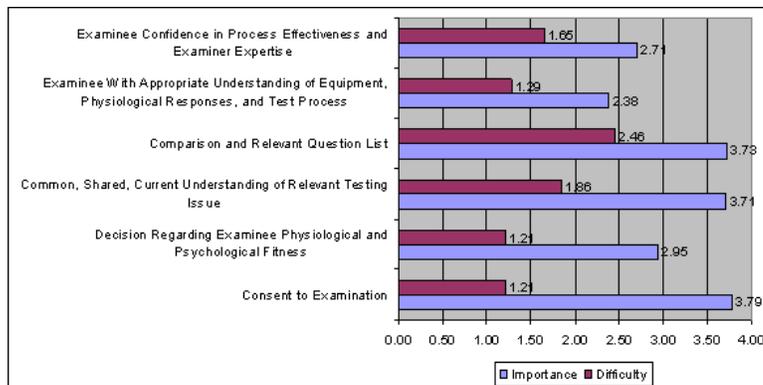
Se registraron veintiún casos de este logro. Algunos examinadores dividen su principal logro en uno para equipos y otro para procesos fisiológicos.

También se identificaron doce logros principales que no encajaban en uno de los seis logros principales resumidos. Cinco de los 12 estaban relacionados con la relación y posteriormente se clasificaron como una habilidad, en lugar de un logro importante. Tres fueron reiteraciones del logro general del trabajo, "Un sujeto adecuadamente acondicionado para la prueba". Los cuatro logros restantes involucraron decidir la probabilidad de que un examinado intentara usar contramedidas; tomar una decisión con respecto a la técnica de entrevista apropiada; identificar temas para la prueba posterior; y establecer un nivel apropiado de Tensión Nerviosa General (GNT) en un examinado.

Las calificaciones promedio de importancia y dificultad para cada uno de los principales logros resumidos se presentan en la Figura 6.

FIGURA 6.

Calificaciones Promedio de Importancia de Dificultad para el Resumen de los Principales Logros



Con base en las calificaciones combinadas de importancia y dificultad y una revisión de los comentarios de AP, parece que el mayor enfoque y esfuerzo se coloca en (1) desarrollar un conjunto preciso y enfocado de comparación y preguntas relevantes, (2) crear una comprensión común, compartida y actual del problema de prueba relevante, y (3) crear confianza en la mente del examinado de que el proceso PDD es efectivo para detectar el engaño y que el examinador es un profesional.

Si bien todavía se consideraba algo importante, los AP tendían a poner menos énfasis en los aspectos técnicos de la explicación de la función del equipo y los procesos fisiológicos asociados con la respuesta de lucha, huida o inmovilización del cuerpo. Los AP comentaron que nunca se saltan este paso y que es importante explicar el equipo y los procesos fisiológicos de manera coherente con la educación y los antecedentes del examinado. Sin embargo, muchos de los AP también afirmaron que incluso si el examinado no puede comprender completamente el equipo y los procesos fisiológicos,

esto no les impediría realizar el examen con un alto grado de éxito. La razón fue que el equipo y las respuestas fisiológicas que miden son muy complejos; una breve anécdota o explicación no es suficiente para que el examinado comprenda verdaderamente el equipo y la fisiología, y algunos examinados no tienen la capacidad de comprender una explicación detallada. Los AP declararon que es más importante que el examinado crea que el examen PDD es efectivo que entender cómo o por qué es efectivo. Estos AP sintieron que si el examinado se enfoca adecuadamente en la comparación y las preguntas relevantes, no es necesaria una comprensión completa del equipo y los procesos fisiológicos.

A menudo se establecía una lógica similar con respecto a tomar una decisión correcta con respecto a la aptitud psicológica y fisiológica de un examinado para la prueba. Los AP señalaron que esta era una parte importante de la prueba previa, pero que en muchos casos era muy fácil de hacer en función de las respuestas recibidas a las preguntas de antecedentes médicos y psicológicos. En los casos en que la decisión fue menos clara, los AP generalmente declararon que continuarían y completarían la prueba previa y tomarían una determinación adicional luego de la recopilación de la primera tabla o dos durante la parte de prueba del examen.

Finalmente, los AP calificaron como muy importante obtener el consentimiento y las exenciones para el examen. Esto es de esperar ya que, sin él, el examen formal de PDD no puede continuar. Sin embargo, los AP también declararon que esta era una oportunidad adicional para condicionar a los examinados al “minimizar” la importancia de los documentos de consentimiento y renuncia, reduciendo así la tensión nerviosa general asociada con el examen. En general, a los AP no les resultó difícil obtener el consentimiento de los examinados.

Los resultados de HPT sugieren que los AP no se desvían de los procedimientos de prueba previos enseñados por DACA. Mientras siguen las pautas aprendidas de DACA, los AP desarrollan cuidadosamente preguntas relevantes y de comparación, personalizan el contenido para que sea apropiado para cada examinado e intentan ganar una relación y credibilidad con el examinado. Las habilidades de los AP para lograr el desempeño del trabajo y los logros principales pueden ser producto de las habilidades y características requeridas para desarrollar preguntas y establecer una relación. Las secciones 5.3 y 5.4 analizan las características y habilidades que poseen los AP que respaldan su desempeño ejemplar en la realización de exámenes PDD.

### **5.3 Rasgos de AP “Más Importantes” Autoinformados**

Los analistas revisaron las declaraciones de los AP sobre los rasgos requeridos de los examinadores expertos según se encuentran en las notas de la entrevista y contaron la cantidad de veces que los entrevistados mencionaron un rasgo en particular. Cada rasgo se contó solo una vez por entrevistado, sin importar cuántas veces un individuo mencionó el rasgo. Los elementos discutidos por la mayoría de los AP se incluyeron en la lista de rasgos AP más importantes, como se muestra a continuación.

- Debe hacer un esfuerzo consciente para hacer el trabajo bien cada vez
  - Emprendedores que se mantienen actualizados y están dispuestos a criticar su propio trabajo en busca de “lecciones aprendidas”
  - Pasión por el trabajo y resolución de conflictos
  - Confianza en las habilidades pero dispuesto a ser un “estudiante” y aprender de los demás

- Constantemente conscientes de que deben evitar volverse perezosos, complacientes o robóticos
- Debe estar orientada a los detalles
- Debe tener la capacidad de "pensar en sus pies"
- Debe tener una personalidad extrovertida (pero no necesariamente extrovertida)
- Debe creer en lo que hace
- Debe preocuparse por lo que hace
- Debe ser justa e imparcial / sin juzgar

Las características autoinformadas y ejemplares del examinador podrían formar la base de un protocolo de selección para contratar examinadores. Varios AP mencionaron que una herramienta de detección o una guía de detección sería útil para las agencias en la contratación/selección de candidatos para la profesión del polígrafo. Uno dijo que DACA podría ayudar "ayudando a las agencias en la orientación de selección de personal [candidatos para la escuela de polígrafo]". Otro reflexionó sobre la necesidad de "comparar personas de agencias 'buenas' y agencias 'malas'. ¿Qué hace buena a una agencia? ¿Cómo seleccionan las buenas agencias a su gente?"

Puede encontrar una lista de todas las características que ofrecen los AP en el Apéndice B.

#### **5.4 Habilidades “Más Importantes” Autoinformadas**

Al igual que la lista de las características AP más importantes presentada anteriormente, se extrajo una lista de las habilidades más importantes del examinador de las notas de la entrevista contando el número de veces que los entrevistados AP mencionaron una habilidad en particular. Nuevamente, cada habilidad se contó solo una vez por cada examinador que la discutió. La lista de las habilidades más importantes se incluye a continuación.

- Poseer la capacidad de establecer una relación en el nivel adecuado para los antecedentes, la educación, el estatus social, etc. del examinado.
  - Controle su ego y trate a las personas con integridad
  - Aprovechar diversas experiencias de vida
  - Personalizar ejemplos/historias
- Comprender la complejidad del proceso y tener confianza en él
  - Utilice la “solución escolar” como punto de partida, pero no adopte una mentalidad de lista de verificación que conduzca a un enfoque de monólogo
  - No se concentre en las operaciones técnicas y pierda de vista la "gestalt" (es decir, incluso las "pequeñas cosas", como la forma en que presenta los derechos/información sobre la renuncia, pueden influir en el resultado)
- Poseer habilidades refinadas de entrevista/interrogatorio
- Usar lenguaje y significados definidos con precisión para desarrollar preguntas específicas
- Use la escucha “activa”
- Atender a los detalles

Es bastante difícil separar las características de AP de las habilidades que muchos de ellos poseen, y una serie de temas comunes aparecen en las dos listas. Por ejemplo, los AP informaron tanto el rasgo requerido de "Debe estar orientado a los detalles" como la habilidad de "Atender a los detalles" para describir a los examinadores ejemplares.

En general, los AP están motivados para desempeñarse a un alto nivel por factores internos. Los examinadores están intrínsecamente motivados por su deseo de ayudar al agente del caso, servir al inocente e identificar al culpable y servir al público. Los motivadores extrínsecos, como el salario o el reconocimiento de su agencia, se describieron como "agradables de tener", pero no como impulsores del desempeño. Algunos AP encontraron particularmente gratificante que su única función laboral fuera el polígrafo; creían que les brindaba la oportunidad de enfocar sus habilidades y perfeccionar su oficio. Por otro lado, muchos AP con múltiples funciones de trabajo informaron que disfrutaban de tener responsabilidades de investigación adicionales y sintieron que los convertía en mejores examinadores. No tenemos datos adicionales para determinar si una situación produce mejores examinadores que la otra y solo podemos especular que la diferencia de personalidad puede inclinar a algunos examinadores a preferir trabajos más variados que otros.

Los AP informaron que tener "habilidades sociales" era importante para ser un buen examinador. Varios mencionaron que tener cierta experiencia en investigación y habilidades de interrogatorio comprobadas debería ser un requisito previo para el programa PDD. Sin embargo, la capacidad de desarrollar una buena relación y recopilar temas para la prueba posterior no se percibió como lo mismo que una personalidad extrovertida. En cambio, los AP enfatizaron que la capacidad de escuchar "activamente" y aprovechar una amplia gama de experiencias de la vida eran factores más importantes.

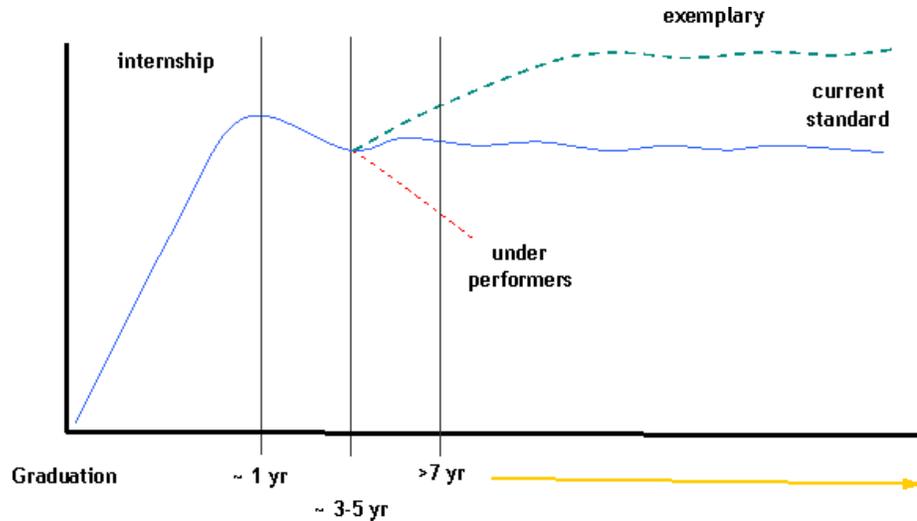
## 5.5 Curvas de Rendimiento Teórico Examinador

Durante el curso de las IDI, la retroalimentación de AP a la parte de preguntas abiertas de la entrevista proporcionó información sobre una tendencia percibida en el desempeño del examinador a lo largo del tiempo. Si bien se basa únicamente en la retroalimentación subjetiva de las entrevistas de AP, este gráfico de desempeño teórico proporciona la base para una futura investigación cuantitativa del desempeño de los examinadores a lo largo del tiempo. También sirve como un primer vistazo a los posibles puntos críticos en los que las intervenciones desarrolladas por DACA pueden resultar más efectivas.

El desarrollo profesional de los examinadores PDD se discutió específicamente con once AP. Tres AP proporcionaron todo el desarrollo de la carrera de los examinadores de bajo rendimiento, los examinadores promedio y los de rendimiento ejemplar, como se muestra en la Figura 7, y otros ocho comentaron sobre sus percepciones del desempeño de los analistas durante la pasantía y poco después. Diez AP sugieren que el rendimiento de los examinadores que salen del programa DACA aumenta con el tiempo; siete informaron que esta mejora se pudo observar durante aproximadamente los primeros 12 a 24 meses, principalmente debido a la experiencia adquirida durante el período de pasantía cuando se supervisan los exámenes y los examinadores reciben retroalimentación de desempeño individual e inmediata. Los AP informaron un rango de tiempo para alcanzar el rendimiento máximo. En el extremo inferior, un examinador informó que "lo consiguió" inmediatamente después del entrenamiento. Este examinador tampoco creía que los examinadores que no "entendieran" o no creyeran en el proceso pudieran llegar a ser excelentes examinadores. En el extremo superior, dos examinadores informaron que requirieron 5 años para sentir que "podrías tirarme cualquier cosa y yo podría manejarlo". Durante este período, los AP informaron que los novatos están "enfocados en las operaciones técnicas versus todo el proceso."

FIGURA 7.

Curvas de Rendimiento del Examinador Teórico



Después de este período de pasantía, existe la percepción de que el desempeño decae un poco (es decir, un mayor número de instancias de resultados no concluyentes). Posiblemente esto sea una indicación de que los examinadores se sienten más cómodos con el proceso y comienzan a desviarse de la "solución escolar" en un intento por simplificar los exámenes.

Otra razón podría incluir la interrupción de la supervisión y la retroalimentación individuales durante un período en el que los examinadores todavía se encuentran con examinados y casos nuevos y únicos. Para algunos, este puede ser el período en el que han ganado suficiente exposición a las demandas y el camino de la carrera de PDD y han descubierto que ya no está en línea con sus expectativas.

Esta tendencia a la baja puede continuar por un período de meses o, en algunos casos, años; sin embargo, la mayoría de las agencias y DACA cuentan con procesos de control de calidad que pueden detectar esta tendencia más temprano que tarde para permitir que se lleve a cabo una intervención y corrección individual. Las opciones actuales para esta intervención parecen ser la tutoría individual por parte de examinadores experimentados (no muy diferente de la que se lleva a cabo durante el año de pasantía) o la inscripción en el curso de actualización PDD de DACA.

Parece que después de este período, con sus intervenciones asociadas, los examinadores de ruta pueden dividirse en tres caminos. La gran mayoría recuperará su nivel de desempeño anterior y se estabilizará allí por el resto de sus carreras. Algunos continuarán la tendencia a la baja y dejarán la profesión voluntariamente o serán despedidos en un período de tiempo relativamente corto. El tercer grupo obtendrá nuevos conocimientos y experiencia y los resultados serán una marcada mejora en el rendimiento; estos son los ejemplos, como los AP entrevistados para este esfuerzo. Si bien discutimos aspectos de las trayectorias de desarrollo profesional con la mitad de los AP, todos los AP tenían opiniones sobre las características y habilidades necesarias para convertirse en un examinador ejemplar, como se analiza en la Sección 5.3 y la Sección 5.4.

## 5.6 Influencias Positivas en el Rendimiento de las Tareas

La Tabla 2 muestra una compilación de las respuestas a la pregunta: "¿Puede identificar algunas influencias positivas en el desempeño de su tarea (por ejemplo, compensación, retroalimentación)?" En general, estas respuestas pueden clasificarse en tres categorías:

- Influencias internas/intrínsecamente impulsadas sobre la satisfacción
- Recibir el reconocimiento y respeto de los demás
- Influencias controladas por la agencia

Las respuestas que no se agrupan en una de las tres categorías incluyen viajes relacionados con el trabajo, gusto por conocer gente nueva todos los días, disfrutar de la parte de entrevista/interrogatorio del trabajo, y ser pasante (al principio de sus carreras) y ser mentor de pasantes.

TABLA 2.

Influencias Positivas Autoinformadas en el Desempeño

Influencia Positiva	No. de Respuestas
Resolver los problemas, resolver el caso, marcar la diferencia, ayudar al agente del caso, satisfacción en la protección del país, obtener una confesión	9
Sentido de logro personal, orgullo en mi trabajo, satisfacción personal	8
Sensación de satisfacción al despejar a la persona inocente	1
Autonomía/independencia/latitud/tomar decisiones propias	2
Comentarios de los examinados: tratados de manera justa y honesta, con decencia y respeto	2
Buena reputación/reconocimiento por parte de otros (gerencia, agentes de casos, otros examinadores, incluso examinados) de que el examinador es muy bueno	5
Apoyo de la agencia/apoyo de gestión para el polígrafo	3
Acceso a la formación/presupuesto para la formación	2
Ser un examinador a tiempo completo / sin tareas divididas	1
Buen equipo	1
El salario es bueno, pero esta no es la principal influencia positiva	2
Viajes/viajes al extranjero	4
Conocer gente todos los días	2
Tener pasantías y recibir comentarios, particularmente comentarios instantáneos / aprender de tener pasantes	2
Parte del trabajo de entrevista/interrogatorio	1

La primera categoría, influencias intrínsecas, incluye la satisfacción derivada de ayudar al investigador o agente del caso a resolver un caso, tener un sentido de orgullo y logro al identificar a la persona engañosa o absolver a la persona inocente, y sentir satisfacción al tratar a todos los examinados profesionalmente.

Los examinadores también consideran que la autonomía e independencia del trabajo, la libertad para establecer sus propias citas y estar fuera de la oficina cuando sea necesario, son una ventaja muy importante del trabajo. Como dos examinadores declararon explícitamente y muchos otros dieron a entender a través de sus comentarios: “Me encanta mi trabajo.”

En la segunda categoría, los examinadores informaron la influencia positiva de los demás, de ser tenidos en alta estima por colegas, gerentes y agentes de casos. Varios mencionaron que tener una buena reputación era una de las influencias laborales más importantes para ellos. Por el contrario, cabe señalar que dos examinadores dijeron que no estaban motivados por las opiniones positivas de sus gerentes. Como dijo uno, “La gerencia dice 'buen trabajo' no es motivador”. Estos examinadores estaban más motivados por su sentido interno de satisfacción en un trabajo bien hecho.

En la categoría de influencias de la agencia, los examinadores ejemplares informaron que apoyan los exámenes PDD y la profesión; presupuesto adecuado para la formación continua; estar provisto de un buen equipo; y no tener que dividir las funciones entre varios trabajos, es decir, ser un examinador de polígrafo a tiempo completo; fueron influencias importantes y positivas en su desempeño. Varios examinadores también dijeron que aunque la paga es buena, esto no es una influencia positiva primaria para ser un examinador de polígrafo. Como dijo uno mientras discutía la compensación, “Hay recompensas por desempeño; No estoy en esto por el dinero en efectivo, pero no duele. Es más satisfactorio tener el respeto de tus compañeros.”

Finalmente, los examinadores afirmaron que los viajes, y para algunos, los viajes al extranjero, son una influencia positiva en su desempeño. Los examinadores informaron que les gustaba estar fuera de la oficina e ir a donde se les necesitaba. Cabe señalar, sin embargo, que los examinadores también afirmaron que viajar demasiado es una influencia negativa en sus trabajos. Estos examinadores informaron que a menudo viajan más de 200 días al año por sus trabajos.

## 5.7 Influencias Negativas en el Desempeño de las Tareas

Las respuestas de los examinadores a la pregunta "¿Puede identificar algunas influencias negativas en su desempeño (p. ej., presión de tiempo, carga de trabajo)?" se encuentran en la Tabla 3. Estas respuestas cubren una amplia gama de influencias negativas en el desempeño, pero en general, pueden dividirse en dos categorías, aunque es posible que se superpongan con algunos de estos elementos:

- Influencias controladas por agencias
- Influencias que son una parte inherente de la posición del examinador

TABLA 3.

Influencias Negativas Autoinformadas en el Rendimiento

Influencia Negativa	No. de Respuestas
Demasiados jefes, con múltiples sombreros, con una carga de casos "doble" (exámenes y casos de investigación)	4
No hay suficientes examinadores para cubrir la carga de trabajo/efectos de la congelación de la contratación	7
Presión de otros para hacer un polígrafo cuando no es apropiado	1
Los agentes de casos no proporcionan antecedentes de casos / hechos de casos	3
"Quarterbacking del lunes por la mañana" de la persona de control de calidad	1
Ser un lobo solitario puede ser negativo: el examinador tiene que ser capaz de hacer todo	1
No hay otros colegas en la oficina	1
Gestión/moral	1
Un mal examinador reflexiona sobre todos los examinadores	1
Falta de buenas instalaciones de polígrafo cuando se viaja	1
Demasiados viajes / ausencia de la familia	10
Horas impares	1
Presión para tener éxito / estrés debido a las altas expectativas (de ellos mismos y de los agentes de casos)	3
Presión de tiempo/tiempos de suspenso cortos en los casos	2
Puede ser difícil separarse de los casos	1
Tiempos bajos, no hay suficientes casos, el examinador se oxida	1
"Gente que no entiende lo que hago. Concepto erróneo sobre lo duro que trabajo"	1
Cuando la gente piensa que el polígrafo resolverá todo su caso	1
No obtenga criterios actualizados de DACA de manera oportuna	2

La categoría de influencias controladas por la agencia incluye usar múltiples funciones y tener muy pocos examinadores para cumplir con la carga de trabajo, agentes de casos que no brindan suficientes antecedentes y hechos del caso o que esperan que los examinadores realicen pruebas cuando no son apropiados, ser el único examinador en una ubicación de agencia, cuestionar por la persona de control de calidad, problemas de moral y administración, y tener otros examinadores no tan competentes en la misma agencia. Otra influencia negativa es la falta de buenas instalaciones de polígrafo durante los viajes, aunque esto también puede verse como una parte inherente de ser un examinador de PDD que viaja.

La segunda categoría, las influencias inherentes al puesto, incluye demasiados viajes, horarios extraños y poco tiempo de suspenso en los casos, el posible tiempo prolongado (tiempo de inactividad) entre casos y la falta de comprensión por parte de los demás sobre lo que hacen los examinadores de polígrafo y lo que la conducta de un polígrafo puede y no puede hacer por un caso. Incluidos en esta categoría están los problemas más personales de presión interna y estrés para ser lo mejor posible y la incapacidad de despegarse de algunos casos. Como se discutió en otras partes de este informe, los rasgos de profesionalismo, intensidad, pasión por el trabajo y motivación intrínseca son parte de lo que hace que un examinador de polígrafo sea ejemplar. Sin embargo, estas características también pueden tener una influencia negativa en el desempeño del trabajo.

La influencia final, "No obtener los criterios actualizados de DACA de manera oportuna", fue declarada explícitamente por al menos tres examinadores como una influencia negativa en el desempeño. Como dijo un examinador: "Mi mayor problema: el DoDPI cambia los criterios. DACA no es muy eficiente para dar a conocer los cambios. En el campo nos enteramos por la gente que sale de la escuela". Varios otros examinadores tuvieron comentarios relacionados, como la frustración relacionada con no comprender los efectos de los criterios de puntuación modificados, la adopción lenta de nuevos criterios en toda su agencia y el aprendizaje de nuevos criterios de puntuación de las relaciones de tutoría.

---

## **6.0 Resumen de los Entregables**

---

### **6.1 Informes Mensuales de Progreso**

Los informes de progreso mensuales se presentaron a tiempo para cada mes completo en apoyo de este proyecto, comenzando en junio de 2006 y finalizando en junio de 2007. Los informes mensuales proporcionaron a DACA un estado de los gastos de las tareas versus los gastos planificados, el progreso técnico realizado, el estado del cronograma, los viajes realizados, las reuniones a las que asistieron y los problemas y recomendaciones.

### **6.2 Revisiones del Programa**

En el transcurso de la tarea de un año, se proporcionó a DACA una revisión provisional del programa y una presentación de investigación. La revisión interina del programa actualizó a DACA sobre el progreso desde la reunión inicial, los planes de entrevistas para el resto del período de desempeño, una revisión del presupuesto y una revisión de los resultados. La presentación de la investigación se llevó a cabo después de completar las entrevistas e incluyó una revisión de los datos capturados de los AP,

así como una revisión del presupuesto y entregable y recomendaciones para intervenciones e investigación adicional.

### 6.3 Informe Final Exhaustivo del Proyecto

Este informe final del proyecto es el resultado final de la tarea de prueba previa del PDD.

### 6.4 Entregables Importantes Generados en el Marco de esta Tarea

La Tabla 4 enumera los entregables que se acordaron en el contrato original, sus fechas de vencimiento y las fechas en que se presentaron.

---

TABLA 4.

Entregables del Contrato Generados Bajo esta Tarea

Entregable	SOW Ref.	Fecha de Vencimiento	Fecha de Entrega
Borrador del Plan de Implementación del Esfuerzo	6.1.1	15 días naturales	19 de junio del 2006
Final Effort Implementation Plan	6.1.1	30 días naturales	11 de julio del 2006
Finalización y Entrega del Informe Interino	6.5.1	180 días naturales	15 de diciembre del 2006
Finalización y Entrega de la Presentación de Investigación	6.5.4	365 días naturales	26 de abril del 2007
Finalización y Entrega del Informe Final	6.5.4	365 días naturales	7 de junio del 2007

---

## 7.0 Conclusiones y Recomendaciones

### 7.1 Intervenciones Propuestas

Los resultados del proceso HPT y el análisis de la realización del trabajo y el resumen de los principales logros sugieren que los AP se adhieren al proceso descrito en el Programa PDD. Los resultados de las entrevistas de HPT sugieren que la capacitación existente sobre la prueba previa proporciona una excelente línea de base para los nuevos examinadores. Las modificaciones sugeridas por AP a la parte de la prueba previa del programa PDD incluyeron realizar exámenes en una población más amplia y tener una mayor oportunidad de ver ejemplos de pruebas previas ejemplares antes en la capacitación.

Muchos examinadores entrevistados fueron muy elogiosos con la capacitación recibida de DACA; la mayoría no recomendó agregar material a la parte de prueba previa del Programa PDD. Una actitud típica era que los nuevos examinadores eran suficientemente desafiados por el curso existente y que agregar nuevos aspectos sería abrumador.

Sin embargo, los examinadores tenían muchas ideas para intervenciones que serían útiles para los examinadores “en el campo.”

Se reconoce que muchas de las intervenciones enumeradas aquí ya son ofrecidas por DACA o serían difíciles de implementar debido a las líneas entre las agencias gubernamentales y las organizaciones privadas. En algunos casos, parece que los entrevistados desconocían los cursos de capacitación y otras intervenciones que actualmente ofrece DACA. En otros, parece que los AP estaban solicitando más vías para intercambiar información (como foros en línea, conferencias y mesas redondas) o formas más directas de recibir información difundida por DACA. De cualquier manera, los examinadores expertos sintieron que las siguientes intervenciones podrían ayudar a los novatos a convertirse en mejores examinadores y ayudar a los expertos a mantener su experiencia.

Las siguientes intervenciones propuestas de DACA se derivaron de las entrevistas y las discusiones posteriores con los examinadores expertos. Algunas de las intervenciones provienen directamente (textualmente) de los entrevistados mientras que otras son compilaciones de varias sugerencias ofrecidas por los AP.

### **Evaluación previa a la inscripción**

- Considere la posibilidad de "perfilar" los atributos de personalidad de los examinados exitosos para generar una herramienta de evaluación previa a la inscripción adecuada. Esto puede ayudar a identificar a los más adecuados para este trabajo.

### **Ofrecer cursos adicionales/avanzados, particularmente cursos específicos previos a la prueba**

- Ofrecer un curso previo a la prueba avanzado y más profundo que se ofrecería al menos 12 a 18 meses después de la carrera de un examinador. Enseñe a las personas después de que hayan aprendido la mayoría de los conceptos básicos y hayan estado expuestos a diferentes exámenes. Ofrezca más práctica y entrevistas simuladas. Enfatique cómo la prueba previa sienta las bases para la prueba posterior, incluidos los temas.
- Ofrecer un curso de actualización sobre los conceptos básicos para aquellos que han estado en el campo por un tiempo (posiblemente 3 años, 5 años y 10 años)
- Ofrecer clases adicionales sobre entrevistas y desarrollo de relaciones.
- Ofrecer clases adicionales sobre entrevistas e interrogatorios.
- Ofrecer capacitación en el uso cuidadoso y claro del idioma, tanto escrito como hablado. Esto se aplica tanto a la formulación de preguntas como a lo largo del examen PDD.
- Ofrecer un curso sobre actualizaciones para probar el análisis de datos e investigación de apoyo para aquellos que han estado en el campo por un tiempo.
- Ofrecer un curso para intérpretes que trabajarán con examinadores/examinadores que utilizarán intérpretes.
- Ofrecer un curso para agentes de casos/investigadores/abogados/delegados sindicales que utilizarán/participarán en los exámenes PDD.
- Ofrecer un curso de autoevaluación. Aprender a evaluar, criticar y mejorar el propio desempeño. Formular el proceso de autorreflexión.

### **Ofrecer capacitación en línea y difusión de información en un sitio seguro**

- Proponer videos o fragmentos de capacitación en un sitio web seguro o en DVD que los examinadores puedan revisar durante el tiempo de inactividad.
- Proponer una combinación de materiales de "capacitación" en persona y en línea para ayudar a los examinadores a realizar la prueba preliminar.

- Apoyar un foro seguro de comunidad de práctica como un punto de recopilación de historias, documentos, estudios de casos, lecciones aprendidas, hallazgos de investigación, etc. (gratis para tomar/contribuir). Proporcionar un tablero de mensajes seguro.
- Ofrecer un sitio web seguro como forma de difundir la información más reciente. (Cambios en la política de DACA, cambios en el análisis de datos de prueba, etc.)

### **Organice un foro para que los examinadores intercambien "lecciones aprendidas"**

- Ofrezca al menos una mesa redonda en persona para discutir qué funciona y qué no.
- Organizar una conferencia de examinadores (ya sea en conjunto o independientemente de una organización profesional), con uno o más temas enfocados en las habilidades o problemas previos a la prueba. Apoyar la creación de redes entre agencias.
- Considere reunir a los examinadores cada 2 años para ponerse al día con lo último y lo mejor de DACA.

### **Proporcionar el marco/recomendaciones para un programa de tutoría**

- Considere un programa de tutoría para examinadores "nuevos", tal vez después del período de pasantía.

## **7.2 Temas de Investigación Futuros**

Durante la realización del estudio de prueba preliminar, se hicieron evidentes varias vías potenciales para futuras investigaciones. Los temas de investigación futuros incluyen:

- Caracterización de los rasgos de personalidad y antecedentes de los examinadores exitosos
- Predicción del éxito del examinador basada en el desempeño temprano en el Programa PDD
- Estudio longitudinal de las carreras de examinadores
- Comparación del comportamiento, las actitudes y las características de los examinadores novatos y expertos
- Uso efectivo de un traductor en el proceso de PDD: ¿Cuál es el mejor enfoque?

---

## 8.0 Bibliografía

---

Se identificó literatura relevante y reciente a partir de búsquedas en las siguientes bases de datos y recursos en línea:

- Centro de Información Técnica de Defensa (DTIC)
- Existencias de la biblioteca de DACA
- Bases de datos de investigación de EBSCOhost
- EiCompendexWeb (portal de la Aldea de Ingeniería)
- Infotrac OneFile
- NetLibrary
- Primera búsqueda de OCLC
- Biblioteca de Investigación de ProQuest
- PsycFIRST
- PsycINFO
- PubMed
- WilsonWeb (Applied Science & Technology)
- Motores de Búsqueda de la World Wide Web

Una lista representativa, aunque no exhaustiva, de palabras clave utilizadas incluye las siguientes:

- Interrogación
- Detección de Engaño
- Comunicación No Verbal
- Polígrafos
- Detección de Engaño
- Detección de Engaño
- Entrevistas
- Polígrafo
- Comportamiento No Verbal
- Psicofisiología
- Entrevistando
- Capacitación
- Precisión de Detección
- Prueba de Polígrafo
- Señales No Verbales
- Examen de Polígrafo
- Claves para el Engaño
- Detección del Engaño

- Operadores de Polígrafo
- Entrevista Previa a la Prueba
- Técnica de Entrevista
- Técnicas de Interrogación
- Precisión del Polígrafo
- Evaluación de Credibilidad
- Precisión de la Detección de Engaño

Se identificaron más de 300 citas y resúmenes que podrían brindar información relevante y se evaluaron para determinar la necesidad de adquirir el documento completo para su revisión. Recursos como los identificados en esta bibliografía condujeron a la identificación preliminar de las habilidades y características de AP, así como a identificar el alcance y la extensión de la investigación previa sobre el proceso de prueba preliminar de PDD. Estos recursos son un punto de partida valioso para las personas que desean obtener una mayor comprensión de los antecedentes y el proceso de PDD.

Abrams, S. (1989). *El manual complete del polígrafo*. Lexington, Mass: Libros de Lexington.

Akehurst, L., Bull, R., Vrij, A., & KÄhnken, G. Ä. (2004). Los Efectos de Capacitar a Grupos de Profesionales y Personas Legas en el Uso del Análisis de Contenido Basado en Criterios para Detectar el Engaño. *Psicología Cognitiva Aplicada*, 18, 877-891.

Ansley, N. (1976). La Entrevista Previa a la Prueba: Una bibliografía. *Polígrafo*,

5, 92-93. ASTM International (2000). *Estándares de Práctica del Examen PDD*

(Rep. No. ASTM E2062-00). ASTM International.

ASTM International (2005). *Educación Básica Mínima y Capacitación de Individuos Involucrados en la Detección de Engaño (PDD)* (Rep. No. ASTM E2000-05). ASTM International.

ASTM International (2005). *Terminología Estándar Relacionada con la Psicofisiología Forense* (Rep. No. ASTM E2035-05a). ASTM International.

Burgoon, J. K., Buller, D. B., Ebesu, A. S., & Rockwell, P. (1994). Engaño Interpersonal: V. Precisión en la detección de engaños. *Monografías de Comunicación*, 61, 303-325.

Burgoon, J. K., Buller, D. B., & Guerrero, L. K. (1995). Engaño Interpersonal: IX. Efectos de la habilidad social y la comunicación no verbal sobre el éxito del engaño y la precisión de detección. *Revista de Lenguaje y Psicología Social*, 14, 289-311.

Comité para Revisar la Evidencia Científica sobre el Polígrafo (Consejo Nacional de Investigación (U.S.) et al. (2003)). *El Polígrafo y la detección de mentiras*. Washington, DC: Prensa de las Academias Nacionales.

- Daily, B. (1974). Entrevista Previa a la Prueba. *Polígrafo*, 3, 338-342.
- DeClue, G. (2003). El Polígrafo y la Detección de Mentiras. *Revista de Psiquiatría y Derecho*, 31, 361-368.
- Instituto de Poligrafía del Departamento de Defensa (1991). *Entrevista e Interrogatorio*. Washington D.C.: Departamento de Defensa.
- Instituto de Poligrafía del Departamento de Defensa (1995). *Una Comparación de las tasas de precisión de la Detección Psicofisiológica del Engaño Obtenidas utilizando el polígrafo de alcance de contrainteligencia y la prueba de formatos de preguntas de espionaje y sabotaje*. Washington D.C.: Departamento de Defensa.
- Instituto de Poligrafía del Departamento de Defensa (2004). *Entrevista Previa a la Prueba*. (Rep. No. PDD 501). Washington D.C.: Departamento de Defensa.
- DePaulo, B. M., Lassiter, G. D., & Stone, J. I. (1982). Determinantes atencionales del éxito en la detección del engaño y la verdad. *Boletín de Personalidad y Psicología Social*, 8, 273-279.
- DePaulo, B. M., Lindsay, J. J., Malone, B. E., Muhlenbruck, L., Charlton, K., & Cooper, H. (2003). Señales para el engaño. *Boletín Psicológico*, 129, 74-118.
- Ekman, P. & O'Sullivan, M. (1991). ¿Quién puede atrapar a un mentiroso? *Psicología Estadounidense*, 46, 913-920.
- Ekman, P., O'Sullivan, M., & Frank, M. G. (1999). Unos pocos pueden atrapar a un mentiroso. *Ciencia Psicológica*, 10, 263-266.
- Elaad, E. (1993). Detección de engaño: una perspectiva de análisis transaccional. *J.Psychol.*, 127, 5-15.
- Frank, M. G. & Feeley, T. H. (2003). Para atrapar a un mentiroso: Retos para la investigación en la formación en detección de mentiras. *Revista de Investigación en Comunicación Aplicada*, 31, 58-75.
- Frank, M. G. (2006). Métodos de investigación en la detección de la investigación del engaño. In J.A.Harri- gan, R. Rosenthal, & K. R. Scherer (Eds.), *el nuevo manual de métodos en la investigación del comportamiento no verbal. Serie en Ciencia Afectiva* (pp. 341-368). New York, NY, US: Prensa de la Universidad de Oxford.
- Grubin, D. & Madsen, L. (2005). Detección de mentiras y el polígrafo: Una reseña histórica. *Revista de Psiquiatría y Psicología Forense*, 16, 357-369.
- Gustafson, L. A. & Orne, M. T. (1965). Efectos del rol percibido y el éxito del rol en la detección del engaño. *Revista de Psicología Aplicada*, 49, 412-417.
- Harrison, A. A., Hwalek, M., Raney, D. F., & Fritz, J. G. (1978). Señales de engaño en una situación de entrevista. *Psicología Social*, 41, 156-161.

- Honts, C. R., Amato, S., & Gordon, A. (2004). Efectos de Problemas Externos en la Prueba de Preguntas Comparativas. *Revista de Psicología General*, 131, 53-74.
- Iacono, W.G. (2000). La detección del engaño. In J.T. Cacioppo, L.G. Tassinari, & G.G. Berntson (Eds.), *Manual de Psicofisiología*, 2nd Ed. New York: Cambridge.
- Kalbfleisch, P. J. (1994). El lenguaje de la detección del engaño. *Revista de Lenguaje y Psicología Social, Número Especial: Engaño Interpersonal*. 13, 469-496.
- Kircher, J., Packard, T., Bell, B., & Berhardt, M. (2001). *Efectos de las Demostraciones Previas de la Precisión del Polígrafo en los Resultados de las Pruebas de Polígrafo de Mentira Probable y Mentira Dirigida*.
- Kleiner, M. (2002). *Manual de prueba de polígrafo*. San Diego, Calif: Prensa Académica.
- Landry, K. L. & Brigham, J. C. (1992). El efecto del entrenamiento en análisis de contenido basado en criterios sobre la capacidad de detectar el engaño en adultos. *Derecho y Comportamiento Humano*, 16, 663-676.
- McGloin, J. M. (2003). Manual de pruebas de polígrafo. *Revista de Psiquiatría y Derecho*, 31, 487-489.
- Mullenix, P. & Reid, J. (1980). La Entrevista Previa a la Prueba y su Papel en la Detección del Engaño. *Polígrafo*, 9, 74-85.
- Reid, J. E., & Inbau, F. E. (1977). *Verdad y engaño: la técnica del polígrafo (detector de mentiras)*. Baltimore: Williams & Wilkins Co.
- Trovillo, P. V. (1942). Algunos índices de engaño para la interpretación de las pruebas del polígrafo (detector de mentiras). *Boletín Psicológico*, 39, 599-600.
- Estados Unidos, Guardia Costera. Centro de Tecnología de Rendimiento (2004). *Procedimientos Operativos Estándar (SOP) para el Sistema de Capacitación de la Guardia Costera, Volumen 2: Análisis*. Disponible en <http://www.uscg.mil/tcyorktown/ptc/SOP/QAnaly-sisfinalsop.pdf> (Fecha de accesada: 6/6/2007).
- Estados Unidos, Guardia Costera. Centro de Tecnología de Rendimiento (2000). *Tecnología de Rendimiento Humano de la Guardia Costera (HPT)/ Manual de Diseño Instruccional (ISD)*. <http://www.uscg.mil/tcyorktown/ptc/downloads/hpt/HPTParsed/HPTHandbookParsed.pdf>
- Estados Unidos, Congreso y Oficina de Evaluación de Tecnología (1983). *Validez científica de las pruebas de polígrafo: una revisión y evaluación de la investigación*. Washington, D.C: Congreso de los EE. UU., Oficina de Evaluación de Tecnología.
- Estados Unidos y Oficina del Subsecretario Adjunto de Defensa para Políticas (1985). *Programa de Polígrafo del Departamento de Defensa* (Rep. No. 5210.48-R). Washing- ton: DOD.

Estados Unidos, Departamento del Ejército. (1989). *Actividades del polígrafo del Departamento del Ejército: investigación criminal*. Washington, DC: Cuartel General, Departamento del Ejército.

Vrij, A. (2004). El polígrafo y la detección de mentiras. *Diario de Howard de Justicia Penal*, 43, 108-110.

Wygant, J. (1980). Premisa y Procedimientos Previos a la Prueba. *Polígrafo*, 9, 86-91.

---

## 9.0 Apéndices

---

### Apéndice A. Temas / Preguntas de Entrevistas Suplementarias

¿Utiliza listas de verificación, ayudas de trabajo, etc. para facilitar su desempeño durante una prueba previa?

¿Puede identificar algunas influencias positivas en el desempeño de su tarea (por ejemplo, compensación, retroalimentación)? ¿Qué hay de las influencias negativas (por ejemplo, la presión del tiempo, la carga de trabajo)?

¿Qué le gustaría haber aprendido antes de tomar esta posición? Dicho de otra manera: ¿Puedes identificar algunos errores comunes que cometen los examinadores novatos?

¿Cuáles cree que son las características más importantes de los artistas exitosos? Dicho de otra manera: ¿Qué crees que te convierte en un artista consumado?

¿Qué papel/qué importancia tiene la revisión de los hechos del caso con los investigadores antes de la prueba previa en un examen exitoso? ¿Qué/Cómo contribuye directamente a su ejecución de la prueba preliminar?

¿Cómo configura su equipo/habitación para realizar la entrevista? ¿Hay enfoques especiales que haya implementado?

¿Hasta qué punto utiliza señales verbales/no verbales durante la prueba previa?

¿Existe/cuál es la “señal/criterio” que le indica que la fase previa a la prueba está completa?

¿Hay una “lista de deseos” que podría darle a su supervisor para su trabajo?

¿Hay una “lista de deseos” que le podrías dar a DACA?

## Apéndice B. Rasgos y Habilidades Identificados por el Examinador

### Rasgos del Examinador

- Debe estar dispuesto a admitir y aprender de los errores. Debe ser capaz de manejar comentarios y críticas constructivas.
- Dispuesto a usar un tiempo de autorreflexión después de cada entrevista para determinar qué se hizo para que el examinado se abriera.
- Debe estar dispuesto a aprender de todos; voluntad de aprender enfoques nuevos/diferentes.
- Debe estar orientado a los detalles. La atención al detalle es importante.
- Intensidad, pasión, deseo y actitud: los expertos tienen estos.
- Adaptabilidad - no puede ser rígido
- Flexibilidad y fortaleza: cualidades necesarias.
- Debe tener una curiosidad natural; una curiosidad natural acerca de las personas.
- Capaz de tranquilizar a las personas. Fácil hablar a.
- Saber cómo controlar su ego (el del examinador).
- Debe ser justo e imparcial / sin juzgar.
- Debe ser honesto. debe ser sincero.
- Debe preocuparse por lo que hace.
- Debe creer en lo que hace.
- Debe tener comprensión y compasión por los examinados.
- Debe tener habilidad con las palabras; ser capaz de usar las palabras correctas para el efecto deseado. Debe tener la capacidad de hablar durante mucho tiempo en la prueba posterior.
- Ayuda a ser demostrativo.
- Debe tener cuidado al revelar emociones (ira, conmoción, frustración)
- Persistencia y perseverancia.
- Sentido del humor.
- Ser tipo A ayuda.
- Debe tener la capacidad de pensar en sus pies. Habilidad para improvisar.
- Capaz de confrontar a la gente cuando sea necesario.
- Tener una personalidad extrovertida
- Debe tener motivación propia; ser un emprendedor.
- Capacidad para tomar decisiones sobre la marcha (con respecto a preguntas y preguntas de seguimiento)
- "Establecer una buena relación es necesario pero no entrenable."

### Habilidades del Examinador

- La habilidad más importante es establecer una relación con el examinado. "Algunos examinadores lo tienen, otros no". Sé amable. Debe expresar empatía y comprensión; "estar allí como su abogado". Debe tener buenas habilidades interpersonales.

- Amistad. “Establecer amistad es más que construir una relación porque la relación es más a corto plazo.”
- “Le digo al agente del caso cómo presentarme. No soy su amigo.”
- Tener y expresar su autoridad es la habilidad más importante; la penetración es un poco menos importante.
- Habilidad para entrevistar, es una habilidad que se aprende con el tiempo – “no todo el mundo es capaz de entrevistar”
- Debe usar la escucha activa.
- Anime al examinado a hablar mientras el examinador escucha. Mira al examinado; tome pocas notas, si es que alguna. “El diálogo no es un monólogo.”
- Debe usar palabras "suaves" durante la prueba previa, como "investigar" en lugar de "interrogar".
- Los examinadores deben poder escribir: preguntas e informes.
- Debe ser capaz de escribir preguntas específicas. Debe poder escribir preguntas bien diseñadas y cuidadosamente redactadas.
- Debe ser explícito y utilizar un lenguaje y significados definidos con precisión. Debe hablar todo cuidadosa y minuciosamente durante la prueba previa. “¿Qué significa esta pregunta para ti?” Formulación cuidadosa de las preguntas (preguntas relevantes, asegúrese de cubrir los problemas, sin margen de maniobra, extremadamente específico)
- Debe aprender a “establecer” preguntas de comparación. Poner los cimientos es un arte; se aprende a través de la experiencia. Los novatos necesitan poner más énfasis en esto. (A veces es necesario construir sus egos en esta fase.)
- Hable con el examinado en lugar de dirigirse a él/ella. Preste atención a las respuestas y el comportamiento de los examinados.
- Debe poder hablar con el examinado para que se sienta cómodo.
- Necesita poder relacionar toda la información, hechos, propósito, de una manera que el examinado pueda entender.
- Los nuevos examinadores carecen de la “gestalt” del proceso. “Los nuevos examinadores no entienden la complejidad y cómo todo afecta a todo lo demás y cómo las ‘pequeñas cosas’ afectan a todo lo demás.”
- Debe ser minucioso. Desde el principio hasta el final de la prueba previa, hay una acumulación de información. Saltarse algo debilita el examen y aumenta la probabilidad de que no sea concluyente.
- Debe exhibir profesionalismo en todo momento. (cómo saluda al examinado, siempre usa un traje, cómo se organizan la habitación y el equipo) Exuda un nivel adecuado de dominio mientras respeta la posición y el estado del examinado.
- Debe exudar confianza/debe mostrar confianza y parecer competente.
- La competencia es el cuadro completo. Tono de voz, postura, vestimenta: todo importante.
- El examinado debe respetar y tener confianza en el examinador: la apariencia, las acciones y las palabras utilizadas son importantes. El examinado debe tener confianza en las capacidades del examinador; esto es “más importante que la confianza en el equipo”.

- Debe tener confianza en sí mismo. (tanto en su capacidad como examinador como en su capacidad para hacer todo lo que necesita en el camino: usted es el único examinador allí.)
- Debe mantener el control durante la prueba previa, la prueba y la prueba posterior. Algunos novatos se vuelven demasiado amistosos, demasiado cercanos y permiten que el examinado se haga cargo de la entrevista. “La relación es importante, pero debe tener cuidado de no dejarse influenciar por el examinado.”
- Debe hacerle saber al examinado que usted es “neutral”; que te acerques al polígrafo de forma neutral.
- Debe convencer al examinado de que el polígrafo es efectivo, debe “vender el polígrafo”. Ayuda a adoptar un enfoque de ventas: haga un "argumento de ventas" para obtener resultados.
- Las pequeñas cosas son importantes; atención a los detalles. Incluye cómo saluda al examinado, cómo se viste, cómo se organiza el equipo en la sala. "Si la gente prestara más atención a las pequeñas cosas y prestara atención a las pequeñas palabras, tendría un efecto en el resultado 'real". “Las primeras impresiones recorren un largo camino.”
- Debe ser un buen actor o actriz.
- Habilidad para adentrarse y comprender la mente del criminal (pensamiento, comprensión, esquema de vida). Tiene que ajustar su forma de pensar para presentarse como una persona que "entiende" al examinado.
- Capacidad de personalizar los ejemplos utilizados en la prueba previa a los examinados.
- Debe haber desarrollado muchos ejemplos e historias para usar durante la prueba preliminar. esto toma tiempo.
- Debe tener un repertorio de comportamientos y enfoques: utilice lo que funcione mejor con el examinado que tiene delante. No se puede acercarse a todas las audiencias de la misma manera: “No se trata a una mujer de 60 años de la misma manera que a un niño con condenas por delitos graves”.
- Debe usar conscientemente el lenguaje corporal: relajado, luego avance en las preguntas de comparación.
- Debe observar el lenguaje corporal/no verbal del examinado durante toda la entrevista. Busque "grupos" de comportamientos.
- Reflejar físicamente lo que hace el examinado.
- Debe ser flexible y estar dispuesto a cambiar sus preguntas, según la entrevista. Solo porque están escritos en la computadora, no están escritos en piedra. Usar la revisión/entrevista para formular/eliminar preguntas.
- Debe aprender a "brincar" en el proceso, no estar atado a una lista de control. Demasiado mecánico. Los examinadores deben ser alentados a pensar por sí mismos.
- Debe aprender a adaptarse a las diferencias culturales en todo el país. Actuar de manera diferente en función de las expectativas. (También se aplica a hombres y mujeres en español y otras culturas)
- Necesidad de ser consciente de las señales sociales.
- Debe saber cuándo un caso no está completamente investigado y no está listo para un polígrafo. Es útil tener antecedentes de investigación.
- Debe tener habilidades de interrogación.

- Debe ser capaz de percibir muchos aspectos de los datos mientras se enfoca en los temas importantes.
- Los novatos a veces toman atajos. No funcionan las preguntas de comparación. Tienen demasiada prisa. O caen en hacer tareas en piloto automático, de memoria.
- Los novatos a veces dejan que el examinado “sangre” – se deshaga de ser sincero. Debe evitar las admisiones a las preguntas de comparación.
- Los novatos a veces no entienden POR QUÉ está haciendo las actividades de prueba previa. “No solo está condicionando al examinado para el examen interno, sino que también sienta las bases para el interrogatorio posterior al examen.”
- Los novatos no dedican suficiente tiempo a la preparación del caso: estudiar informes y hablar con el agente del caso. Esto incluye saber cómo contrarrestar lo que un examinado puede decir. “Puedo hacer un juego de roles: si él responde de esta manera, ¿cómo lo contrarrestaré?”
- Los novatos no reconocen las contramedidas.
- Los novatos cometen errores en la interpretación de gráficos.
- Debe mantenerse informado; leer la investigación y los sitios web contra el polígrafo; leer en psicología/teorías de la emoción/funcionamiento de la mente/comportamientos de interés
- Debe ser técnicamente competente.
- Debe aprender a confiar en los gráficos. Debe confiar en el polígrafo.
- Debe recopilar/ser consciente de los temas para la prueba posterior.
- Debe hacer que firmar los formularios parezca simple y rutinario. "no es gran cosa"
- Debes mentalizarte para cada examen: todos son igualmente importantes.
- Debe mantenerse en contacto con sus compañeros; aprender de los demás
- Utilice accesorios para aclarar cuestiones durante la entrevista.