

Presidencia Ejecutiva
Lineamientos para la Utilización del
Polígrafo al interior del GECC
Diciembre de 2011



Antecedentes:

En los últimos años los casos de fraude han venido en aumento en el mundo empresarial, por lo que las pruebas poligráficas se han convertido en un instrumento bastante útil y frecuente como un elemento de juicio en los procesos de investigación que involucran empleados.

Específicamente al interior del GECC, y en especial en Bancoomeva, en el último año se han presentado algunas situaciones que han ameritado la utilización del polígrafo como una herramienta de investigación, lo que ha originado algunas inquietudes entre aquellos colaboradores que han sido sometidos a dicha prueba.

Consideraciones:

El polígrafo, en el ámbito laboral constituye una práctica habitual en más de 60 países del mundo y 16 países de América Latina. En Colombia particularmente se ha empezado a popularizar su utilización desde el último lustro, mediante el uso sistemático de mismo como elemento de seguridad para aclarar robos y fraudes, pero sobre todo para prevenirlos desde los procesos mismos de selección de personal y como dinámica al seguimiento de cargos críticos de las empresas.

El uso del polígrafo, como medio para establecer la veracidad de la información suministrada por el trabajador, se ha generalizado en el día a día de las relaciones laborales. Esta situación ha llevado a que el Ministerio de Protección Social, sienta su posición frente a la legalidad de su uso y a los límites que deben respetarse por parte de los empleadores que acudan a esta práctica en desarrollo de la relación laboral.

Según el Ministerio de la Protección Social, aunque el uso del polígrafo en materia laboral no está expresamente autorizado por la legislación vigente, puede realizarse dentro de los parámetros de dignidad y respeto hacia el trabajador, es decir, con la aquiescencia de este. En criterio de la mencionada Entidad, la práctica del polígrafo requiere necesariamente el consentimiento expreso del trabajador, pues de lo contrario puede llegar a constituir un irrespeto y ofender su dignidad.

El Ministerio de Protección Social, se pronunció frente a los temas mencionados, mediante Concepto 7920 del 27 de noviembre de 2006, al considerar:

“...en criterio de esta Oficina, la práctica de la prueba del polígrafo sin el consentimiento del trabajador puede llegar a constituir un irrespeto y ofender su dignidad, pero este es un aspecto que no están facultados para determinar los funcionarios del Ministerio de la Protección Social, por cuanto para hacerlo tendría que hacer juicios de valor, lo cual le está prohibido en el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T., subrogado por el artículo 41 del D.L. 2351 de 1965 y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000...”

El polígrafo no es determinante para demostrar hechos o circunstancias de la conducta de un colaborador, sino para inferir un dictamen acerca de si una persona, en un ambiente

Presidencia Ejecutiva
Lineamientos para la Utilización del
Polígrafo al interior del GECC
Diciembre de 2011



determinado, respondió con la verdad o con la mentira las preguntas estructuradas que se le hicieron.

Los sectores en Colombia que utilizan dichas pruebas como herramienta dentro de sus procesos de seguridad y control son Financiero, Seguridad, Hidrocarburos y multinacionales cuyos cargos tienen que ver con el manejo y custodia de información y valores. Entre las compañías que hoy utilizan esta herramienta se encuentran la Presidencia de la República, la Alcaldía mayor de Bogotá, La Fuerza Aérea, el Ejército Nacional, la Armada, Embajada de Estados Unidos, Ecopetrol, McDonalds, Securitas, Bimbo, BBVA, Davivienda, Bancolombia, Volkswagen entre otras.

Las evaluaciones poligráficas tienen una confiabilidad superior al 96%. Según un estudio realizado por PricewaterhouseCoopers, el 32% de las empresas reconoce haber sido víctima de algún tipo de delito económico en los dos últimos años; siendo en la mitad de los casos los propios empleados de la empresa los autores del delito.

Por las actividades propias del GECC, dentro de las que destacan las financieras, las de seguros y las de salud, se es vulnerable a los diferentes riesgos que se presentan. La organización debe tomar medidas preventivas frente a posibles hechos como hurtos, fraudes e ilícitos con el fin de minimizarlos y evitarlos.

Un modelo de prevención y respuesta al fraude lo constituye el conjunto de políticas, procedimientos, herramientas, roles, responsabilidades, que fortalecen la cultura organizacional y se integran para disuadir, prevenir, y detectar los eventos de fraude en el negocio y dar respuesta oportuna a los mismos. El programa de prevención es una responsabilidad del equipo gerencial de Bancoomeva y su implementación exitosa depende del grado de apropiación que desarrollen los colaboradores a todo nivel.

La implementación de herramientas internas y externas así como los procedimientos de detección y seguimiento buscan identificar alertas tempranas para la organización, que permitan la oportuna toma de decisiones alrededor de eventos irregulares y brechas de control, que se pueden generar en el ejercicio del negocio.

Esta herramienta se ha venido utilizando al interior del GECC de la siguiente manera:

- Limitado: Solamente se utiliza en casos muy específicos.
- Reservado: Se garantiza la confidencialidad del proceso.
- Es un proceso voluntario al que nadie se ha negado.
- Ha permitido descubrir casos bastante importantes.
- Es una herramienta que en algunos casos ha sido solicitada por los mismos empleados con el objeto de reafirmar su compromiso y confianza.
- Es una herramienta disuasiva, que permite que los colaboradores se abstengan de cometer fraudes e ilícitos en contra de Bancoomeva.
- Ha permitido liberar de toda sospecha y reafirmar la confianza en colaboradores que se han visto involucrados en algunos casos de fraude.

Presidencia Ejecutiva
Lineamientos para la Utilización del
Polígrafo al interior del GECC
Diciembre de 2011



Recomendación:

Entendiendo que el polígrafo utilizado correctamente es una herramienta bastante útil en los procesos de investigación y esclarecimiento de situaciones fraudulentas al interior de del Grupo en General, la Presidencia Ejecutiva está de acuerdo con continuar con su utilización, sin embargo consideramos que su uso y práctica debe tener en cuenta los siguientes aspectos, los cuales serán incorporados en un reglamento corporativo:

- **Principio fundamental:** Es un proceso voluntario y en caso que un empleado se niegue a participar de él, no habrá ninguna retaliación ni discriminación relacionada.
- **Intereses Comunes:** Es una medida que atiende a los intereses tanto de la entidad como del colaborador, pues permite liberar de toda sospecha y reafirmar la confianza en colaboradores que se han visto involucrados incluso involuntariamente en situaciones de sospecha.
- **Respeto a Derechos y Garantías:** Estos procesos deben en todo momento garantizar el trato digno y justo de nuestros colaboradores, siempre con la premisa de recibir el trato que quisiéramos recibir si nos encontramos en una situación similar.
- **Instrumento Disuasivo:** Es una herramienta de disuasión y prevención, pues evita que los colaboradores cometan actos fraudulentos o ilícitos al interior del Grupo.
- **Definición de los proveedores :** La Gerencia de Seguridad Corporativa determinará y avalará el proceso de escogencia de los proveedores para los procesos que así lo ameriten al interior del GECC, los cuales deben de cumplir con todas las exigencias y requisitos de ley. Debe asegurarse que las instalaciones físicas y locativas en las cuales se realice la prueba sean aptas y confortables.
- **Proceso:** El proceso debe ser orientado y conducido por las áreas de Gestión Humana y debe contar con el acompañamiento de la Gerencia de Seguridad Corporativa.
- **Privacidad:** En todo momento se debe garantizar la confidencialidad del proceso, los participantes, los resultados y demás detalles, únicamente deben ser conocidos por aquellos que hagan parte del comité evaluador.
- **Condición de las preguntas :** Se debe garantizar que el tipo de preguntas que se hagan no invadan el aspecto personal del colaborador.
- **Condiciones especiales :**
 - En caso de colaboradores que se encuentren en estado de embarazo o con perturbaciones mentales, o se encuentren bajo suministro de algún medicamento, no se llevará a cabo el procedimiento.
 - El proceso debe asegurar que el objetivo no sea el evaluar la condición nerviosa del colaborador.
 - El resultado, independientemente de su condición, es un componente más de un proceso investigativo y en ningún momento es catalogado como prueba para la adopción de una decisión de desvinculación con justa causa.