

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



**“EFICACIA Y LEGALIDAD DE LA PRUEBA POLIGRÁFICA EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO”.**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO(A) EN CIENCIAS JURÍDICAS
PRESENTADO POR:**

**MOLINA DE RAMÍREZ, CLELIA GLORIBEL
VÁSQUEZ APARICIO, BRENDA LISETH**

**DOCENTE ASESOR
MSC. NELSON ARMANDO VAQUERANO GUTIÉRREZ**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, ENERO 2020

TRIBUNA CALIFICADOR

MSC. LEONARDO RAMÍREZ MURCIA.

PRESIDENTE

MSC. HUGO DAGOBERTO PINEDA ARGUETA.

SECRETARIO

MSC. NELSON ARMANDO VAQUERANO GUTIÉRREZ.

VOCAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR

PhD. Raúl Ernesto Azcúnaga López
VICERECTOR ACADÉMICO

Ing. Juan Rosa Quintanilla
VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

Ing. Francisco Alarcón
SECRETARIO GENERAL

Lic. Rafael Humberto Peña Marín
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata
DECANA

Dr. Edgardo Herrera Pacheco Medrano
VICEDECANO

Licda. Digna Reina Contreras de Cornejo
SECRETARIO

Msc. Hugo Dagoberto Pineda Argueta
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

Msc. Diana del Carmen Merino de Sorto
DIRECTORA DE PROCESO DE GRADUACIÓN

Msc. María Magdalena Morales
COORDINADORA DE PROCESO DE GRADUACION DE LA ESCUELA DE
CIENCIAS JURIDICAS

AGRADECIMIENTO

A DIOS: Que ha sido mi fortaleza en todos los momentos difíciles de mi vida, agradezco por darme la sabiduría e inteligencia en mi formación académica, por permitirme llegar a esta etapa de la cual no ha sido fácil, ya que se me han presentado diversidad de inconvenientes, logrando salir adelante con mi proyecto gracias a él que es OMNIPOTENTE.

A MIS HIJOS: Por ser mi inspiración y pilar importante en todo momento de mi vida, pero más que todo en mi trabajo de grado y brindarme el apoyo, cariño, comprensión, y paciencia que me han tenido, Dios los bendiga siempre.

A MI ESPOSO: Por su apoyo, amor y comprensión incondicional en todo momento. Por soportarme en mis momentos de desesperación y siempre tener un consejo en esos momentos tan difíciles.

A MI COMPAÑERA DE TESIS: Por todo el tiempo compartido y ser un apoyo incondicional no solo en la tesis, sino como compañera y amiga especial en mi vida personal y en el trabajo de investigación, por su comprensión y paciencia para superar los momentos difíciles que pasamos juntas, muchas gracias.

A GRACIELA GONZALEZ: Mis más sinceros agradecimientos, por brindarnos la oportunidad de trabajar en nuestra investigación de grado, separándose del grupo por motivos de salud, deseándole que supere tan difícil situación.

AL MASTER VAQUERANO: A mi maestro, asesor: Msc. Nelson Armando Vaquerano Gutiérrez, por su apoyo antes, durante y finalizado el presente trabajo de investigación, mi más profundo agradecimiento y que Dios le bendiga hoy, mañana y siempre.

Clelia Gloribel Molina de Ramírez

AGRADECIMIENTO

A DIOS TODOPODEROSO: Por ser quien me guía en la vida y darme la sabiduría e inteligencia en mi formación académica, por permitirme llegar a esta etapa y por fue posible lograr este triunfo, que es parte del éxito en nuestras vidas.

A MIS PADRES Y HERMANOS: Por su cariño, su amor, apoyo incondicional, sus consejos y su empeño por ayudarme a ser una mejor persona cada día. Por tanto, esfuerzo, para que yo alcanzara esta meta y motivarme para alcanzar todo lo que me propongo.

A MI NOVIO: Por su apoyo, amor y comprensión incondicional en todo momento. Por soportarme en mis momentos de desesperación y siempre tener un consejo en esos momentos tan difíciles.

A MI COMPAÑERA DE TESIS: Por todo el tiempo compartido a lo largo de esta investigación, por su comprensión y paciencia para superar los momentos difíciles.

A GRACIELA GONZALES: Por el corto tiempo que compartimos este reto, le estoy agradecida, por su respeto y apoyo a pesar de su dificultad de salud.

AL MASTER VAQUERANO: Por todo su apoyo y tiempo dedicado a lo largo de la investigación.

Brenda Liseth Vásquez Aparicio

INDICE

RESUMEN	i
ABREVIATURA Y SIGLAS	ii
INTRODUCCION	iv
CAPITULO I ORIGEN Y EVOLUCION DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO.	1
1.1. Historia del Origen del Polígrafo	1
1.2. Métodos de detección de mentiras	2
1.2.1. Sanskrito Hindú Antiguo	2
1.2.3. Juicio del hierro rojo. – India.....	3
1.2.4. Juicio del agua hirviendo y el Juicio del Agua Roja – África.....	3
1.2.5. Juicio de la tortura. – Tiempos de guerra	4
1.2.6. Juicio del Burro Sagrado. – Medio Oriente.....	4
1.3. Evaluación y desarrollo de la prueba poligráfica	6
1.3.1. Los inventores y desarrollo del polígrafo	6
1.3.2. Desarrollo moderno del polígrafo	10
1.3.3. El desarrollo del polígrafo alrededor del mundo	14
1.4. Instituciones que realizan el polígrafo.....	16
1.5. Historia del polígrafo en El Salvador.....	18
CAPITULO II ASPECTOS GENERALES DE LA PRUEBA POLIGRÁFICA	24
2.1. Definición del Polígrafo	24
2.2. Prueba Psicofisiológica.....	27
2.2.1. Base Fisiológica para el Polígrafo	29
2.2.2. Base Psicológica del Polígrafo	33

2.3. El Objeto.....	36
2.4. Naturaleza	36
2.5. Equipos y Elementos	37
2.6. Características Generales del Polígrafo	40
2.7. Uso del Polígrafo	41
2.8. Exploración de Pre-empleo	42
2.9. Proceso de selección de recurso Humano	42
2.10. Promoción	43
2.11. Prueba como control de confianza	44
2.11.1. Control de Confianza.....	45
2.11.2. Evaluación de control de confianza	46
2.12. Sujetos.....	48
2.12.1. El examinador poligráfico	48
2.12.2. El sujeto examinado	51
CAPITULO III FUNDAMENTO JURIDICO SALVADOREÑO EN RELACIÓN AL POLÍGRAFO	53
3.1. Constitución de la República	54
3.2. Convenios Internacionales ratificado por El Salvador.....	55
3.2.1. Convenio de Mérida entre Estados Unidos y El Salvador	55
3.3. Leyes secundarias.....	57
3.3.1. Código de Trabajo	58
3.3.2. Código Procesal Penal	59
3.3.3. Ley del Organismo de Inteligencia del Estado	60

3.4. Reglamentos de Ejecución	60
3.4.1. Reglamento de la Ley del Organismo de Inteligencia del Estado	61
3.4.2. Reglamento Interno de Selección, Evaluación e Ingreso para el Personal Penitenciario emitido Ministerio de Justicia y Seguridad Pública Dirección General de Centros Penales.....	61
3.4.3. Manual de normas y procedimientos de la subdirección de investigaciones de la Policía Nacional Civil.....	62
3.4.4. Manual de Organización Policía Nacional Civil	63
3.5. Jurisprudencia	65
3.5.1. Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia	65
3.5.2. Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia	66
3.5.3. Cámara de lo Civil de la Primera Sección de Oriente	68
3.6. Derecho comparado	69
3.6.1. Estados Unidos de América	70
3.6.2. Reino de España	72
3.6.3. República de Colombia	79

CAPITULO IV DERECHOS HUMANOS EN RIESGOS POR EL USO DEL POLIGRAFO.....	87
4.1. Constitución de la Republica de El Salvador	87
4.2. Tratados Internacionales en materia de derechos humanos	92
4.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos	93
4.2.2. Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación	94

4.2.4. Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	95
4.2.5. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos	95
4.3. Código de Trabajo	96
CAPITULO V SITUACION ACTUAL DEL USO DE LA PRUEBA DEL POLIGRAFO.....	99
5.1. Análisis de Resultados.	100
5.1.1. Solicitud a Unidad de Acceso a la Información Pública.....	100
5.1.2. Entrevista a Agente de Vigilancia y Seguridad.....	102
5.1.3. Resultado de la Encuestas.....	103
5.2. Policía Nacional Civil	113
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	114
Conclusiones	114
Recomendaciones	115
BIBLIOGRAFIA	117
ANEXOS.....	127

RESUMEN

En la presente investigación se estudia la: “Eficacia y legalidad de la Prueba del polígrafo en los procedimientos Administrativos en el Sector Público”. El cual constituye nuestro trabajo de graduación para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. ¿El motivo del tema? Determinar la licitud o ilicitud del procedimiento de la prueba poligráfica como elemento base para la selección y contratación de personas que optan a un puesto de trabajo en el sector público.

Los métodos que antiguamente se utilizaban para determinar la verdad o la mentira eran drásticos, y por ello fue necesario conocer la historia iniciando en los años 600 antes de cristo, y evolución del polígrafo, hasta llegar a la actualidad, que se ha convertido en un instrumento electrónico.

Asimismo, se ha podido determinar que el polígrafo es un instrumento que detecta ritmo cardíaco, la respiración, entre otros aspectos físicos, pero no solamente aspectos físicos si no también como cualidades, valores, ética, honestidad de los aspirantes a un cargo, lo cual determina la eficacia de la persona para un cargo de confianza.

El presente informe busca aportar que no se violenten los principios fundamentales con sagrados en la Constitución de la República, y se utilice de la manera idónea el examen del polígrafo a la hora de realizar el examen. De igual forma se necesita que dicho examen se realice por personal capacitado y autorizado para realizar el examen, asimismo se capacite al personal de recursos humanos de cada empresa e institución de gobierno.

ABREVIATURA Y SIGLAS

ABREVIATURAS

- A de C.** Antes de Cristo.
CPP: Código Procesal Penal.

SIGLAS

- CIA:** Agencia Central de Inteligencia.
ACP: Asociación Colombiana de Poligrafistas.
ALP: Asociación Latinoamericana de Poligrafistas.
APA: Asociación Americana de Poligrafía.
CAIP: Centro de Análisis e Información Penitenciaria.
CAT: Centro Anti pandillas Transnacional.
DAIN: Dirección de Impuestos y Aduana Nacionales.
DEA: Drug Enforcement Administration.
DGCP: Dirección General de Centros Penales.
DDIP: Departamento de Defensa Instituto de Polígrafo.
FBI: Departamento Federal de Investigación.
GOES: Gobierno del El Salvador.
ILEA: International Law Enforcement Academy.
LPI: Latinamerican Polygraph Institute.
MJSP: Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.
OIP: Oficina de información Pública de la Asamblea Legislativa.
PESP: Presupuesto Extraordinario de Seguridad Pública.
PNC: Policía Nacional Civil.

- SCP:** Sociedad Colombiana de Poligrafistas.
- SEGOB.:** Secretaria de Gobernación.
- SEP:** Secretaria de Educación Pública.
- STPS:** Secretaría del Trabajo y Prevención Social.
- SNA:** Sistema Nervioso Autónomo.
- UAIP:** Unidad de Acceso a la información Pública.
- UNAM:** Universidad Nacional Autónoma de México.

INTRODUCCION

El presente trabajo de grado que se titula “Eficacia y Legalidad de la Prueba Poligráfica en los Procedimientos administrativos en el Sector Público”, es el resultado de una investigación de campo. En toda institución del Estado o Empresa Privada, es necesario contar con recurso humano idóneo, como elemento esencial para el alcance de los fines, es decir, el reclutamiento y selección del personal es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos con la capacidad de ocupar cargos dentro de la institución del Estado. La prueba del polígrafo llamado también “detector de mentiras” o “máquina de la verdad”, es un instrumento de medición utilizado para el registro de respuestas psicofisiológicas, que registra la variación de la presión arterial, el ritmo cardíaco, la frecuencia respiratoria y la respuesta galvánica o conducciones de la piel, que se generan ante determinadas preguntas que se realizan al sujeto sometido al examen.

El problema de la investigación es saber si ¿Es lícita o no la aplicación de la prueba poligráfica, como instrumento para tomar decisión en la contratación de personal del sector público?

El Objetivos General de dicha investigación es: Determinar la licitud o ilicitud del procedimiento de la prueba poligráfica como elemento base para la selección y contratación de personas que optan a un puesto de trabajo en el sector público. Los Objetivos Específicos desarrollados en la capitulación: 1. Establecer los antecedentes históricos sobre el surgimiento del examen poligráfico en El Salvador referente a la evaluación y selección de personal en la Dirección General Centros Penales y Policía Nacional Civil. 2. Examinar la base teórica que sustenta la fiabilidad de la prueba poligráfica para la obtención de resultados exactos, en contraste a la posible vulneración de

derechos constitucionales hacia las personas que se someten al procedimiento para optar a un cargo en las instituciones de la Dirección General de Centros Penales y Policía Nacional Civil. 3. Detallar las semejanzas y diferencias que tienen los sistemas jurídicos de varios países con el sistema jurídico salvadoreño, en lo referente al procedimiento de la prueba del polígrafo para la evaluación y selección de personal en las instituciones de la Dirección General de Centros Penales y Policía Nacional Civil. 4. Investigar el desarrollo jurídico y tecnológico estadounidense, por ser uno de los primeros países en utilizar la prueba poligráfica en distintas áreas del Derecho. 5. Determinar si actualmente la prueba del polígrafo se está realizando con los fines por los cuales se ha establecido, siendo así un requisito para la evaluación y selección de personal en las instituciones como la Dirección General de Centros Penales y Policía Nacional Civil. Hipótesis General: Dentro de lo investigado se puede establecer que la prueba del polígrafo es atentatoria de derechos fundamentales de los ciudadanos que aspiren a obtener un empleo público por el tipo de preguntas que realizan al efectuar la entrevista y la aplicación del aparato en la selección y evaluación del personal. Hipótesis Específica: a) se desconoce si en otras Instituciones Públicas que no sea la de la Dirección General de Centros Penales y la Policía Nacional Civil, existen normativas que regulen este examen poligráfico, por ese motivo no se puede establecer si es lícita o ilícita de manera general, si hay regulación específicamente en Seguridad Pública; b) La práctica constante de la prueba poligráfica de empresas privadas y la demanda del servicio a poligrafistas, sin contar con una normativa específica para su uso sin establecer los procedimientos concretos para la realización de la prueba, que se deja al arbitrio de dichas instituciones en detrimento a derechos de las personas; c) El resultado de las prueba poligráfica, resulta inexacto y poco eficaz en el Salvador, d) La normativa salvadoreña no está acorde con la legislación internacional. La investigación se estructuro de la manera siguiente:

CAPITULO UNO, se establece el proceso y evolución histórico, la búsqueda de un método eficaz para determina la veracidad de un testimonio, así comenzó en inicios primitivos tomando los métodos divinos o sobrenaturales. Con el desarrollo de la tecnología y la ciencia, debido a las investigaciones de científicos como Galileo Galilei, Giovanni Lancisi, Cesar Lombroso, entre otros que establecieron las bases y mejoras de un instrumento capaz de registrar de forma sensible y precisa, que hasta la actualidad es denominado polígrafo.

CAPITULO DOS, se desarrolla la teoría, es decir, describiéndose conceptos, definiciones, según algunos actores, así mismo en los sub temas encontramos sus características, el objeto de estudio, naturaleza, los sujetos que intervienen a la hora de realizar el examen.

CAPITULO TRES, este capítulo contiene Fundamento Jurídico, se realiza un análisis de la legislación salvadoreña que hace relación al polígrafo, iniciando con la Constitución de la Republica, Convenios ratificados por el Estado, Leyes secundarias, como el Código de Trabajo, Reglamentos entre otras normativas; así también una comparación de varios países respecto al procedimiento de la prueba poligráfica, tomando como base, Estados Unidos de Norte América, España y Colombia; con relación a la legislación de cada uno de ellos; sus Instituciones; su ámbito de Aplicación; áreas en las cuales se utiliza el polígrafo, encontrándose con una legislación para la regulación y aplicación del examen de confianza, asimismo, su utilización en cada país con determinadas restricciones o incluso su prohibición expresa, velando por los derechos fundamentales y respetando su libre voluntad.

CAPITULO CUATRO, localizamos un listado de los derechos humanos fundamentales tales como, dignidad humana, derecho a la intimidad,

presunción de inocencia y sobre todo tener un trabajo digno; derechos en riesgo, al aplicar el examen del polígrafo en los procesos de selección de personal o realizar dicho examen como un método de rutina, asimismo, tomando como base la Constitución de la República, seguido por Tratados Internacionales llegando así a las leyes secundarias (Código de Trabajo y sentencias) del país (El Salvador), revelando así la falta de regulación nacional para la implementación de la prueba del polígrafo.

CAPITULO CINCO, se hizo uso de técnicas e instrumentos como entrevistas y encuestas que corresponden al tipo de investigación, y se determinó que en las instituciones, dentro de su proceso de selección y admisión utilizan la prueba del polígrafo para evaluar a las personas que pretende contratar, o aplican dicha prueba cuando hay irregularidades dentro de alguna institución o empresa con el ánimo de probar la responsabilidad de un trabajador en los hechos, en términos generales, la prueba del polígrafo se practica en dos situaciones que tiene implicaciones como: en el proceso de selección de personal y en el proceso de investigación interna a un trabajador, entre otros procesos que se realizan en la institución a la cual se ha aplicado. También se solicitó información a la Unidad de Acceso a la Información Pública, en el cual no se nos brindó la información solicitada, en su primer momento, y por ello se interpuso un Recurso de Apelación a la misma Institución, en el cual se nos envió, el parámetro que está establecido en el Manual y Reglamento que es objeto de la investigación.

CAPITULO SEIS, contiene conclusiones, en la investigación se da forma en el cumplimiento de los objetivos e hipótesis junto a sus variantes, asimismo, dando una respuesta a la pregunta expresada en la investigación; y en las recomendaciones, se expresa que se capacite al personal para que no se

violente sus derechos e imagen de la persona, asimismo que existan autoridades del Estado que autoricen y vigilen la aplicación del examen.

Se concluye con los anexos que sirvieron para el desarrollo de la presente investigación.

CAPITULO I ORIGEN Y EVOLUCION DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

El objetivo de este capítulo, es conocer lo que dio origen a la prueba poligráfica, tomando en cuenta que desde la antigüedad ya se intentaba resolver la problemática que se tenía para conocer si la persona mentía o decía la verdad en diferentes modalidades o medios que se empleaban, como veremos más adelante.

1.1. Historia del Origen del Polígrafo

La historia del polígrafo ha sido documentada desde 600 años Antes de Cristo, y es por ello que no puede explicarse sin un pequeño prelude sobre la detección del engaño. La detección del engaño comenzó como un intento por organizar una sociedad justa. Evidencia de esto pueden citarse dos escritos sagrados en donde hacen mención de la detección de la mentira en la antigüedad.¹

Entre estos surge la Santa Biblia, específicamente en el libro del *Éxodo 20:16* Los 10 mandamientos de Moisés; Dios dice “*no levantarás falsos testimonios en contra de tu prójimo*”, *Reyes 3:16-28* Se registra un acontecimiento del Rey Salomón en donde utilizó una metodología para determinar la verdad entre dos mujeres y un bebé.²

Estos son ejemplos de cómo la sociedad se tenía que conducir ante este tipo de situaciones, cuando Moisés sube al monte sagrado y recopila los diez mandamiento y entre ellos se encuentra que no debemos decir mentiras , ni

¹ Ana Priscila Marroquín y Miguel Siliezar, “Implementación de la prueba poligráfica en el proceso de selección de personal para minimizar el riesgo de contratación en el área administrativa de la empresa ALFA UNO, S.A.”, (Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2016), 20.

² Javier Gogeaskoetxea, “Biblia de Jerusalén”, 4° edición, edición española, Editorial Desclée de Brouwer Bilbao, Dirección de la Escuela Bíblica de Jerusalén, 2009, 119 y 429.

mucho menos decir mentiras de otras personas; y el otro ejemplo de cómo el Rey Salomón con su sabiduría resuelve el problema de las dos madres que discutían por un niño, ordenando que le llevaran una espada y cortaran al niño en dos pedazos, y la verdadera madre le expresa al Rey que se lo entreguen a la otra mujer pero que no maten al niño, es allí donde se dan cuenta que era su verdadera madre y decía la verdad y que a la otra mujer no le importaba que cortaran en dos al niño ya que no era su hijo y mentía.

1.2. Métodos de detección de mentiras

Existieron métodos que fueron inspirados por elementos sobrenaturales o divinos, y así obtener la confesión del acto cometido. Entre los más destacados utilizados en las diferentes regiones como en Europa, India, África, Grecia, China, Medio Oriente entre otros.

1.2.1. Sanscrito Hindú Antiguo

Es el registro escrito más antiguo acerca de la detección de mentira, reconoce pistas verbales y no-verbales de la mentira. Allí encontramos escrito lo siguiente: Una persona que usa veneno para matar se reconocerá porque no contesta preguntas y, si acaso contesta, sus respuestas serán evasivas; hablará tonterías, frotará el dedo gordo del pie con el suelo, temblará, empalidecerá, se rascarán el cabello con los dedos de la mano.³

1.2.2. El Juicio Combate – Años 42 después de Cristo

El Juicio Combate consistía en que las partes debían enfrentarse en combate o duelo, se presumía que el que vencía era el poseedor de la verdad, se creía que Dios Solamente daba la victoria al inocente.

³ Daniela Bernarda Tobar Quevedo, “Prueba poligráfica como instrumento de mejora del servicio de la Policía Nacional: caso Departamento de Asuntos Internos de la Inspectoría General de la Policía Nacional” (Tesis de Maestría, Universidad San Francisco de Quito, 2013), 9.

El combate se hacía entre dos caballeros que tenían una disputa. La causa del enfrentamiento, era Dios el que tenía que decidir quién era culpable dando fuerza al combatiente que tenía razón. El ganador era inocente porque Dios había intercedido y le había dado fuerzas para vencer a su enemigo. ⁴

1.2.3. Juicio del hierro rojo – India

Se obligaba al acusado a bañarse mientras se efectuaban otras ceremonias religiosas. Luego se frotaban las manos con salvado y le ponían 7 hojas de una higuera (árbol sagrado para los hindúes) sobre las palmas, estas se envolvían 7 veces con seda, entonces el acusado debía asir un hierro de cierto peso al rojo vivo, y tenía que trazar 7 círculos; cada uno debía ser mayor que el anterior, si al terminar la persona no tenía ninguna quemadura en sus manos se consideraba inocente, si por el contrario tenía quemaduras y no sanaban era culpable. ⁵

1.2.4. Juicio del agua hirviendo y el Juicio del Agua Roja – África

Juicio del Agua Hirviendo radicaba en que el acusado debería ser capaz de superar ileso las altas temperaturas que pudiera quemar su cuerpo, y consistía en que los sospechosos son formados por el interrogador en jefe y cada uno sumergía los brazos en una olla de agua fría, inmediatamente después dentro de otra olla con agua hirviendo, debiendo sumergir los brazos hasta los codos después de veinticuatro horas, el interrogador revisa sus brazos, si el brazo estaba ampollado, el sospechoso es considerado culpable.

⁴ Werner Golds “Guerra, Duelo y Proceso”, (file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GuerraDueloYProceso-2127949%20(3).pdf), 87.

⁵ Luis del Campo, “Las pruebas del fierro caliente y de las guerras en el Fuero General de Navarra”,(file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetLasPruebasDelFierroCalientYDeLasGletasEnElFueroGen-409601.pdf), 5 - 6.

La creencia que tenían era que un Dios evitaría que el inocente se quemase, demostrando así su inocencia.⁶

El juicio del Agua Roja, consistía en que el acusado tenía que guardar ayuno durante 12 horas. Luego ingería una pequeña cantidad de arroz y posteriormente bebía una gran cantidad de agua enrojecida por una corteza, si la persona vomitaba expulsando todo el arroz su inocencia quedaba demostrada, en cambio si la persona no vomitaba el arroz o la infusión actuaba de manera de laxante, era condenado.⁷

1.2.5. Juicio de la tortura – Tiempos de guerra

La tortura es un método antiguo que ha existido para la detección de la culpabilidad y la obtención de una confesión.⁸ En la antigua Grecia la tortura se aplicaba a los esclavos y en ciertas circunstancias a los extranjeros cuando testificaban en un juicio para asegurarse que decían la verdad. Como tortura hay que entender que es el tormento y el sufrimiento del cuerpo con el fin de obtener la verdad, ésta degrada a las víctimas y deshumaniza al torturador.

1.2.6. Juicio del Burro Sagrado – Medio Oriente

Consistía en encerrar en un cuarto oscuro a un burro y se enviaba al sospechoso a entrar y tirar del rabo del animal, pero el juicio no se basaba solo en el rebuzno, sino en la marca que dejaría el rabo del asno en las manos del individuo ya que este estaba impregnado de una sustancia que quedaría adherido en la mano del inocente. (se creía que no podría dar el tirón al rabo del burro) determinando así la inocencia o culpabilidad del sospechoso, además era un medio de comunicación con Alá).

⁶ Yury Angélica Guerra Forero, "Pruebas Poligráficas en el proceso de selección de personal", Colombia 24 de junio 2011 Bogotá D.C., 4.

⁷ María Pilar Ferre Ribera, "Descubre la Psicología, La detección de la mentira en la historia", (<https://descubrelapsicologia.com/la-deteccion-de-la-mentira-en-la-historia/>)

⁸ Comisión Nacional sobre Prisión Política y tortura, "Capítulo V Métodos de tortura: Definiciones y testimonios", ([hrlibrary.umn.edu>links> cap-05](http://library.umn.edu/links/cap-05)), 255.

Todos estos medios de prueba eran comúnmente llamados Juicios de Dios, pues se fundaban, como premisas, en la convicción de Dios, debidamente invocado para asistir a las partes, determinaría directamente el resultado de la prueba, haciendo evidente la inocencia o la culpabilidad del sujeto que se somete a ellas. En el siglo XIII, la razón y la fe iniciaron una de las singladuras más notables de todos los tiempos.⁹

El esfuerzo de Lutero por «ahuyentar al pagano Aristóteles», quizá victorioso en un primer momento en algunos círculos reformados alemanes, estaba destinado al fracaso; capotaría arrastrando tras de sí la vitalidad intelectual de la nueva vía preconizada por el Wittenberguense.

Este tipo de pruebas empezaron a ser prohibidas en el siglo XII por Papas como: Papa Alejandro II, en el intento de humanizar estos sistemas y de forma definitiva por el Papa Inocencio III, en el Cuarto Concilio Luterano, si bien siguieron practicándose durante la Edad Media, cabe recordar las persecuciones y juicios realizados por la santa inquisición que con métodos de tortura conseguía declaraciones de los acusados, dichos métodos de tortura fueron siendo más refinados (física o psicológica) con el pasar del tiempo, y ampliamente utilizados en la vida del hombre.¹⁰

Ahora el polígrafo se ha convertido en un método de selección o eliminación de personas, sospechosos o testigos, para comprobar la credibilidad de las declaraciones, algunos un tanto curiosos y otros bastantes graciosos, así también como una herramienta de interrogatorio.

⁹ Martha Cecilia Boshell Norman, “El examen del Polígrafo tipo exploratorio, como herramienta de control y verificación de confiabilidad del equipo humano dentro de una organización” (Tesis de Posgrado, Universidad Militar Nueva Granda, Posgrado, 2014), Bogotá, 2.

¹⁰ Josep Ignasi Saranyana y otros, “La reforma gregoriana y su proyecto en la cristiandad Occidental. Siglo XI-XII”; Primera edición; Editorial Navarra de Tolosa; Departamento de Cultura y Turismo de Viana, 2005. 32

1.3. Evaluación y desarrollo de la prueba poligráfica

Dichas pruebas fueron modificadas en años siguientes para que el ser humano así probara la inocencia se colocaba en repetidas ocasiones, y esto dio paso a la modernización y al invento del polígrafo.

1.3.1. Los inventores y desarrollo del polígrafo

Uso antiguo de la ciencia en la detección de mentiras a los inventores e investigaciones científicas que desencadenaron en la creación del polígrafo.

La utilización de métodos científicos para esclarecer la verdad inició con Galileo en el año de 1581 por fabricar el “pulsiogium” un aparato que registro el pulso, y fue la primera forma objetiva para medir el pulso que posteriormente genero la medición del pulso en muñeca.¹¹

En los siguientes años por el Fisiólogo Romano Lancisi 1728, quien escribió acerca de cómo las emociones causan funciones mentales que afectan el corazón. La teoría fue la base de futuras investigaciones de la actividad del corazón durante la mentira.¹²

El creador de las Aventuras de Robinson Crusoe, en 1730. Se persuadido que el registro del pulso era la manera más efectiva de descubrir a un criminal.¹³

Asimismo, las prueba con el pasar de los años, fueron evolucionando. Con el afán de obtener siempre la verdad en 1791 Luigi Galvani observó el flujo de electricidad a través del tejido de la piel y este producía un cambio en la actitud, cuando se encuentra frente al polígrafo.

Se encontró que el Cloroformo provocaba que los soldados Confederados divulgaran secretos de guerra Civil como lo describe el doctor Charles Caddy.

¹¹ Ibid. 10

¹² Ibid.

¹³ Daniel Defoe, Aventuras de Robinson Crusoe, Biblioteca Virtual Universal, 2006, (www.biblioteca.org.ar). 5

En 1895 realizó estudios por Ángelo Mosso sobre el miedo y su influencia con la actividad del corazón y la respiración. Y desarrollo la cuna científica del esfigmomanómetro.¹⁴

Además, en 1895 Cesare Lombroso, desarrollo las primeras investigaciones, el italiano, quien estudió la relación entre los cambios en el sistema cardiovascular y la reacción del cuerpo con la mentira. Para esto utilizó únicamente dos parámetros: ritmo cardíaco y presión sanguínea.

También en 1902 James Mackenzie, cardiólogo de la localidad escocesa de Burnley, inventó un sistema eléctrico para medir al mismo tiempo la presión arterial y el pulso yugular, al que llamó polígrafo.¹⁵

No obstante, en 1907 señor Veraguth quien fue el primero en usar el término Reflejo Psicogalvánico y creía que el fenómeno eléctrico se daba a través de la actividad de las glándulas sudoríparas.

Utilizó la asociación de palabras y determinó la curva ascendente que se produce en los estímulos significativos.

Se destaca el año de 1908 por el doctor Hugo Münsterberg, el surgimiento de la medición de las reacciones emocionales, como los cambios en la tasa cardíaca, el volumen sanguíneo, la conductancia de la piel y la respiración tendrían que ser investigados como posibles recursos o ayudas para distinguir entre los sospechosos inocentes y los culpables.¹⁶

En 1914 se condujo un experimento usando el deumografo para la detección de la mentira y se descubrió que existía cambios en la inhalación y exhalación

¹⁴ Laura Cristina Cortina Herrera, "Propuesta de un modelo para selección de personal de Seguridad Pública utilizando como base el polígrafo, para garantizar su confiabilidad en el desarrollo de sus funciones" (Tesis de Maestría, Instituto Politécnico Nacional de Comercio y administración Unidad de Santo Tomas, 2013), Mexico,74.

¹⁵ Juan Ángel Anta, "Detección del engaño: Polígrafo VS Análisis Verbo Corporal", (2014) 38.

¹⁶ Benjamín Domínguez Trejo, "El Estudio de las Mentiras Verdaderas: Reseña sobre abuso con el polígrafo", Primera edición: (noviembre, 2004), 20.

cuando se da la mentira así lo determino Vittorio Benussi.

Con esta teoría describió que, si el largo de la inhalación era dividido entre el largo de la exhalación, la proporción generalmente era más grande antes de decir la verdad que después y más grande después de mentir que antes de hacerlo.

Parcialmente se confirmó que los resultados obtenidos por Benussi en 1918, y la mentira puede ser detectada en patrones de inhibición respiratoria. Así lo mencionó Harold Burtt que el trazo del cardio esfigmógrafo en el 91% de los casos era correcto y el de la respiración en el 37% de estos.¹⁷

El polígrafo fue actualizado por John Larson en 1921, desarrollando una máquina que, a través de los sensores electrónicos colocados, eran capaces de medir el ritmo cardiaco, la respiración, la presión sanguínea y registrar automáticamente en un rollo de papel, las múltiples líneas que creaba durante su interrogatorio.

Otros autores se inclinan porque William Moulton Marston que es el creador del primer aparato funcional para detectar mentiras, gracias a su adaptación de instrumentos para medir la presión sanguínea en el cuerpo y otros cambios corporales.¹⁸

Posteriormente fue mejorado en 1926 por Leonard Keeler, Desarrolló un método más satisfactorio de registro para el instrumento, que el de Larson, utilizando los cambios en la presión sanguínea, tasa de pulso y respiración. Posteriormente, agregó el galvanómetro en 1936; desarrolló el rollo de papel gráfico, un mejor método de preguntas e incorporó el Kimógrafo.

¹⁷ Ibíd, 75.

¹⁸ Ibíd. 38

De esta manera en 1952 por John E. Reid, desarrolló y mejoró la técnica de preguntas insertando un control sorpresa en la técnica relevante-irrelevante.

En 1953 se desplegó las preguntas de mentira probable y complejo de culpa. La formulación de las preguntas en una prueba de polígrafo requiere un conocimiento específico y el técnico de polígrafo es el profesional más adecuado para formular preguntas e interpretar las reacciones.

Estas pueden ser preguntas para poder detectar quién miente y quien está diciendo la verdad y es por ello que las preguntas de mentira probable tienen un control estudiado y ayuda a identificar tensión nerviosa general. Las preguntas del complejo de culpa (crimen hipotético, robo, infidelidad, asalto o abuso sexual), son usadas para identificar el reactor del complejo de culpa.

En 1954 reportan “principio de la descarga o activación” del Sistema Nervioso Simpático (SNS) y sus efectos en la inhibición de la secreción salival, en la antigua China se “diseñó” un procedimiento para detectar la mentira.¹⁹

En 1958 Richard O. Arther añadió una cuarta medida: la resistencia de la piel a la corriente eléctrica, que es alta si la piel está seca, pero baja si la piel suda.

En 1961 Cleave Backster, se desarrolló la técnica de Comparación del polígrafo descubriendo una serie de metodologías análogas se utilizan con frecuencia en los estudios de validación de polígrafo, ya que es posible establecer la verdad básica, algo muy difícil de determinar de forma independiente en crímenes reales.²⁰

¹⁹ Harold Woodworth y Robert S. Schlosberg, “Psicología Experimental”; Tomo I, 2° edición, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina, 1968. 6

²⁰ Donald Krapohl y otros, traducida por María Fernanda Gadea Lucio y otros; “Referencia de Terminología para la Ciencia de la Detección de Engaño”; 3° edición, Editorial Terminología PDD, 2012. 7

Los doctores David Raskin y John C. Kircher desarrollan en 1986, el primer polígrafo computarizado con sensor de actividad electrónico y Furedy en el mismo año reporto que las primeras reseñas escritas de observaciones psicofisiológicas en la detección del engaño y la simulación provenían de las fuentes médicas.²¹

En 1993, la *Lafayette Instrument Company, Inc.*, presentó el primer polígrafo computarizado compatible con *Windows*.²²

El sistema de polígrafo computarizado registra, almacena y analiza los cambios fisiológicos durante un examen de polígrafo. Asimismo, el sistema combina el procedimiento de polígrafo convencional con tecnología sofisticada de última generación. Con el sistema básico, se pueden grabar un total de nueve canales a la vez.

Independientemente de los avances en el campo la prueba de polígrafo sigue siendo un filtro y está diseñada para evaluar la idoneidad de un candidato para cumplir ciertas funciones sensibles dentro de una empresa, pero conocido por su uso como supuesto detector de mentiras sin validación científica alguna, pese a su credibilidad en la cultura popular y algunas entidades estatales y privadas lo utilizan.

1.3.2. Desarrollo moderno del polígrafo

Como se observa, a lo largo de la historia existen métodos supuestamente más sofisticados para determinar la verdad. Por ejemplo, el tiopentato de sodio -popularmente conocido como el "suero de la verdad". Sin embargo, a pesar de su actualidad, estos mecanismos no son sinónimo de fiabilidad.

²¹ *Ibíd.* 5.

²² *Ibíd.*

El polígrafo, erróneamente llamado “detector de mentiras” es un tipo particular de instrumento de medición utilizado para el registro de respuestas fisiológicas. Generalmente registra las variaciones de la presión arterial, el ritmo cardíaco, la frecuencia respiratoria y la respuesta galvánica o conductancia de la piel, que se generan ante determinadas preguntas que se realizan al sujeto sometido a la prueba. Los nuevos polígrafos digitales son usados actualmente por agencias gubernamentales como policías locales, fiscalías etc., así como por gabinetes privados de investigación.²³

A principios de la introducción del detector de mentiras respondió a estas expectativas y se convirtió, para un cierto número de reformadores, en el instrumento ideal que iba a permitir juzgar finalmente a los acusados con toda objetividad.²⁴

Esta proliferación no hubiera ocurrido, por supuesto, si sus “promotores expertos” no hubieran persuadido a sus conciudadanos de que la prueba cumplía un propósito. Ninguna tecnología innovadora puede tener éxito a menos que alguien crea en lo que ésta propone.²⁵

En el caso de dicha prueba hay un requisito adicional; este es que las propuestas intrínsecas de la tecnología eran en sí mismas parte de la operación de ésta. La máquina no podía detectar mentirosos a menos que estos creyeran que podían ser detectados.

El mencionado instrumento fue diseñado para evaluar la confianza que un ciudadano pueda depositar en otro, es decir que ataca directamente la confianza y desconfianza que gobierna la vida diaria de la sociedad.

²³ *Ibíd.* 26.

²⁴ Agustín Fernández Mallo, “El polígrafo” (<https://elcultural.com/El-poligrafo>)

²⁵ *Ibíd.*19

Los exámenes de polígrafo solían realizarse en pocos casos en la iniciativa privada e Instituciones de Gobierno y se frecuentaba su uso como herramienta de selección de personal²⁶ y eventualmente como una metodología de investigación delictiva, a partir de la necesidad.

Fue una de las principales herramientas con la que las sociedades norteamericanas trato de resolver el problema de la confianza mutua.

John Sullivan quien trabajó de operador de detector de mentiras para la CIA durante más de 30 años hasta que en 2004, falló al someterse a la prueba que tantas veces realizó a otros, perdió su puesto y también el acceso a cualquier trabajo relacionado con información secreta.²⁷

El presidente del Departamento de Polígrafos de la Academia Nacional, Stephen Fienberg indicó que “es importante entender que el detector de mentiras no solamente se usa para las pruebas. Pues es herramienta del interrogatorio. Y cuando uno tropieza con alguna pregunta, figura como un engaño, y después le hacen preguntas adicionales que pueden ser abusivas”.²⁸

La mayoría de los estudios poligráficos son con motivos de selección, permanencia y promociones, además de poder utilizarse en casos específicos como acusaciones de robo interno en las que no hay testigos y muy poca evidencia. Los resultados del examen de polígrafo proporcionan una información fundamental para la toma de decisiones. En cualquier caso, hace falta que quien haya de someterse a la maquina preste su consentimiento,

²⁶ Según Marroquín Siliézar, “El Reclutamiento y Selección de Personal se concibe como un proceso de toma de decisiones orientado a la incorporación de los recursos humanos adecuados para resolver las necesidades de una empresa”, 15.

²⁷ RTSEPAMAS, Publicado 18 de febrero de 2013, <https://actualidad.rt.com/sociedad/view/86898-eeuu-prueba-poligrafos-privacidad>.

²⁸ Ibid.

pues tiene derecho a no declarar, y es por ello que se *“Creé que va a avanzar en este sentido, va a llegar a ser reconocido con la necesidad que hay y, sobre todo, porque es una ciencia. Es una prueba científica que funciona si la persona que lo hace, está calificad”*.²⁹

Es de resaltar que hay empresas que pueden capacitar y certificar internacionalmente este tipo de estudios avalados por la Asociación Americana de Poligrafía. En el afán de los seres humanos por saber si alguien dice o no la verdad se ha mantenido intacta hasta nuestros días.

Como se ha podido proporcionar en este recorrido por la historia del polígrafo, la necesidad de descubrir al mentiroso ha sido una máxima que se ha mantenido en el devenir de los tiempos; es así, que lo que inició con torturas y malos tratos para descubrir a las personas que mentían, se ha convertido en una ciencia que evoluciona día a día, contando en la actualidad con múltiples estudios técnicos – científicos que validan las técnicas y principios que se aplican en las evaluaciones poligráficas.

Estos avances han permitido establecer que existe un porcentaje elevado de probabilidad de descubrir al mentiroso si se miden las reacciones fisiológicas del sistema respiratorio, cardiovascular y la conductancia electrodérmica de la piel, que es lo que se graba y registra con el equipo poligráfico para su consecuente valoración numérica.

No se puede decir que lo que hoy es útil en materia poligráfica será permanente, puesto que el avance de la tecnología y la validación de nuevas técnicas de evaluación, permitirán la constante evolución de este

²⁹ Luis Otero, “Muy interesante, ¿El detector de mentiras sirve como prueba en un juicio”, <https://www.muyinteresante.es/curiosidades/preguntas-respuestas/el-detector-de-mentiras-sirve-como-prueba-en-un-juicio?>

procedimiento, con miras a minimizar aún más el margen de error en el descubrimiento de la mentira.³⁰

1.3.3. El desarrollo del polígrafo alrededor del mundo

Por lo general, las entidades policiales a nivel mundial, en especial en los Estados Unidos de Norteamérica, han sido las instituciones que mayor uso le han dado al polígrafo. Es así que al dar un vistazo de cómo la detección de engaño ha evolucionado por fuera de los Estados Unidos se evidencian los siguientes ejemplos:

Japón - 1920s y 1930s, comenzó utilizando equipos para medir las respuestas electrodérmica, es decir, los cambios que presentan en las propiedades eléctricas de la piel humana, generadas por interacciones entre eventos ambientales y ciertos estados psicológicos de una persona.

Comenzaron a fabricar instrumentos de Poligrafía. Utilizan pruebas de Conocimiento de Culpa (Guilty know ledgetests) en lugar de Preguntas Comparativas. Hoy tienen más de 100 poligrafistas y los resultados del polígrafo son admisibles en las cortes japonesas.³¹

Rusia -1920, comenzó a experimentar con asociación de palabras para determinar engaño. Hoy tiene dos compañías que fabrican instrumentos de poligrafía.

China – 1940, comenzó importando tecnología poligráfica de los Estados Unidos. No fabricaron instrumentos (computarizados) poligráficos hasta 1991 y ahí comenzaron un programa de investigación. En china la construcción del aparato ha generado un crecimiento económico en la región.

³⁰ Yubely Stherly Farfán Martínez, “El uso del polígrafo como una herramienta en la selección del personal de seguridad en el transporte terrestre”; “Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá; Colombia; 2014). 8

³¹ Consultores de Seguridad y Poligrafía, “Todo sobre el polígrafo” (2000). 18

India 1948, comenzó a utilizar el polígrafo después de haber enviado un Inspector a una escuela en Estados Unidos. No reconocían el polígrafo hasta 1974. Es admisible en las cortes hindúes.

Israel – 1959, comenzó a utilizar el polígrafo, en la actualidad, hay por lo menos, 60 psico fisiologistas forenses.

Corea – 1960, comenzó a utilizar el polígrafo, se cree que tiene 123 psico fisiologistas forenses. Compraron su único instrumento computarizado en 1994.³²

Canadá 1978: Canadá creó su primera escuela de poligrafía en la Universidad de la Policía Canadiense.

Hoy, 57 países utilizan el polígrafo tanto en el sector privado como en el gobierno. Muchos países hacen instrumentos análogos y computarizado. En Estados Unidos todavía es la fuerza dominante en la investigación poligráfica, sin embargo, muchos países europeos, asiáticos y Latinoamericanos están alcanzándolos rápidamente.³³

Como se puede presentar en este recorrido por la historia del polígrafo, la necesidad de descubrir al mentiroso ha sido una máxima que se ha mantenido en el devenir de los tiempos; es así, que lo que inició con torturas y malos tratos para descubrir a las personas que mentían, se ha convertido en una ciencia que evoluciona día a día, contando en la actualidad con múltiples estudios técnicos científicos que validan las técnicas y principios que se aplican en las evaluaciones poligráficas.

El instrumento de polígrafo análogo, tal y como se conoce hoy día, se ha utilizado y se sigue utilizando con mucho éxito, alrededor del mundo.

³² Ibid,18-19

³³ Manuel Novoa Bermúdez y otros, “La poligrafía, una visión general ante la comunidad académica”, Instituto San Pablo Apóstol Carrera 24 B N° 29 A-02 Sur, Colombia: Bogotá. 59.

1.4. Instituciones que realizan el polígrafo

El uso del polígrafo ha tenido auge en la actualidad, son varias las empresas que lo utilizan, sin embargo, existen entidades que por el rol que desempeñan fueron pioneras en acudir a dicha herramienta, como, por ejemplo:

Asociación Latinoamericana de Poligrafistas.³⁴ Su lema es incrementar los valores y ética profesional de sus asociados, transferir y compartir experiencias y conocimientos, convirtiéndose en el ente rector de la profesión en América Latina.

La Asociación Americana de Poligrafía (APA): Es el Instituto Internacional de Entrenamiento Poligráfico, presidido por el maestro Rodolfo Prado Pelayo, ejemplo referente en la historia del desarrollo de la poligrafía en México.

Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN): Institución que comenzó a capacitar a examinadores poligráficos a quienes enviaba por lo general a entrenarse a la academia de la Policía Montada de Canadá o al Buro Federal de Investigaciones de Estados Unidos de América, estos evaluadores asistían a un curso de polígrafo básico de al menos doce semanas.³⁵

Imparte diplomados para certificarse como perito en poligrafía, este diplomado busca orientar a los Poligrafistas en los conceptos Forenses y legales que intervienen en la aplicación de un examen de Polígrafo como prueba judicial.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM): Única entidad pública que ofrece una especialización en esta disciplina, junto con un despacho privado, ofrece un diplomado con aval de la Secretaria de Educación Pública (SEP).³⁶

³⁴ Ibid.

³⁵ Eduardo Pérez, Campos Mayoral y otros, "La poligrafía en el siglo XX: Historia y Evolución en México", (Visión Criminológica a –Criminalística, 2016), Mexico, 61.

³⁶ Ibid.62.

Las instituciones cuentan con un ente agremiado internacional con base en Estados Unidos, llamada American Polygraph Association – Asociación Americana de Poligrafistas- APA, entidades que se encuentran alrededor del mundo. Cuya misión es *“Proveer medios válidos y confiables para verificar la verdad y establecer los altos estándares de moral, ética y comportamiento profesional en el campo de la poligrafía”* así como *“continuar siendo la asociación líder en la poligrafía, establecer estándares de prácticas éticas, técnicas, instrumentación, investigación y entrenamiento avanzado y programas de educación continua”*.

El objetivo de este gremio consistió en depurar los estudios científicos de la confiabilidad de diversas técnicas poligráficas hasta llegar a un listado de estudios que cumplieran con criterios de inclusión preestablecidos con el análisis y determinar las técnicas poligráficas que, de manera confirmada, pudiesen ser empleadas para la realización de exámenes poligráficos de acuerdo a los estándares de la Asociación Americana de Poligrafistas (APA).

Teniendo como referencia del uso del polígrafo a lo largo del mundo, en los cuales cuentan con programas de licencias de poligrafistas, unas de las instituciones antes mencionadas tienen la estrategia de encaminar el manejo del personal.

Los procesos de validación de técnicas son posibles en razón a dos factores fundamentales³⁷ a) son procedimientos que cuentan con criterios de administración, evaluación y diagnóstico, y b) se acompañan con estándares de práctica que regulan las diversas fases de aplicación de un examen poligráfico, es decir que dicho gremio cuenta con modelos de formularios para la diligencia.

Todas las organizaciones mencionadas anteriormente establecen en su juicio

³⁷ Ibíd, 62- 65

de evaluación del examen de polígrafo, como lo es el tiempo, pues tiene una duración mínima de noventa minutos y debe seguir un protocolo compuesto por, entrevista pretest, fase de test, fase de análisis de gráfica, fase de post-test y elaboración de informe del examen.

1.5. Historia del polígrafo en El Salvador

El polígrafo en El Salvador, se encontró un registro en el Ministerio de Gobernación, mediante Acuerdo Número 427, publicado en el Diario Oficial de fecha 1 de septiembre de 2008, el cual dio origen a la Asociación Salvadoreña de Poligrafistas³⁸ que se puede abreviar ASP, según el artículo 4 de los Estatutos de la Asociación Salvadoreña de Poligrafistas, uno de su principal objetivo es:

a) Fomentar el desarrollo integral de sus asociados, mediante la promoción de vínculos de unión, como representación y portavoz del gremio de profesionales en poligrafía para alcanzar el más alto nivel de profesionalidad científica, cultural, ética y social que permite brindar el nivel más alto de integridad y confiabilidad en los servicios de investigación poligráfica en El Salvador y fuera de él con respecto a esta área.

Así en los archivos de sociedades inscritas en el Centro Nacional de Registro (CNR), en la sección de Registro de Comercio, Matricula inscritas por primera vez, en la cual se encuentran inscritas las siguientes sociedades:

Grupo Riesgos y Tecnología, Sociedad Anónima de Capital Variable; que se puede abreviar GRUPO R Y T, S.A DE C.V.;³⁹ que se dedicará a servicios de

³⁸ Director Luis Ernesto Flores López, Diario Oficial, Tomo N° 380, (San Salvador, lunes 1 de septiembre de 2008, Número 162) Ministerio de Gobernación, 11 a la 40.

³⁹ Centro Nacional de Registro, Departamento de Registro de Comercio, la escritura social está inscrita bajo el número 16 del libro 2825 del Registro de Sociedades el Registro de Comercio, y presento solicitud el día 4 de noviembre de dos mil once, con la cual se otorgó el asiento de Empresa número 2011072614 inscripción N° 150 libro 256,

pruebas poligráficas y otros; venta de equipos poligráficos y sistemas de vigilancia.

Security C & C, Sociedad Anónima de Capital Variable que se puede abreviar SECURITY C & C, S.A DE C.V.;⁴⁰ que se dedicara a prestación de servicios de seguridad a personas naturales y jurídicas y sus bienes, transporte de valores y servicios de investigación, polígrafo y asistencia jurídico-tributaria.

Asesoría Técnica de Poligrafía Internacional El Salvador, Sociedad Anónima de Capital Variable, que se puede abreviar ATPI, S.A DE C.V.;⁴¹ que se dedicara a la práctica de pruebas poligráficas autorizadas y voluntarias.

Servipolig, Sociedad Anónima de Capital Variable que se puede abreviar SERVIPOLIG, S.A DE C.V., que se dedicara a la prestación de servicios de investigación privada de toda índole; servicios de pruebas poligráficas, reclutamiento y selección de personal, prácticas de programas de motivación, investigación científica, inteligencia y entrenamiento en el mercado doméstico e internacional, arrendamientos de empleados, limpieza de edificios, locales, viviendas, jardines.

Seguridad Privada Vencedores, Sociedad Anónima de Capital Variable; que se puede abreviar S. P.V., S.A DE C.V.;⁴² que se dedicara a la prestación de servicios de seguridad privada; servicio de investigaciones en todas sus ramas; servicio de guardaespaldas; venta, instalación y prestación de servicios de alarma; servicios de GPS; servicio de poligrafía; realizar servicios de consultoría y desarrollo de proyectos, estudios de impactos, así como la

⁴⁰ Escritura de social está inscrita bajo el número 4 del libro 2830 del Registro de Sociedades Del Registro de Comercio, del día 15 de noviembre de dos mil once, con la cual se inscripción Número 229 libro 256,

⁴¹ Escritura social está inscrita bajo el número 48 del libro 3003 del Registro de Sociedades el Registro de Comercio, del día 09 de octubre de dos mil doce, con la cual se inscripción Número 180 libro 272.

⁴² Escritura social está inscrita bajo el número 8 del libro 3285 del Registro de Sociedades Del Registro de Comercio, y presento solicitud el día 11 de julio de dos mil 2014.

realización de todos los actos complementarios, anexos o conexos que sean necesarios para la realización de los fines sociales.

Highpoint Investments & Services, Sociedad Anónima de Capital Variable; que se puede abreviar HIGHPOINT INVESTMENTS & SERVICES, S.A DE C.V.; que se dedicara a la prestación de servicios profesionales en materia de seguridad privada, física, electrónica, virtual y otros, para personas y vehículos, muebles, inmuebles y toda clase de bienes, esto incluye toda forma o tipo de servicios de seguridad; poligrafías y servicios de investigación privada para personas e instituciones públicas y privadas; servicios de compra-venta y compra venta de bienes muebles, inmuebles y antigüedades, nacional e internacional.⁴³

Polygraph Center de El Salvador, Sociedad Anónima de Capital Variable; que se puede abreviar POLYGRAPH CENTER DE EL SALVADOR, S.A DE C.V.; que se dedicara a la actividad relacionada a la realización de pruebas poligráficas.⁴⁴

Operadora Multiservicios, Sociedad Anónima de Capital Variable, que se abrevia OPERADORA MULTISERVICIOS, S.A DE C.V.;⁴⁵ que se dedicara a reclutamiento de personal, en todas las ramas profesionales y de servicio, administración de personal (outsourcing) asesorías laborales y empresariales, poligrafía, estudio socio económico, exámenes psicométricos, capacitaciones, venta seguros y suministros.

⁴³ Escritura social está inscrita bajo el número 44 del libro 3285 del Registro de Sociedades Del Registro de Comercio, del día 11 de julio de dos mil 2014.

⁴⁴ Escritura social está inscrita bajo el número 33 del libro 3668 del Registro de Sociedades Del Registro de Comercio, del día 6 de octubre de dos mil 2016. con la cual se inscribió bajo el número 183 libro 343,

⁴⁵ Escritura social está inscrita bajo el número 20 del libro 3765 del Registro de Comercio, y presento solicitud el día 10 de Julio de dos mil diecisiete el cual se otorgó asiento de empresa número 2017088554 inscripción numero 18 libro 356.

Atlas Consulting, Sociedad Anónima de Capital Variable, que se abrevia ATLAS CONSULTING, S.A DE C.V.; que se dedicara a organizar y operar una empresa que preste los servicios de pruebas poligráficas y de pruebas antidoping que detecten fármacos o sustancias estimulantes que puedan determinar el grado de confiabilidad de las personas.⁴⁶

Metropoli de El Salvador, Sociedad Anónima de Capital Variable, que se abrevia METROPOLI DE EL SALVADOR, S.A DE C.V.; que se dedicara a presentación de servicios generales de seguridad, vigilancia, seguridad personal, servicios de escolta a carga y valores, servicios de poligrafía, instalación y monitoreo alarmas, instalación y monitoreo de CCTV, instalación y monitoreo de GPS, venta y distribución de armas y cualquier servicio de seguridad en general.⁴⁷

Como se puede observar existen registros de sociedades constituidas legalmente para brindar los servicios de poligrafía, las cuales se mencionaron anterior mente.

En el desarrollo de la investigación sobre la historia del polígrafo en nuestro país, sea encontrado un registro de El Comando de Doctrina y Educación Militar (CODEM), que fue fundado por decreto Ejecutivo No 2, de fecha 06 de enero de 1951, publicado en el diario oficial Número 4 de fecha 08 de enero del mismo año como un establecimiento de cultura superior dependiente del Ministerio de la Defensa, denominado Escuela de Guerra. También se

⁴⁶ Centro Nacional de Registro, Departamento de Registro de Comercio, escritura social está inscrita bajo el número 88 del libro 3865 del Registro de Comercio, y presento solicitud el día 15 de marzo de dos mil dieciocho el cual se otorgó asiento de empresa número 2018090671 inscripción numero 141 libro 368.

⁴⁷ Centro Nacional de Registro, Departamento de Registro de Comercio, escritura social está inscrita bajo el número 62 del libro 4034 del Registro de Comercio, y presento solicitud el día 18 de marzo de dos mil 2019, el cual se otorgó asiento de empresa número 2019093813 inscripción numero 14 libro 389.

encontró un cambio sustancial en la designación del nombre en los años siguientes hasta llegar a el 31 de diciembre de 1992 creándose el Comando de Doctrina y Educación Militar (CODEM), el cual reemplazó al Centro de Estudio de la Fuerza Armada (CEFA), pero con una meta más ambiciosa, preparar la Fuerza Armada del año 2000.⁴⁸

Cuya misión es Promover los conocimientos sobre seguridad, desarrollo y defensa nacional en los diferentes sectores de la sociedad salvadoreña para que contribuyan a la consecución de los objetivos nacionales. Es así que dentro de esta institución a partir del año 2009 inaugura el año lectivo y los cursos que se desarrollaran en los diferentes centros de enseñanza durante el año lectivo y son los siguientes:

Cursos de adiestramiento, dentro de las cuales se puede nombrar las siguientes: Comando para III año, Liderazgo en EEUU para IV año, Instructor Militar, Para IV año, Mortero 18mm para II año, Policía Militar para Tropa, Antimotines, Técnicas y Tácticas Antiblindaje, Poligrafía, Comando para Caballeros Cadetes, entre otras.⁴⁹

Como se puede destacar que en dicha institución Militar se prepara al estudiante con la educación con temas esenciales y sobre todo en la época actual, características por la existencia de cambios impetuosos, avances tecnológicos permanentes, en los que los seres humanos nos tenemos que adaptar a las nuevas necesidades básicas, propias de un mundo que se debate entre los efectos del cambio climático y la violencia, pero también entre el optimismo y la esperanza en un futuro mejor de los oficiales y suboficiales de las diferentes ramas.

⁴⁸ Comando de Doctrina y Educación Militar “¡Por la Defensa de la Paz!” <http://www.codem.gob.sv/index.php/centros-de-ensenanza>

⁴⁹ Boletín Informativo, “Inauguración del año lectivo 2009”, publicación que difunde temas relacionados con la Doctrina y la Educación Militar, Año XV, Numero 148 febrero 2009.

Además, se concluye que en este capítulo fue necesario investigar los antecedentes históricos, se dice que mentir es un comportamiento típicamente humano y generalmente no lo hacemos con mala intención e incluso algunas veces lo hacemos para proteger o no dañar nuestra integridad y a los nuestros, es así que se han creado las famosas mentiras piadosas, blancas o negras, todo esto con tal de justificar las farsas que los individuos realizan, para contrarrestar dicha mentira, en la actualidad se ha implementado en la sociedad el famoso detector de mentiras.

Así, como a través de la historia se descubre un instrumento que con el correr del tiempo se va transformando y modernizando hasta llegar a obtener el valioso polígrafo, pero en ningún momento determina si una persona dice mentiras o dice la verdad, aunque sea determinado que no es confiable a un cien por ciento, para unos estudiosos.

También en nuestro país la aplicación del polígrafo tiene énfasis ya que en muchas instituciones y empresas la emplean, pero es de notar que en el país no tiene fecha de cuando de inicio, pero si sea podido verificar que dentro de la sociedad hay instituciones legalmente constituidas que realizan el examen del poligráfico, y es importante destacar que también hay una institución educativa militar que imparte cursos sobre el polígrafo, a los aspirantes.

No podemos decir que lo que hoy es útil en materia poligráfica será permanente, puesto que el avance de la tecnología y la validación de nuevas técnicas de evaluación, permitirán la constante evolución de este procedimiento, con miras a minimizar aún más el margen de error en el descubrimiento de la mentira.

CAPITULO II ASPECTOS GENERALES DE LA PRUEBA POLIGRÁFICA

Es necesario tener un conocimiento muy descriptivo de que es el polígrafo, como funciona y saber cuál es el proceso a seguir para su utilización, si cumple con los objetivos por el cual ha sido diseñado y que los resultados cumplan con las expectativas requeridas.

2.1. Definición del Polígrafo

Una de las definiciones que se deben considerar son engaño y verdad. *Verdad* es todo aquello que una persona cree que es cierto; por consiguiente, parece lógico que, por definición mentira o engaño fuesen lo contrario. Sí y no.

Un *engaño* puede ser algo que una persona dice o hace y que es contrario a lo que cree, bien por obtener un beneficio (el engaño más habitual), bien por evitar un perjuicio.⁵⁰

La palabra “polígrafo” viene del griego, formada con *Polys = mucho* y *grafo = grabar, escribir*. Así que literalmente se traduce como “escribir mucho”.⁵¹ El nombre hace referencia a la manera en que ciertas actividades fisiológicas son grabadas simultáneamente.

Para la *Academia Internacional de Formación en Ciencias Forenses* (AIFCF) define: al polígrafo como “detector de mentiras”, su objetivo es corroborar la veracidad de la información que el sujeto proporcione en la entrevista poligráfica relacionada con los temas de interés o el hecho a investigar (selección de personal, comisión de delitos, falsedad de declaraciones, etc.).⁵²

El polígrafo comúnmente es conocido como “la máquina de la verdad” o “el

⁵⁰ Jesús Gerardo Treviño Rodríguez, “*Etimología de polígrafo*”, (Chile, 2001).37.

⁵¹ Ibid.

⁵² “Academia Internacional de Formación en Ciencias Forenses”, www.academiaforense.edu.

detector de mentiras”; sin embargo – y en esto están de acuerdo tanto detractores como defensores del polígrafo– no detecta mentiras o verdades.

Se define el Polígrafo: no solo el que escribe sobre temas muy distintos que puede constituir, en ciclopedismo, jurídico, sino también un aparato registrador, de ciertos fenómenos psicofísicos; tal, el detector de mentiras.⁵³

Detector de Mentiras: antes de conocerse los detectores de mentira y los sueros de la verdad eran frecuentes en algunos policías el procedimiento de embriagar a los detenidos para que en estado de inconciencia o de semi inconciencia manifestasen lo que consistentemente habrían callado.

Para otros autores el detector de mentiras o "polígrafo", es un instrumento eléctrico que registra diversas características físicas de una persona sometida a interrogatorio.

El “detector de mentiras” es realmente la combinación de dos ciencias: psicología y fisiología⁵⁴. A través de estas disciplinas y con la ayuda del polígrafo se pueden detectar reacciones psicofisiológicas de las personas cuando mienten a unas preguntas que son de interés para quien solicita la valoración poligráfica.

Una definición científica del polígrafo de Stratton⁵⁵, refiere que el polígrafo es un instrumento usado para medir respuestas fisiológicas a partir de una serie de indicadores que proporcionan una lectura múltiple, toma medidas de respiración, presión sanguínea, frecuencia cardiaca, resistencia galvánica de la piel y tensión muscular, por este medio es posible detectar cuando un

⁵³ Manuel Ossorio, “*Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*”, 26ª ed. Actualizada Corregida y Aumentada por Guillermo Cabanela de las Cuevas, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1999.

⁵⁴ *Ibíd.* 7

⁵⁵ *Ibíd.*

individuo está bajo estrés y por eso los polígrafos se usan frecuentemente como -Detectores de Mentiras.

Otro concepto que se encuentra es: la poligrafía⁵⁶ es una técnica científica que se utiliza para determinar la veracidad de los individuos, mediante reacciones psicofisiológicas; dicha técnica está dividida en dos partes: la primera, es la entrevista y la segunda, consta de la colocación de los aditamentos en el cuerpo del examinado.

Poligrafía también es considerada como psicofisiología forense⁵⁷, es entendida como una disciplina en la que se implementan protocolos y técnicas claramente estructuradas y definidas, partiendo de una entrevista a profundidad (pretest), el registro de la actividad fisiológica a lo largo de la aplicación de estímulos (preguntas del test), y un diagnóstico; es considerada como un método científico que permite comprobar la veracidad de un testimonio.

La prueba del polígrafo es un recurso para definir la tendencia psicodinámica de la persona, útil para valorar la aplicación y reconocimiento de códigos éticos y axiológicos con los que se relaciona.⁵⁸

El resultado que se registra en un gráfico es la proyección de eventos asimilados en la base estructural de contenidos en la memoria, y que se manifiestan en variaciones fisiológicas ante la reactivación generada en la entrevista previa y cuestionamientos directos. Los trazos fisiográficos obtenidos por la prueba infieren la tendencia de una persona para conducirse con veracidad o con la falta de ella.

⁵⁶ *Ibíd.*

⁵⁷ Krisna Inés López Mo, "El uso del polígrafo en los recursos humanos" (Tesis de maestría: Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, 2016), 1-2.

⁵⁸ David Cortez Pomacusi, "Insertar el polígrafo como elemento técnico probatorio en el Código de Procedimiento Penal" (Tesis de grado, Universidad La Paz, Bolivia 2011), 72 – 73.

Un elemento valioso en la prueba de polígrafo es el sector de admisiones en las que el sujeto a quien se examina define su posición ante diversos eventos.

En conclusión, el polígrafo es un instrumento científico ultrasensible que graba y registra, simultáneamente, los cambios fisiológicos que se producen en la persona cuando dice algo que no es verdad.

Hasta este punto, los antecedentes del detector de mentiras ofrecen un dramático ejemplo del grado al cual el poder transformador e invasivo de la tecnología reside en lo que la ciencia médica ha llamado despectivamente el efecto placebo⁵⁹, el potencial residual producido por la confianza social que la ciencia médica inspira en los sujetos a los que les es aplicada y a los que la proveen.

2.2. Prueba Psicofisiológica

Desde los primeros días de la terapia del comportamiento, muchos psicólogos e investigadores se han interesado en evaluar los cambios en el cuerpo que se asocian con experiencias psicológicas o emocionales, en especial cambios en el sistema cardiovascular, musculo, piel y cerebro de una persona. Para medir estos cambios usan procedimientos de evaluación psicofisiológicos, los cuales procuraran una riqueza de información sobre las respuestas corporales de un individuo ante una situación dada.⁶⁰

Como sabrá al pensar en cualquier situación en la que se haya sentido atemorizado, su ritmo cardiaco puede cambiar en forma drástica en un periodo

⁵⁹ Definiendo placebo: Entendemos como efecto placebo aquel efecto positivo y beneficioso producido por un placebo, elemento que por sí mismo no tiene un efecto curativo en la problemática que se está tratando por el mero hecho de su aplicación. Es decir, la sustancia o tratamiento no posee cualidades que produzcan una mejoría en la sintomatología, pero el hecho de que se está recibiendo un tratamiento provoca la creencia de que se va a mejorar, cosa que por sí misma provoca la mejoría. CASTILLO MIMENZA, Oscar, “¿Qué es el efecto placebo y como funciona” Psicología y Mente”, <https://psicologiymente.com/psicologia/efecto-placebo>.

⁶⁰ Sarah Tobin, “Reporte de Caso, Ben Robsham”, Capítulo 3, Evaluación, (1997), 101

corto. Incluso pensar en algo que lo atemoriza puede causar cambios en su sistema cardiovascular.

La evaluación conductual incluye técnicas de medición basadas en el registro del comportamiento de una persona, como el auto reporte conductual, la entrevista conductual, el autorregistro y la observación conductual.⁶¹

En la evaluación ambiental se proporcionan estimaciones sobre dimensiones clave, como el ambiente familiar, que incluyen en el comportamiento. Las técnicas psicofisiológicas y fisiológicas evalúan el funcionamiento y la estructura corporal.⁶²

Esta definición resalta los dos elementos esenciales de las técnicas psicofisiológicas: el registro fisiológico y la manipulación psicológica. El registro fisiológico requiere una instrumentación específica del polígrafo y un proceso secuencial de pasos o fases para poder realizar el registro mediante procedimientos no invasivos.

La manipulación psicológica se refiere al contexto psicológico del registro, que es el que permite dar significación psicológica al registro fisiológico e incluye tanto las variables a controlar —propias del laboratorio y del sujeto que va a ser examinado— como las variables independientes típicas de la investigación psicofisiológica.

Esta última parte también requiere instrumentación específica para la presentación de los estímulos: generadores auditivos y visuales, programadores de estímulos, ordenadores, etc.⁶³

⁶¹ Catherine Jaramillo Santamaria, "Psicofisiología de los Procesos Psicológicos", Editorial Universidad Nacional Abierta y a Distancia, México, (mayo 2000), 4.

⁶² Ibid. 117

⁶³ Ibid., 55 - 56

La mente y el cerebro humano -dualidad inconcebiblemente inseparable para su estudio- tiene como propósito último producir pensamientos que muestran evidencia a la propia persona de su existencia, recordando, atendiendo, emocionándose, aprendiendo, imaginando, percibiendo, razonando, etc. De tal forma que, para hacerlo, la mente cuenta con un sistema cognitivo de funciones u operaciones que usa para obtener y procesar la información, para luego responder con conocimiento razonable, con el fin de interactuar y adaptarse al ambiente.⁶⁴

El estudio de la psicofisiología mediante el uso del polígrafo tiene como finalidad identificar indicadores de verdad o de mentira, de diversos hechos o acciones, en los que se ha relacionado un sujeto, tanto en su vida previa de tipo personal como en el ámbito laboral.

El análisis de los datos de la prueba incluye una propuesta de explicación de la base fisiológica y psicológica para las pruebas de polígrafo, cuyas bases más adelante se describirán, se resume la información sobre la exactitud del polígrafo, para exámenes de diagnóstico y de exploración.

2.2.1. Base Fisiológica para el Polígrafo

Muchos trastornos psicológicos ocurren en presencia de perturbaciones fisiológicas que deben contribuir o al menos tienen que ver con la condición del individuo. Cada vez más, conforme se ha encontrado que los trastornos psicológicos tienen perturbación fisiológicas acompañantes, la evaluación del estado fisiológico del individuo se ha convertido en un aspecto central de una evaluación psicológica completa.⁶⁵

⁶⁴ Manuel Novoa Bermúdez, "El poligrafistas Internacional", Asociación Latinoamericana de poligrafistas; numero 11 (octubre 2016, Bogotá, Colombia),24.

⁶⁵ Joel Reicherter y Mark Handler, "Manual de Fisiología para permanentes de la ciencia", (<https://apoa.memberclicks.net/assets/docs/spanish%20psysiology%20manual.pdf>). 3

Aunque una descripción completa y detallada de las respuestas fisiológicas registradas por el polígrafo está más allá del alcance, una descripción práctica de la fisiología subyacente al instrumento esta inextricablemente ligada a la necesidad de traducir los cambios en los datos registrados en la forma de puntaje y resultados del examen.

En contraste con los modelos, para el análisis de los datos de prueba que se basan tanto en gran medida en el reconocimiento de patrones como un medio para el seguimiento y la observación de la actividad fisiológica, los modelos basados en la evidencia en uso hoy en día emplearán sólo aquellas características fisiológicas que son susceptibles de medición y que se han mostrado a través de estudios científicos revisados por pares, publicados y replicados, que se correlacionan a nivel estadísticamente significativos con diferencias en la respuesta a diferentes tipos de estímulos de prueba que se producen en función de engaño o la honestidad, en relación con el comportamiento pasado.

La instrumentación de la grabación del polígrafo ha tendido a centrarse en la adquisición de datos de la respuesta fisiológica que es de uso práctico para tarea de anotar e interpretar los resultados de las pruebas de polígrafo, con pocas capacidades más allá de ese objetivo.⁶⁶

La mecánica fisiológica de respuesta de polígrafo durante las pruebas de preguntas de comparación se produce en el contexto del sistema nervioso autónomo que incluye tantos componentes del sistema simpático y como parasimpático.

El sistema nervioso autónomo regula procesos involuntarios, incluyendo el ritmo cardíaco, la respiración, la salivación transpiración y otras formas de

⁶⁶ Ibid, 53.

activación. La actividad del sistema nervioso autónomo, sistema simpático es responsable de la estimulación de los órganos internos en respuesta a demandas de la actividad.

La actividad del sistema nervioso autónomo – parasimpático sirve para reducir la actividad fisiológica al nivel mínimo necesario para garantizar tanto la longevidad como la respuesta adecuada a las demandas de la situación. La actividad del Sistema nervioso automático y parasimpático y del Sistema nervioso automático y simpático corresponde al equilibrio homeostático con respecto a las demandas reales o percibidas. La alternativa al equilibrio homeostático es un estado general de enfermedad que eventualmente puede conducir a la muerte. Por esta razón, todas las formas de cambio en las modalidades del Sistema nervioso automático, puede entenderse como la intención de mantener la homeostática y la supervivencia.⁶⁷

Los examinadores de polígrafo están principalmente interesados en la grabación y la observación de la actividad de Sistema nervioso automático y simpático, pero es importante entender que algo de la actividad, al igual que con algunos datos cardiovasculares y la respuesta respiratoria de interés para los examinadores de polígrafo, en realidad puede ser el resultado de cambios en la actividad Sistema nervioso automático y parasimpático. Los cambios registrados durante la prueba del polígrafo pueden ser considerados como cambios alostáticos que se producen en un intento de conseguir o mantener la homeostasis.

Los cambios fisiológicos observables y que pueden grabarse en la actividad fisiológica, están estructuralmente correlacionados con el engaño y la honestidad. En las pruebas poligráficas con preguntas de comparación,

⁶⁷ Teresa Silva Costa Gomes, “Sistema Nervioso Automático”, (<http://www.scartd.org.pdf>). 2

incluyen las tres características siguientes: 1) supresión respiratoria sutil y temporal, es decir, la supresión o reducción de movimiento respiratorio; 2) la magnitud relativa de actividad electrodérmica física, indicativa de aumento de la actividad del Sistema nervioso automático y simpático; 3) la magnitud relativa de respuesta física en la media variable de la presión sanguínea relativa. La respuesta fisiológica de estos tres sensores primarios (supresión respiratoria, actividad electrodérmica y la actividad de cardiovascular) se observan y registran fácilmente.

Hay conceptos erróneos comunes sobre el polígrafo que incluye la noción de que el instrumento mide cambios de respiración profunda o rápida, palmas sudorosas o actividad de la sudoración y la actividad frecuencia cardiaca rápida o en aumento. De estos los dos primeros aumentos de la actividad respiratoria y la actividad de la sudoración, son conocidos por ser modelos explicativos inexactos y poco satisfactorios para la reacción de polígrafo. Solo la tercera, la tasa cardiaca, se ha incluido dentro de los clasificados estadísticos validados para el engaño y la veracidad. Sin embargo, es la desaceleración del ritmo cardiaco, no el aumento, lo que se correlaciona con el engaño.⁶⁸

Los cambios en la frecuencia cardiaca no se incluyen en otros modelos estadísticos validados para sistemas de calificación de exámenes con preguntas comparativas. La actividad de la frecuencia del pulso, por tanto, rara vez se incluye en las decisiones del polígrafo en la aplicación del campo.

El análisis manual de la magnitud relativa o absoluta del cambio o de la respuesta de la actividad física se logra fácilmente a través de la actividad electrodérmica y la actividad cardiovascular. Los datos electrotérmicos han demostrado ser unos fuertes indicadores de actividad del Sistema nervioso

⁶⁸ Ibid. 9

automático y simpático, y a la vez ser más robusta y fiable contribución de la puntuación final y al resultado en exámenes con preguntas de comparación.

Las reacciones a los estímulos pueden ser evaluadas a través de la observación no panorámica o por medio de la medición lineal. Sin embargo, los fabricantes de instrumentos de polígrafo no han normalizado por completo los métodos de extracción de datos, por lo cual los datos obtenidos durante las pruebas de polígrafo deben ser anclados a los cambios lineales en la actividad fisiológica.

Como resultado de las medidas o reacciones a los estímulos del polígrafo se utilizan solo en modelos estadísticos de clasificación automatizados dentro del paradigma de la prueba del polígrafo y pueden no estar directamente relacionados con las mediciones de la actividad fisiológica similar, empleada en los campos médicos. La mayoría de los paradigmas de puntuación en poligrafía son un método de extracción de características no paramétricas.⁶⁹

Las reacciones cardiovasculares durante las pruebas de preguntas de comparación, han demostrado una adecuada correlación con las categorías de criterio de engaño y honestidad, a nivel estadísticamente significativos.

2.2.2. Base Psicológica del Polígrafo

Una teoría psicológica satisfactoria busca de manera parsimoniosa y holística explicar los diversos fenómenos conocidos y observados, asociados con la evaluación poligráfica.

Una comprensión teórica cabal de la base psicológica de las reacciones a los diferentes paradigmas de evaluación, tales como los exámenes y otros paradigmas de detección del engaño, tales como el test de información oculta, el cual emplear señales fisiológicas registradas similares como una base de

⁶⁹ Ibid., 15

cálculos ipsativos de la significación estadística de las diferencias en la reacción a los diferentes estímulos del test.

Una teoría psicológica satisfactoria para la evaluación poligráfica debe lograr una integración coherente del conocimiento científico acerca del polígrafo con el conocimiento relacionado con campos afines de la ciencia, incluyendo la psicología cognitiva, social y conductual, la psicofisiología, la teoría de la detección de señales, la teoría de la decisión, la teoría del aprendizaje estadístico entre otras.⁷⁰

Todos los factores descritos juegan un papel en la reacción fisiológica y aportan diferentes tipos de estímulo del examen, como una función del engaño o la honestidad en respuesta a los estímulos relevantes que describen un tema conductual de preocupación. Es importante definir cuál es la emoción única, o definir el foco exacto de atención y cognición dentro del examinado hasta el momento en que exista evidencia para verificar una descripción más detallada.

La explicación de la psicología del polígrafo a un nivel mínimo lo determinan los examinadores y lo han hecho a lo largo de la historia, ya que los satisface tanto a ellos mismo como a sus examinados. Ahora se considera como un modelo inadecuado para explicar tanto las reacciones en el polígrafo como las reacciones al estrés en general, la aplicación de esta hipótesis trae la problemática que sostiene que los examinados van a enfocar su atención y reacción fisiológica a la pregunta o tema que presente la mayor amenaza inmediata a su supervivencia o bienestar.

Los psicólogos Handler y Nelson describen los orígenes del problema del término “set psicológico”, el cual no aparece en la literatura de la psicología

⁷⁰ José Ibáñez Peinado, “Psicología e Investigación Criminal: El testimonio”; Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, Madrid España, 2009. 322

científica, en la forma en que es empleado por los poligrafistas. La prominencia diferencial ha sido sugerida como una teoría psicológica más general y parsimoniosa, que además es más consistente con el campo de la psicología científica, incluyendo la emoción, cognición y aprendizaje condicionado, como una base de las reacciones a los estímulos del polígrafo.⁷¹

Un modelo de aprendizaje condicionado para las reacciones a los estímulos del polígrafo sugiere que la implicación en una transgresión seria se ajusta a una forma de condicionamiento conductual de un solo intento, con las preguntas del examen funcionando como estímulo condicionado.

La teoría de la entrevista en el polígrafo sostiene que una intensiva y efectiva entrevista pre-test dará al examinado inocente la oportunidad de habituarse a las preguntas del examen, a la vez que causaría que el examinado deshonesto sería sensibilizado a la pregunta del examen como estímulos condicionados.

La teoría cognitivo conductual, que incluye la cognición, la emoción y el aprendizaje conductual/experiencial como base para la reacción fisiológica explicativa para una serie de fenómenos poligráficos conocidos, y este modelo es consistente con la hipótesis de la prominencia descrita por Handler, Nelson y Senter. Una generalización del modelo cognitivo conductual para las reacciones en los exámenes poligráficos, sugiere que quienes dicen la verdad presentan tareas emocionales y cognitivas más simples, que aquellas demandas en el engaño.⁷²

Las diferencias relativas en respuesta a diferentes tipos de estímulo del examen, puede ser comparada con las distribuciones estadísticas de referencia y evaluación en cuanto a su nivel de significación estadística para

⁷¹ Ibid., 82.

⁷² Ibid., 83.

cuantificar el margen de incertidumbre acerca de una conclusión categórica de engaño u honestidad. Esta forma de la teoría es fundamentalmente evaluable y así, fundamentalmente científica.

2.3. El Objeto

El objetivo del estudio es conocimiento del efecto que estas características individuales o medioambientales tienen sobre las respuestas fisiológicas. En estos casos, la selección de los sujetos en función de sus características, por ejemplo, con problemas psicopatológicos específicos— o la manipulación directa de las variables medio ambientales, por ejemplo, convocando a los sujetos a diferentes horas del día constituye el principal contexto psicológico la variable independiente que da significado a los registros fisiológicos.⁷³

Técnicas de registro de la prueba poligráfica: en conclusión, el objeto de la prueba poligráfica es determinar cuando una persona miente o no miente en lo que se le está preguntando, es válido aclarar que la poligrafía no determina si la persona es inocente o culpable (el objeto es: el polígrafo en sí y su resultado).

2.4. Naturaleza

Su naturaleza es aquella de prueba novel, aun cuando el polígrafo tiene una naturaleza polémica, no es menos predicable de los otros medios.⁷⁴

Por la naturaleza, el examen del polígrafo representa un proceso de evaluación de tipo confortativo, que genera miedo, tensión y angustia, y por eso la técnica en la construcción de la pregunta, en donde juegan la semántica,

⁷³ Ibid., 61 y 62

⁷⁴ Carlos Arturo Gómez Pavajeau, y Otros, “El Polígrafo como Mecanismo de Investigación en el Proceso Penal,” colección Opúsculos de litigios estratégicos internacionales, 4° edición, editorial defensoría del Pueblo Colombia, Bogotá-Colombia, (abril 2016), 105-146.

la discrecionalidad y la intención del cuestionario, constituyen una vertiente importante para evitar los falsos resultados.

2.5. Equipos y Elementos

Los primeros equipos datan desde el año 1955 aproximadamente, los equipos “poligráficos” se clasifican en instrumentos análogos y computarizados, el primero es mecánico su funcionamiento es a través de la presión del aire, usa tinta, papel y agujas especiales para cada uno de los canales de registro; los instrumentos computarizados utilizan una computadora personal que registra datos fisiológicos, los cuales son reunidos en los sensores del polígrafo que están conectados al subsistema de adquisición de datos.⁷⁵

Los equipos de poligrafía que más se destacan en su utilización son el “Stoelting Deceptograph 22500”, utilizado en el año 1955 aproximadamente por la División de Investigación Criminal del ejército de los Estados Unidos; el “Lafayette 76056” que fue implementado en las pruebas del polígrafo en el año de 1996; en la actualidad los equipos que más se utilizan con gran preferencia por empresas que brindan este servicio es el Lafayette modelo LX4000 y LX5000.

El sistema informático del dispositivo, registra almacena y analiza cambios fisiológicos durante el examen, y es por ello que combina el procedimiento del polígrafo convencional con un sofisticado equipo de última generación.

Para lo cual se tiene diferentes secciones como mínimo, las que constituye la poligrafía son 5 elementos que son los que graban y registran las reacciones fisiológicas de la persona que se les aplica el examen los cuales son:⁷⁶

⁷⁵ Rodrigo Fernando Grijalva Vaca, “Las evaluaciones de confianza a través del uso del polígrafo en la policía nacional y el principio constitucional de presunción de inocencia” (Tesis de Maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador, agosto 2017), 15

⁷⁶ Ibid., 10.

La sección del cardioesfigmógrafo (cardio) mide y registra la actividad cardíaca, la presión sanguínea y el ritmo del pulso de la persona.

La sección de Neumógrafos (Neumo) mide y registra la proporción de la respiración en cuanto a la inspiración-espíración de la persona y los cambios que puedan ocurrir en ellos durante el examen.

La selección del galvanómetro que mide y registra los cambios en la sudoración por medio de un principio eléctrico que utiliza las cualidades de la sudoración de la piel, se mide por sensores colocados en dos dedos de la mano de la persona.

La sección de la foto-pletismógrafo mide y registra los cambios en la coloración de la piel que se producen al retirarse la sangre de los dedos de las manos y se muestran como una réplica de los latidos del corazón.

La sección sensor de actividad mide y registra los movimientos corporales que presentan el examinado durante la prueba.

Otros autores establecen que solo son tres los elementos del polígrafo, estos sensores son los siguientes: *dos sensores neumográficos* (torácico y abdominal) para registrar la respiración actividad de movimiento, *sensores eléctricos* para registrar la actividad autonómica en las regiones palmar o distales, y *sensores cardiovasculares* para registrar los cambios relativos en la presión arterial. Los sensores vaso-metros se consideran como componentes opcionales del instrumento poligráfico.

El protocolo de prueba del campo, ha recomendado el uso de sensores de actividad para ayudar, en la detención de actividad de contramedida y ahora su uso es obligatorio para la Asociación Americana del polígrafo.

Esta combinación principal de sensores se ha estudiado varias décadas y se ha demostrado empíricamente que produce resultados numéricos que están estructuralmente correlacionados con el criterio estado de engaño y veracidad en las distribuciones de referencias estadística a partir de muestras de desarrollo y validación utilizados en los dos estudios de campo y de laboratorio.⁷⁷

De los tres sensores fisiológicos, los datos respiratorios han resultado ser lo más susceptible a la interrupción proveniente de actividad voluntaria durante la prueba del polígrafo. Los datos de respiración tienen los coeficientes estructurales más débiles de todos los sensores de polígrafo requeridos. Sin embargo, los examinadores de campo han aprendido a evaluar los datos de respiración además de la evaluación de los datos de respiración en búsqueda de indicadores de engaño y honestidad.

En otras palabras, los sensores del polígrafo, son capaces de grabar respuestas autónomas y simpáticas para poner a prueba los estímulos, pero no son robustos frente a respuestas somáticas disruptivas o la actividad física que a veces no se observa fácilmente.

En respuesta a la preocupación por la posibilidad de intento de falsedad durante la prueba (es decir, las contramedidas), se han desarrollado sensores de actividad física manifiesta como la encubierta. Hay indicios en la literatura de muestra que los sensores de actividad somática pueden aumentar la capacidad de los examinadores para observar y detectar estos intentos.

En ausencia de datos grabados de calidad no interpretable, con artefactos o inusuales que indique actividad física manifiesta o encubierta, los examinadores de campo asumen que las reacciones registradas en la respiración, actividad electrónica y sensores cardiovasculares tienen su origen

⁷⁷ Ibid., 78

en el SNA y no son alterados o contaminados por la actividad somática encubierta.⁷⁸

Es importante mencionar que los problemas que se generan al aplicar este tipo de evaluaciones son diversos, a consecuencia que este “dispositivo” detecta variaciones fisiológicas que registra el organismo del entrevistado; conmutaciones que no se puede determinar a través de una máquina, en virtud que las alteraciones registradas pueden originarse a causa del nerviosismo, desconocimiento o temor a someterse a la prueba de la temible “máquina de la verdad”, en sí no hay certeza alguna que el polígrafo pueda determinar que la persona evaluada esté mintiendo.

2.6. Características Generales del Polígrafo

Las características de diagnóstico y la interpretación de la actividad de la respuesta cardiovascular fueron descritas por Handler y Reicherter y Handler, Geddes y Reicherter.

Algunos poligrafistas del campo ya hacen uso de los datos preventivos de fotopleletismógrafos, una forma de grabación cardiovascular para los que la información ha sido descrita por Handler y Krapohl, Geddes y Honts, Handler, Shaw y Gougler.⁷⁹

El análisis de datos de polígrafo comienza con la extracción de características, la transformación numérica y reducción de datos.

Las características que han mostrado esta correlación con la supresión respiratoria y con las categorías de criterio en exámenes poligráficos son nulas

⁷⁸ Ibid., 79

⁷⁹ Nelson Raymond y otros; “Una Hoja de trabajo paso a paso para el ESS Multinomial”; (https://www.researchgate.net/publication/332240537_Poligrafia_Como_Una_Hoja_de_Trabajo_Paso_a_Paso_para_el_ESS_Multinomial)

e incluyendo las siguientes:

Una reducción sutil y temporal del volumen corresponde de inhalación, resulta en una reducción del eje de los ciclos respiratorios después del inicio del estímulo de la pregunta.

Una disminución sutil y temporal de la frecuencia respiratoria para múltiples ciclos respiratorios después del inicio del estímulo.

Una elevación sutil y temporal de la línea de base residual para múltiples ciclos respiratorios después de la aparición del estímulo. La apnea también se correlaciona con las diferencias en el engaño y la honestidad, pero puede ser fingida fácilmente.⁸⁰

El polígrafo moderno detecta: Mide reacciones del sistema nervioso autónomo de una persona bajo situaciones controladas. Dicho instrumento registra las marcas que producen varias pulsaciones diferentes que actúan en forma simultánea, las pulsaciones se registran mediante los movimientos de unas agujas que marcan sobre tira móvil de papel granulado. Así como las reacciones de los sistemas de expansión de la cavidad torácica (Neumógrafo), cambios y respuestas galvánicas de la piel (GSR), presión sanguínea y pulso cardiaco (cardiosphygmograph).⁸¹

2.7. Uso del Polígrafo

La mayoría de los estudios poligráficos son con motivos de selección de personal, permanencia y promociones de personas dentro de empresa privadas o Instituciones Públicas.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Wandaly Rosado Noriega, "Detector de Mentiras", Seminario Integrador, A00401922, (<https://es.slideshare.net/WandalyRosado/detector-de-mentiras>). 7

La prueba poligráfica es un sistema que integra la selección de personal la cual brinda un grado de confidencialidad en el desarrollo de sus funciones en las instituciones a las cuales sirve para detectar a una persona cuando está mintiendo o cuando no.

A los examinadores del polígrafo de campo se les enseña a evaluar los datos registrados por la presencia o ausencia de patrones de reacción que se han descrito como correlacionados con la categoría de criterios de engaño y la búsqueda de la verdad.

2.8. Exploración de Pre-empleo

La relevancia de la investigación disponible acerca de la exploración poligráfica de pre-empleo es altamente cuestionable, ¿por qué tal exploración es altamente cuestionable? Porque involucra inferencias acerca de la conducta futura sobre la base de la evidencia poligráfica acerca de las conductas pasadas que probablemente sea muy diferentes en su clase.⁸²

Descripción del Modelo para la selección de personal de Seguridad:

Análisis y Especificaciones del Puesto.

Competencias individuales que se requieran del futuro ocupante.

Proyección de aprendizaje y nivel de realización futuro.

Responsabilidad de la persona responsable a cargo del área solicitante.

2.9. Proceso de selección de recurso Humano

Proceso de selección de personal o proceso de selección de recursos humanos lo define como: "La escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o

⁸² Martha Eugenia Argüello Sisa, "La prueba poligráfica de preempleo y la subjetividad"; (Ensayo de Especialización en Administración de la Seguridad, Universidad Militar Nueva Granada, enero, 2016). 5

aumentar la eficiencia y el desempeño del personal". Para realizar la elección del candidato más idóneo es necesario fundamentarse en los datos y la información que se ha recibido con respecto al cargo, las condiciones de selección deberán basarse en las especificaciones del cargo para mantener la objetividad y la precisión en la selección.⁸³

El proceso de selección regularmente inicia con un requerimiento de personal o la necesidad de una persona que desempeñe labores específicas, sigue con el estudio del cargo para determinar el perfil de búsqueda, además de determinar la forma de reclutamiento utilizada dependiendo de las características del cargo. Seguido, deberá generarse la convocatoria interna (con los colaboradores de la empresa haciendo la difusión de la necesidad del personal) y luego externa (por medio de bolsas de empleo y medios de difusión externos a la empresa para manifestar la oferta de personal).⁸⁴

A continuación, se procede con el reclutamiento de hojas de vida que cumplan con el perfil del cargo para realizar el segundo filtro, por medio de las técnicas de selección (análisis del cargo, aplicación de incidentes críticos, análisis de la solicitud del empleado, entrevista de trabajo, pruebas psicotécnicas y de competencia, técnicas de simulación e hipótesis de trabajo).

Finalmente, con ayuda del jefe que solicita el cargo, se realiza la selección de los candidatos con mejor desempeño durante el proceso y se determina el candidato que cumpla enteramente con el perfil requerido.

2.10. Promoción

Promoción es un cambio a una función superior a la que el trabajador lleva a cabo en el marco de su relación laboral, como consecuencia de la antigüedad,

⁸³ Adolfo José Tamara Romero "La importancia de la prueba del polígrafo en la eficiente selección del talento humano", (Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2018). 30.

⁸⁴ Ibid., 31.

la experiencia, la acreditación de conocimientos, la formación profesional a cubrir una vacante de una categoría profesional superior, es decir el ascenso de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado.⁸⁵

Procedimiento: Promoción del Personal. Selección y Evaluación. Propósito del Procedimiento: desarrollar procesos de promoción del personal transparente.

La Unidad Responsable de Ejecución: Escuela Penitenciaria, en el caso del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, Dirección General de Centros Penales. Contenido en el Manual de Reclutamiento Selección, Evaluación y Contratación de Personal.

2.11. Prueba como control de confianza

La dicha prueba se realiza para asignar puestos de confianza ya sea en Instituciones Públicas o empresas privadas; tomando en cuenta su capacidad profesional o técnica.

La evaluación que se realiza por los centros de control y confianza⁸⁶, comprende la evaluación de diversos exámenes que se practicarán a los integrantes de las instituciones de seguridad, antes de ingresar y durante su desempeño, tales exámenes son: toxicológico, médico, psicológico, poligráfico y de investigación socioeconómica. Cuyos resultados será la Certificación de dichos servidores públicos.

Estos resultados deberán estar suficientemente fundados y debidamente motivados en su evaluación conjunta que se les practique, a fin de garantizar

⁸⁵ Carolina Mayor Sánchez, "Evaluación del comportamiento integro y de la percepción de la integridad del líder en el trabajo" (Tesis Doctoral, Universidad Rovira I Virgili, Cataluña, España 2014), 25

⁸⁶ Ibid. 71

sus derechos constitucionales del personal de seguridad pública y no se les vulnere.

De este modo, que se debe establecer en los ordenamientos jurídicos y en los centros de control y confianza, disposiciones y acciones que tratan de prevenir la corrupción de los servidores públicos de dicho sector del gobierno, sustentado en la confianza que debe acreditarse desde la selección, ingreso y permanencia.

2.11.1. Control de Confianza

Hardin (2009), asegura que no puede existir una norma definida sólo como confianza porque demasiada gente sería no confiable en varios contextos en los que confiar en ellos causaría daño a quien confía o a terceras personas; aunque puede existir una norma de la confiabilidad.

Además, Salgado, (2010) las acciones relacionadas con la profesionalización, certificación y dignificación de los cuerpos policiacos, están orientadas a la consolidación de la institucionalidad y la calidad por medio de la certificación de los procesos de las instituciones estatales y municipales de seguridad, quienes están sujetas a los mecanismos de control de confianza del Sistema Nacional de Seguridad Pública; aunque señala que el enfoque es limitado ya que se basa en responsabilizar de manera individual a los elementos que son calificados como no íntegros, pero no así en la identificación de problemas estructurales en las instituciones y en la cadena de mando.⁸⁷

El término control de confianza se define como un sistema especializado de selección de personal, cuyo objetivo es detectar a la persona idónea para

⁸⁷ Elisa Ortega Velásquez, “Estudio Sobre el cumplimiento e impacto de las recomendaciones generales, informes especiales y pronunciamientos de la CNDH 2001-2017”; tomo IX; volumen 2; editado en México; noviembre 2019. 45-46

desarrollar las funciones de un puesto e identificar satisfactoriamente que las conductas de un candidato sean confiables con el propósito de fortalecer la actuación de las instituciones a cargo del orden público.

En otras palabras, es una herramienta de apoyo a la selección de personal es considerada como muy valiosa por realizar una actividad de filtro que se utiliza ya en las empresas para seleccionar un candidato.⁸⁸

Con los antecedentes expuestos es incuestionable que las evaluaciones integrales de confianza a través de la utilización del polígrafo, comúnmente conocido como “la máquina de la verdad” o “el detector de mentiras”, transgrede los tratados internacionales, de derechos humanos fundamentales y hasta la misma Constitución de la república y cuerpos normativos vigentes, que más adelante se estudiará.

2.11.2. Evaluación de control de confianza

Se puede decir que el tipo de examinación poligráfica más utilizada por quienes toman decisiones de vinculación a las organizaciones empresariales y que emplean el polígrafo para apoyar esa decisión, es la prueba preempleo.

El poligrafista selecciona los objetivos (temas relevantes de la prueba) a ser evaluados para ajustar sus propósitos. Una vez que estos objetivos han sido claramente identificados, el poligrafista formula las preguntas, en una manera en que el examinado pueda comprenderlas claramente.⁸⁹

Las preguntas del examen son transmitidas al evaluado durante la entrevista previa a la prueba técnica con el fin de aclarar el propósito de alguna de las cuestiones, para resolver dudas o ampliar el significado de una terminación.

⁸⁸ Ibid., 84.

⁸⁹ Ibid., 23.

Ya que toda organización o empresa, independientemente del tipo de negocio que desarrolle está expuesto a muchos tipos de riesgo⁹⁰, los cuales pueden ser inciertos, ya que puede ocasionar pérdidas económicas a la organización o empresa que haya contratado a una persona no idónea.

Igualmente, se da cuenta que la mayoría de los estudios poligráficos se realizan con motivo de selección, permanencia y promoción, básicamente para miembros de organismos de seguridad del estado y empresas públicas, siendo de vital importancia la información recabada allí para la toma de decisiones y reasignaciones de cargos.

Los interrogadores observan las cuatro mediciones mientras formulan preguntas inocentes; luego hacen preguntas delicadas y anotan cualquier diferencia en los resultados, los cuales pueden indicar que el sujeto experimenta tensión o, tal vez, que miente. En recientes experimentos se ha intentado detectar cambios en la voz como una prueba más.⁹¹

Con respecto a los avances en materia de técnicas de selección de personal. Se publica la Investigación titulada “La Selección de Personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas” donde parte del concepto de las “modas” o tendencias respecto a los procesos de selección de personal a condición que éstos sean más objetivos y científicos y puedan incrementar la productividad de los empleados en sus entornos laborales con rangos de eficiencia supremos.

Tiene como objeto de facilitar el trabajo de los directores de recursos humanos, se ha extendido el uso de pruebas poligráficas, a fin de diferenciarse de la

⁹⁰ Según M. Siliezar, se entenderá como riesgo: “A la probabilidad de que cualquier eventualidad se aproveche de las vulnerabilidades de un sistema, de forma que imposibilite el cumplimiento de un objetivo o ponga en peligro a los bienes de la organización, ocasionándole pérdidas o daños”, 27.

⁹¹ María Lily García García; “El uso del polígrafo en las relaciones Laborales guatemaltecas”; (Tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, febrero 2010), 23-24.

competencia y lograr ser más asertivos en este proceso, lo cual redundará en empleados más eficientes e idóneos. Sin importar la naturaleza de la organización, las funciones a realizar, el perfil requerido, incluso, cualquiera sea la forma de vinculación, muchas personas son colocadas ante el polígrafo como parte del proceso de selección laboral.⁹²

El polígrafo ha tenido desde su creación diferentes aplicaciones, pero son dos de ellas las que podrían considerarse usuales: en materia de investigación criminal y en procesos de selección de persona.

2.12. Sujetos

En este orden de ideas, los seres humanos no son sólo herencia genética y reacciones humanas emocionales, sino que sus estrategias de afrontamiento frente a las demandas del medio incluyen emociones que lo preparan para desafiar estas demandas del medio que solicitan recursos para superarlas día a día. Los sujetos involucrados en este sistema son: el examinador poligráfico y sujeto examinado.⁹³

2.12.1. El examinador poligráfico

Es la persona capacitada y autorizada para realizar la prueba del polígrafo; es quien, además de cumplir con requisitos de educación y capacitación para la adquisición de su autorización, debe sujetarse a los Estatutos de la Asociación Latinoamericana de Poligrafistas (ALP).

Las evaluaciones de Evidencia han de ser conducidas por los miembros y/o

⁹² Leonardo Murillo Monares, "Análisis de las emisiones que experimentan los examinados en procesos de selección de personal mediante una prueba de Psicología Forense (Poligrafía)"; (Ensayo de Especialización en Administración de la Seguridad, Universidad Militar Nueva Granada, Santiago de Cali. 2014). 4-6

⁹³ Ibid., 58.

asociados de la categoría Full Asociados.⁹⁴

Según la Asociación Latinoamericana del Polígrafo, el miembro con la categoría Full o Asociado tiene la obligación de reconocer las reponsabilidades.⁹⁵

Que su responsabilidad principal es él/la sujeto que se ha sometido voluntariamente a un examen de polígrafo, no importan las circunstancias que originaron el examen.

Los miembros de la Asociación Latinoamericana del Polígrafo (ALP) deben reconocer el hecho de que es imposible administrar un examen de polígrafo contra la voluntad del sujeto y por ello se comprometen a respetar la voluntad del sujeto examinado.

Nunca se administrará un examen de polígrafo a menos que se utilice un instrumento que grave y registre, simultáneamente, por lo menos tres (3) componentes: Neumógrafo, Cardio y GRS.

No se administrará examen de polígrafo a un sujeto cuando en la opinión del examinador, éste no se encuentre apto para ser sometido al examen.

Ningún miembro de la ALP rendirá una opinión, escrita o verbal, sin antes haber sometido al sujeto examinado a un mínimo de dos (2) gráficas en las cuales estén incluidas las preguntas directas.

Le queda estrictamente prohibido a un miembro de la ALP el administrar un examen de polígrafo si tiene conocimiento previo de que con este examen se va a violar alguna ley del país.

⁹⁴ Aurora Trejo M. y otro, "Estándares de practica" reproducido de la publicación oficial de la American Polygraph Asociation, traducido al español.

⁹⁵ Ibid., 59.

Ningún miembro de la Asociación Latinoamericana del Polígrafo (ALP) alterará sus honorarios, ni aceptará regalos o compensaciones que se hagan con el fin de influir en el resultado de un examen con el polígrafo. Adicionalmente, le está prohibido basar sus honorarios en el resultado del examen o en la cantidad de dinero en que se base la investigación.

Los poligrafistas sólo suministrará los resultados de un examen a la empresa o persona que lo contrató y al sujeto examinado, con el fin de respetar y proteger los derechos y la privacidad del sujeto examinado.

Ningún poligrafistas miembro de la Asociación Latinoamericana del Polígrafo (ALP) le hará preguntas a un sujeto sobre su conducta sexual o preferencias sexuales, a menos que esta información sea relevante al caso bajo investigación.

Todo miembro de la Asociación Latinoamericana del Polígrafo (ALP) acatará las recomendaciones y decisiones de la ALP sobre principios de ética, cuando éstas hayan sido debidamente aprobadas y referenciadas.

Llevar una vida dentro de los principios de la moral, honestidad y las buenas costumbres.

Ningún poligrafistas miembro de la Asociación Latinoamericana del Polígrafo (ALP) podrá hacer afirmaciones tendenciosas que busquen demeritar o poner en tela de juicio la capacidad de otro poligrafistas miembro de la Asociación Latinoamericana del Polígrafo (ALP). Cuando tenga conocimiento de algún hecho irregular por parte de algún poligrafistas deberá denunciarlo por escrito ante el comité de ética de la asociación.

La conducta no verbal, y los ademanes físicos y vocales pueden ser aún más importante que las palabras de la persona; ejemplo de una conducta no verbal

es la ropa es una forma de conducta no verbal, y es por ello que las personas al servicio Militar, los Policías usan uniforme.⁹⁶

Las evaluaciones de Transgresores Sexuales como requisito de tratamiento, libertad condicional o bajo palabra, han de ser conducidas por miembros con una capacitación especializada, de acuerdo a la sección 3.11 que corresponden a las orientaciones.⁹⁷

Cuando sea aplicable, el examinador poligráfico debe tener al día licencias o certificados exigidos por la organización que regule su jurisdicción.

Es obligatorio para los examinadores mostrar con exactitud su categoría de membresía en la Asociación Latinoamericana del Polígrafo (ALP), sus credenciales académicas, licencia y status de certificación.

Con base en la categoría que establecen los estatutos de la Asociación Latinoamericana del Polígrafo (ALP), de Full o Asociado en los numerales de 1 al 10, antes mencionados, se establece las bases para que el examinador Poligráfico, realice el examen al sujeto examinado. Dicho esto, cada profesional tiene el deber de que se cumplan los estatutos de la poligrafía.

2.12.2. El sujeto examinado

Se define como la persona que se somete de forma voluntaria a la prueba del polígrafo, esto con el objetivo de demostrar la veracidad de la información proporcionada.

El examinador está obligado a realizar todos los esfuerzos a su alcance para establecer que el sujeto a examinar es apto para ser evaluado.

⁹⁶ Ibidem, 59.

⁹⁷ La sección 3.11. de los estándares de práctica de la American Polygraph Association establece los estándares para Exámenes para Transgresores Sexuales Sentenciados PSCOT Post Conviction Sex Offender Testing

Su consumo reciente de fármacos y drogas, las condiciones médicas, físicas y mentales del examinado que se puedan observar o que sean del conocimiento del examinador, deben ser consideradas en la aplicación y evaluación de la prueba.⁹⁸

En aquellos casos donde la ley lo permita, el examinador está obligado a preguntarle al sujeto examinado, durante la entrevista pre examen, si ha consultado con un médico, ha estado o está bajo tratamiento por razones médicas, psicológicas o psiquiátricas.

Cuando el examinador tenga una duda razonable en cuanto a la capacidad del sujeto examinado de realizar el examen poligráfico en condiciones seguras, deberá solicitar una autorización del profesional de salud a cargo del caso del examinado.

Conocer los aspectos generales del polígrafo, es importante ya que nos reitera que un examen de polígrafo no puede ser un determinante por sí sola, ya que el polígrafo sólo determina posibilidades de mentira o verdad, y solo la experiencia y la práctica del poligrafistas coadyuvaran a la obtención de un resultado más idóneo.

Luego de obtener el conocimiento anterior mente citado referente al polígrafo, se puede concluir que es una herramienta de importancia para el reclutamiento, selección, evaluación y contratación de personal de las instituciones públicas, ya que es importante destacar que facilita obtener el perfil de una persona de confianza, y es así que el polígrafo se convierte en el último filtro dentro de este procedimiento.

⁹⁸ Ibid.

CAPITULO III FUNDAMENTO JURIDICO SALVADOREÑO EN RELACIÓN AL POLÍGRAFO

Primero que todo habría que definir lo que es Fundamento Jurídico, el cual en este sentido general se entiende que está configurado por el señalamiento preciso de la disposición o disposiciones constitucionales propuestas como parámetro de control; por su lado, el fundamento material o sustrato fáctico de la pretensión de inconstitucionalidad, está constituido, en primer lugar, por el establecimiento del contenido de las disposiciones objeto y parámetro.

En segundo lugar, por las argumentaciones expuestas tendentes a evidenciar las confrontaciones inter normativas, percibidas por el actor, entre el contenido de las disposiciones o cuerpo normativo sujeto a control de constitucionalidad y el contenido de las disposiciones o la disposición de la Ley Suprema propuesta como parámetro de dicho control.

Asimismo, se entiende como el conjunto de Teorías, conceptos, definiciones realizadas por estudiosos del derecho en pro de hallar una explicación al sistema jurídico.

Es de suma importancia destacar en este apartado que la actuación incorrecta o el daño producido son por lo tanto el fundamento de la responsabilidad, y obligación legal de reparar y/o soportar la imposición de la pena o corrección oportuna; pero es además el cargo moral consecuente al error o acto inadecuado.

En consecuencia, se puede decir que la responsabilidad es obligación de soportar y asumir los resultados de los actos u omisiones propias, es decir reparar tanto el mal genérico como el daño específico causado, ya se hayan producido con intención específica de dañar o por simple comportamiento

inadecuado o negligente, es por ello que existe un orden dentro de la legislación y un ordenamiento interno en el Estado.

3.1. Constitución de la República

La Constitución de El Salvador, por su expresión literal y articulado de su texto, le imprime la modalidad de Constitución escrita, con base en las siguientes razones: Imitación inspirada por una mayoría de constituciones democráticas; extensión prolija en principios cuyos pormenores resulta imposible recordar en el momento oportuno; facilidad de consulta; conveniencia de objetivar su contenido, para evitar, en lo posible, frecuentes transgresiones del orden constitucional por gobernantes y gobernados.

Según su naturaleza y fines, los preceptos constitucionales se agrupan en dos conjuntos diferentes entre sí, pero íntimamente relacionados. Uno de ellos constituye la parte dogmática o doctrinaria, que declara los derechos y establece sus garantías; el otro, forma la parte orgánica o distributiva, o sea que se refiere a la forma de Estado, organización de los poderes públicos y desarrollo de las funciones gubernamentales.⁹⁹

En la Constitución de la República podemos encontrar tácitamente una libertad para utilizar el examen del polígrafo, en la selección y evaluación del personal a contratar. Como se expresa en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 29 Número 2¹⁰⁰, que las personas tienen derecho y libertades y solamente puede estar sujeta a las limitaciones de la ley con el fin de resguardar sus derechos fundamentales. Asimismo, lo establecido en el

⁹⁹ <https://www.asamblea.gob.sv/legislacion/constitucion>

¹⁰⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos artículo 29 Número 2 establece los derechos y en el disfrute de sus libertades, y persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades, además de satisfacer la justa moral, orden público y del bienestar de una sociedad democrática.”

Artículo 86 de la Constitución de la República, que regula el Principio de Legalidad.

3.2. Convenios Internacionales ratificado por El Salvador

En la normativa salvadoreña, los Tratados Internacionales son infra constitucionales, es decir están por debajo de la Constitución y a la vez por encima de la legislación secundaria, a la luz del artículo 144 de la Carta Magna.

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, define el Tratado Internacional como un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.¹⁰¹

3.2.1. Convenio de Mérida entre Estados Unidos y El Salvador

Los Gobiernos de Estados Unidos y El Salvador, acuerdan establecer y apoyar los proyectos que están diseñados para implementar y fortalecer las capacidades de los Gobiernos, para poder combatir el crimen organizado dentro de sus respectivos territorios, actuando individual y conjuntamente sobre una base regional.

Los proyectos se estarán apoyando con el Convenio de Mérida¹⁰² y estos son:

Unidades Centroamericanas de Investigaciones Sensitivas (SIU) y Unidades Confiables, el cual lo constituyen un grupo de investigadores del país anfitrión

¹⁰¹ Juan Antonio Carrillo Salcedo, "Curso de Derecho Internacional Público", Editorial Tecnos, Madrid, España. 108.

¹⁰² Carta de Acuerdo de la iniciativa Mérida, entre el Gobierno de los Estados Unidos y el Gobierno de El Salvador, suscrito el día 13 de enero de 2009, por el Embajador de Estados Unidos Charles L. Glazer, y el Ministro de Seguridad Pública y Justicia de El Salvador, licenciado Rene Mario Figueroa, 1-15.

quienes han pasado por la prueba del polígrafo, han sido adiestrados, equipados y han recibido orientación de parte de la Administración para el Control de Drogas (DEA), Implementado en el Gobierno de El Salvador (GOES) por la Policía Nacional Civil (PNC) y la División Anti-Narcóticos (DAN).

Iniciativa del Centro de Anti Pandillas Transnacional (CAT) proporcionará los conocimientos técnicos expertos y equipo especializado como, por ejemplo, computadoras, software, equipo de protección, radios y vehículos para las agencias de aplicación de la ley en El Salvador, aumentando además sus capacidades de investigación y de operación. Implementado en el Gobierno de El Salvador (GOES) por la Policía Nacional Civil (PNC) y Centro de Anti Pandillas Transnacional (CAT).

Políticas de Mejoramiento del trabajo Policial/Equipo para la Policía. La policía está crónicamente desequipada, aún carente de las comunicaciones más básicas y de transporte. Será urgente abordar este déficit en la medida en que se agregue más personal policial. Este equipo complementará y permitirá hacer mejor uso de los elementos del programa, tal como la tecnología de inteligencia e investigativa. Implementado en el Gobierno de El Salvador (GOES) por la Policía Nacional Civil (PNC).

Academia Internacional para la Aplicación de la Ley (ILEA). Ayuda a fomentar la cooperación internacional y regional, a la vez que promueve la estabilidad social y económica por medio del combate al crimen, con capacitaciones y asistencia técnica de alta calidad, apoya el fortalecimiento de instituciones y de las capacidades de aplicación, y fomenta las relaciones entre las agencias de aplicación de la ley de los Estados Unidos y sus contrapartes de la región centroamericana. Implementado en el Gobierno de El Salvador (GOES) por el Ministerio de Seguridad Pública y Justicia (DGCP).

Administración Mejorada de los Penales. Los funcionarios de los penales necesitan recibir técnicas, adiestramiento y equipo para volver a retomar el control de los mismos, especialmente aquellos que albergan a los pandilleros violentos. Implementado en el Gobierno de El Salvador (GOES) por el Ministerio de Seguridad Pública y Justicia (MSPJ) y Dirección General de Centros Penales (DGCP).

En el convenio antes citado se establece como requisito el examen del polígrafo, para pertenecer a cada uno de las unidades que se han descrito, para tener apoyo en conocimientos tecnológicos, investigaciones, seguridad y un mayor funcionamiento dentro de los centros penales. (Ver anexo 2)

3.3. Leyes secundarias

La ley secundaria es la que además de desarrollar preceptos constitucionales, significa conductas y señala sanciones cuando las disposiciones señaladas en la ley son violentadas o cierta conducta se adecue a la señalada en la ley.

Las leyes secundarias se encuentran debajo de la Constitución según la pirámide de Kelsen y se encargan de regular lo plasmado en nuestra Carta magna, pero de una manera más específica dependiendo de cada disciplina de la que se trate, ya sea esta en materia penal, administrativa, civil, laboral, etc.

Es decir, establece los parámetros regulatorios de una materia en específico, realizando un desglose más acucioso de los hechos y actos jurídicos que pueden derivar de los problemas sociales que se estudia en cada materia. Realizando una identificación del problema social y estableciendo directrices de lo lícito e ilícito establecido en la Constitución; también establece los procesos y procedimientos que se deberán llevar a cabo para la solución de conflictos.

3.3.1. Código de Trabajo

El Código de Trabajo, por su parte refuerza lo anterior en el artículo 12 con la normativa siguiente: El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

El Artículo 30 Código de Trabajo acerca de prohibición a los patronos en el ordinal 3 de Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas, el ordinal 11 que establece no Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores. Ordinal 12 Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador.¹⁰³

El método deductivo, que fue utilizado, es esencial para realizar un correcto análisis de las normativas y efectuar un enlace de los temas derechos humanos, derechos de los trabajadores y derechos de los trabajadores del sector público, quienes se ven sometido a la realización a pruebas de aptitudes y pruebas psicofisiológicas, para optar a un puesto de trabajo específicamente en Centros Penales como guardia de seguridad.

Que, si bien el Estado garantiza la protección de los derechos de los trabajadores, la temática en el uso del polígrafo, no se encuentra clara del todo.

¹⁰³ Código de trabajo de El Salvador, Cap. De las Obligaciones y Prohibiciones de los Patronos, Sección Segunda Prohibiciones, 15.

3.3.2. Código Procesal Penal

Puesto que la única prohibición expresa que existe en el Derecho salvadoreño es el Código Procesal Penal de 1998, Capítulo III, Imputado; Derechos del Imputado Art. 87.- numeral 6 *“A que no se empleen contra él medios contrarios a su dignidad”*; y 7, *“A no ser sometido a técnicas o métodos que induzcan o alteren su libre voluntad”*.

Capítulo V Declaración Indagatoria; Métodos Prohibidos para la Declaración Art. 262.- Inciso 2º *“Toda medida que menoscabe la libertad de decisión del imputado, su memoria o capacidad de comprensión y dirección, tales como los malos tratos, las amenazas, el agotamiento, las violencias corporales, la tortura u otros tratos inhumanos o degradantes, el engaño, la administración de psicofármacos, los sueros de la verdad, el polígrafo y la hipnosis”*.

Esta normativa esta derogada, se coloca nada más como referencia que ya estaba plasmada la prohibición del polígrafo en materia penal.

Código Procesal Penal 2009, Capítulo III Imputado; Derechos del imputado. Art. 82.- numerales *“6) Que no se empleen contra él medios contrarios a su dignidad”*. y 7) *“No ser sometido a técnicas o métodos que induzcan o alteren su libre voluntad”*.

Sección Primera Declaración Indagatoria. Art. 93.- Métodos prohibidos para la declaración, inciso 2º *“Toda medida que menoscabe la libertad de decisión del imputado, su memoria o capacidad de comprensión y dirección de sus actos será prohibida, tales como los malos tratos, las amenazas, el agotamiento, las violencias, corporales, la tortura y otros tratos inhumanos o degradantes, el engaño la administración de psicofármacos, los sueros de la verdad, el polígrafo y la hipnosis”*.

3.3.3. Ley del Organismo de Inteligencia del Estado

Que en su considerando romano II expresa: *“Que es potestad constitucional del Órgano Ejecutivo, determinar su propia organización, encontrándose especialmente facultado el Presidente de la República para la organización, conducción y mantenimiento del Organismo de Inteligencia del Estado;”*¹⁰⁴ La presente ley tiene por objeto establecer las facultades, principios y bases jurídicas del organismo de inteligencia del Estado, regular lo relativo al acopio y análisis de la información que para la seguridad, defensa y desarrollo de la sociedad y el Estado es necesaria.

Esta ley, en su art. 2 establece la seguridad del Estado sobre todo lo que pueda poner en peligro la existencia o la estabilidad de la institución.

El Organismo de Inteligencia del Estado está encargada que se vele por la seguridad y defensa de la sociedad y del Estado, y del control de las instituciones que del mismo dependen sea así, por ejemplo, Policía Nacional Civil, entre otras Instituciones Públicas.

3.4. Reglamentos de Ejecución

En El Salvador, frente a la potestad de legislar sobre toda materia que tiene el Órgano Legislativo, existe un conjunto de materias cuya regulación está reservada con exclusividad al Órgano Ejecutivo, y esto constituye una reserva de administración. Los reglamentos que resulten de esta potestad no pueden ser modificados por la Asamblea Legislativa, que también está inhibida a emitir leyes que, de cualquier manera, interfieran con la materia regulada.

¹⁰⁴ Ley del Organismo de Inteligencia, Diario Oficial Número 178, Tomo Número 352, de fecha 21 de septiembre de 2001, San Salvador.

Los reglamentos de ejecución son aquellos que dicta la administración pública, por medio de los entes que la componen, a fin de reglamentar las disposiciones de una ley, para posibilitar su ejecución o aplicación.

Definición de Reglamento según Manuel Ossorio: Toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad. La disposición metódica y de cierta amplitud que, sobre una materia, y a falta de ley o para complementarla, dicta un poder administrativo. Según la autoridad que lo promulga, se está ante norma con autoridad de decreto, ordenanza, orden o bando.¹⁰⁵

3.4.1. Reglamento de la Ley del Organismo de Inteligencia del Estado

Que el artículo 9 de la Ley del Organismo de Inteligencia del Estado (OIE), establece que los aspectos operativos, administrativos, de personal, organización y funcionamiento serán regulados mediante el Reglamento que para tal efecto emitirá el presidente de la República.

Es así, que en su artículo 9 literal b¹⁰⁶, informa los elementos de toma decisiones para la seguridad nacional, defensa y desarrollo, como también en su artículo 10 establece que el presidente de la República asignara los recursos para el cumplimiento de los fines.

3.4.2. Reglamento Interno de Selección, Evaluación e Ingreso para el Personal Penitenciario emitido Ministerio de Justicia y Seguridad Pública Dirección General de Centros Penales

El Reglamento Interno de Selección, Evaluación e Ingreso para el Personal Penitenciario emitido Ministerio de Justicia y Seguridad Pública Dirección

¹⁰⁵ Diccionario de Ciencias Jurídicas, 1999.

¹⁰⁶ Reglamento de la Ley del Organismo de Inteligencia del estado, Diario Oficial Número 150, Tomo 412, de fecha 16 de agosto de dos mil 2016.

General de Centros Penales en el año 2017, como su nombre lo indica comprende los procedimientos para la selección de personal penitenciario, precisamente en este reglamento se hace mención de la realización de la prueba poligráfica al aspirante, es instaurada en el artículo 15. Donde se manifiesta que; todo aspirante deberá someterse a las siguientes pruebas de selección: Prueba psicotécnica, Entrevista técnica, Proceso de Verificación, Evaluación médica, etc.¹⁰⁷

En las denominadas Entrevista técnica, Proceso de Verificación se contempla el uso de la prueba psicofisiológica para asegurar la información brindada sea fehaciente. Además del Manual de Reclutamiento Selección, Evaluación y Contratación de Personal en el cual está plasmado propiamente el procedimiento para la realización de la prueba poligráfica por parte del Centro de Análisis e Información Penitenciaria (CAIP) y la inspección General de Centros Penales.

3.4.3. Manual de normas y procedimientos de la subdirección de investigaciones de la Policía Nacional Civil

El manual se encuentra en la Unidad de Planificación Institucional, de la Policía Nacional Civil (PNC), la base legal de este Manual está contenida en el art. 17 del Reglamento de Normas técnicas de Control Interno específicas de la Policía Nacional Civil.¹⁰⁸

En la División de Policía Técnica Científica, cada técnico es responsable de revisar el formato de recibo de la evidencia y toda la evidencia relacionada al caso, material dubitado e indubitado, el estricto cumplimiento de la cadena de

¹⁰⁷ El Reglamento Interno de Selección, Evaluación e Ingreso para el Personal Penitenciario emitido Ministerio de Justicia y Seguridad Pública Dirección General de Centros Penales en el año 2017.

¹⁰⁸ Manual de normas y procedimientos de la subdirección de investigaciones de la Policía Nacional Civil, aprobado por la Dirección General, San Salvador 29 de mayo de 2009, 4

custodia, la analizará minuciosamente, aplicará los procedimientos correspondientes al momento de practicar la experticia para emitir su informe y devolver debidamente embalada la evidencia a la Sección de Recepción y Control de Evidencias. En el manual está regulado el protocolo a seguir en caso de aplicarla la custodia de determinada prueba.

Todo miembro de la División y de la institución están obligados a respetar la jerarquía institucional, el conducto regular establecido, las normas disciplinarias, Reglamento de Trabajo, Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil (PNC). Manuales de Procedimientos, normas morales y de conducta, y todas aquellas disposiciones que estén apegadas a Derecho.

Algunas de las normas que cada técnico debe cumplir a la hora de ejercer su labor como lo es el Examen del Polígrafo, dependencia que lo realiza, Poligrafía, División Policía Técnica y Científica, Objetivo de la realización del examen: determinar la honestidad y confiabilidad laboral, en base a los artículos 240 y 270 ambos del Código Procesal Penal, documentos que intervienen solicitud de análisis, oficios y memorándum.¹⁰⁹

3.4.4. Manual de Organización Policía Nacional Civil

El manual se encuentra en la Unidad de Planificación Institucional, de la PNC, la base legal de esta Unidad es la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil, Capítulo III, en su art. 6 y 29, Reglamento de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil, en el Capítulo I, Título II, art. 3 a 22, 24 y en el Reglamento de Normas técnicas de Control Interno específicas de la Policía Nacional Civil, Capítulo I, art. 12 y 13.¹¹⁰

¹⁰⁹ Ibid., 8-189

¹¹⁰ Manual de Organización Policía Nacional Civil, aprobado por la Dirección General, San Salvador 30 de mayo de 2009, 5

El objetivo de la Unidad es evitar duplicidad de funciones y de esfuerzos, definir el ámbito de control de cada elemento de Organización con base a la autoridad funcional especializada, constituir una de apoyo al personal de nuevo ingreso sobre las funciones que realizar los elementos de organización que conforman la unidad.

En las instrucciones para el mantenimiento del manual se requiere revisión y actualización, del personal con respecto al trabajo de la institución; distribución y custodia, ya que dicha unidad será la responsable de entregar a la Subdirecciones, Secretarías, Inspectoría General, Regionales Policiales y éstas a sus dependencias adscritas, una copia del Manual debidamente aprobado por la Dirección General.

En dicho Manual en el Departamento Técnico, de la Dependencia de la División Policía Técnica Y Científica en las áreas de sección inspecciones oculares área reconstrucción de hechos área recepción y clasificación de evidencias área fotografía y retrato hablado área capacitación y enseñanza sección poligrafía y tecnología área de poligrafía área delitos tecnológicos, donde su objetivo principal es Colaborar con las entidades de Justicia y las dependencias policiales a cargo de la investigación de delitos, por medio de la realización de inspecciones oculares, la recolección de evidencias encontradas en la escena del crimen, preservándolas y transportándolas adecuadamente para mantener la cadena de custodia; así mismo realizar la reconstrucción de un hecho delictivo, los análisis de Delitos Tecnológicos, y exámenes de Poligrafía. Su función primordial es aplicar técnicas del polígrafo para valorar confiabilidad de las personas que se entrevistan.¹¹¹

¹¹¹ Ibid., 285

3.5. Jurisprudencia

También es necesario definir la jurisprudencia, la cual se puede ver desde dos puntos de vista, siendo el primero el concepto el cual se despliega en la definición básica de que es parte del poder estatal delegado a cada órgano jurisdiccional para la aplicación de justicia, en segundo, es el conjunto de criterios jurisdiccionales sobre un asunto en concreto.

Se tomaron tres sentencias como ejemplo, no para analizar su contenido, sino para establecer que en El Salvador sí se practica el examen del Polígrafo en el área de Seguridad Pública y en materia laboral y civil.

3.5.1. Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia

Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Antiguo Cuscatlán, La Libertad, a las once horas del día veintiocho de enero de dos mil novecientos noventa y siete.

La Fuerza Armada -e.m.c.f.a.- Coronel [...], de fecha tres de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, y que dirige al Director General de la Policía Nacional, ordenándole en carácter de "URGENTE" se me enviara a comparecer ante los Miembros del denominado "TRIBUNAL DE HONOR" que pertenece a la Sub Jefatura de aquel organismo, lo que así hice, pero es el caso que encontrándome en el interior de las instalaciones del edificio que ocupa el EMCFA, fui conducido por un Oficial del Ejército, hasta un cuarto cerrado, donde un supuesto Técnico al servicio del referido Tribunal de honor, me sujetó a un aparato denominado "POLIGRAFO" O "DETECTOR DE MENTIRAS", como ellos le llaman, por un lapso de tiempo aproximado de seis horas, bajo intenso interrogatorio relacionado con el informe que en contra el Sub-Teniente Noe Pineda Orellana, el suscrito había hecho, con el argumento de que lo hacían para ver si no había falsedad en el informe, tratando de ignorar

dichos señores las pruebas documentales y testimoniales que se adherían al mencionado informe.”¹¹² Narración hecha por el demandante.

La Sala de lo Constitución de la Corte Suprema de Justicia considera que en el presente proceso no se ha establecido el acto reclamado, por lo que procede decretar sobreseimiento de conformidad con el art.31 numeral 4) de la Ley de Procedimientos Constitucionales.

Por lo que en su fallo declara, de conformidad a la, disposición legal citada y Art.35 de la misma Ley, la Sala resuelve: *a) sobreséase en el presente proceso de amparo promovido por el señor Dagoberto López en contra del jefe del Estado Mayor Conjunto de la Fuerza Armada y contra el director de la Policía Nacional; b) condénase en costas, daños y perjuicios al demandante.*¹¹³

3.5.2. Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia

Hechos que se presentaron en la apelación de la sentencia pronunciada por la Cámara Primera de lo Civil de la Primera Sección del Centro, a las ocho horas y veinticinco minutos del dieciocho de septiembre de dos mil tres, en el Juicio Civil Ordinario de Indemnización de Daños y Perjuicios promovido por los licenciados C.E. y A.D. ambos de apellido G.P., como mandatarios de los señores E.A.M.M., C.A.M.G., J.F.R.R. y L.A.L.R., contra el F. General de la República, licenciado B.A.A.A., la señora Jueza de Paz de San Luis La Herradura, licenciada M.R.C. de O. y subsidiariamente al Estado de El Salvador.¹¹⁴

¹¹² Sentencia definitiva de Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Antiguo Cuscatlán, La Libertad, a las once horas del día veintiocho de enero de dos mil novecientos noventa y siete. Referencia 5-L- 94. 3

¹¹³ Ibid. 5

¹¹⁴ Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, a las quince horas del veintidós de diciembre de dos mil cuatro, Sentencia de Apelación referencia1703. 7

Que expresamente dice: "... la representación fiscal se empeñó en solicitar la prueba, del polígrafo, en contra de sus representados y de muchas otras personas, lo cual está prohibido en el Art. 262 Pr Pn. Al ordenarse y realizarse la prueba dicha, la Fiscalía violó el derecho a la libertad, la intimidad, consagrados en el Art. 2 Cn., al avalar y realizar en sus patrocinados, un acto de tal naturaleza, que no se puede realizar, ni siquiera con el consentimiento de los destinatarios. En el Fallo de primera instancia la Cámara sentenciadora resolvió...".

Así las cosas, la Sala tiene el deber procesal de evitar el inútil dispendio de la actividad jurisdiccional, y por los Principio de Autoridad y Economía Procesal, este es el oportuno momento para declarar que el planteamiento de la parte actora es improponible contra los demandados y así ha de declararse. Sobre todo, y tomando en consideración que cuando se introdujo la improponibilidad de la demanda en nuestro país, el legislador, usó la frase "manifiestamente improponible" y por ello surge la posibilidad de referirse a la falta de legitimación, en este caso pasiva, de las partes del proceso penal.

A estas alturas, la Sala desea aclarar en cuanto a la figura de la improponibilidad de la pretensión - demanda que le esta no es una excepción, ni dilatoria ni perentoria, sino una alternativa que tiene el juzgador, para que cuando haya omisión de algún requisito de fondo para accionar, la pretensión-demanda pueda ser declarada sin lugar, "in limine" o "in persequendi litis".¹¹⁵

En la sentencia citada, se solicita la aplicación de la prueba del polígrafo, a pesar de la prohibición del Código Procesal Penal, y es por ello que se declara la falta de legitimidad. Por lo que en su fallo declara, con las disposiciones legales citadas, y Arts. 427, 428, 432, 197 Pr. C, 1089 y 1092 Pr C:Revocase

¹¹⁵ Ibid.

la sentencia venida en apelación pronunciada por la Cámara Primera de lo Civil de la Primera Sección del Centro, a las ocho horas y veinticinco minutos del dieciocho de septiembre de dos mil tres, por no encontrarse arreglada a Derecho; b) D. improponible la pretensión contenida en la demanda de mérito; y, c) Condénase a la parte perdedora en las costas de ambas instancias.

3.5.3. Cámara de lo Civil de la Primera Sección de Oriente

Hechos que se argumentaron en la Sentencias Definitiva con referencia L-37-10-09; por la Cámara de lo Civil de la Primera sección de Oriente, de la ciudad de San Miguel, de fecha veintidós de febrero de dos mil once.

Vistos en apelación de la sentencia definitiva, pronunciada por el señor Juez de lo Laboral de este distrito, a las quince horas del día veintinueve de mayo del año dos mil nueve, en el Juicio Individual de Trabajo, promovido por el señor [...], mayor de edad, empleado, de este domicilio, representado por el licenciado [...], mayor de edad, abogado, de este domicilio, en su calidad de Procurador de Trabajo, delegado en esta ciudad por el señor Procurador General de la República; contra la sociedad "REPUESTOS DIDEA, SOCIEDAD ANÓNIMA. DE CAPITAL VARIABLE".

En dicha sentencia en su Considerando, Romano I, que literalmente dice: "... se le presentó el señor [...], quien es el jefe de la Sucursal en esta ciudad, y le manifestó las siguientes palabras "SALISTE MAL EN LA PRUEBA DEL POLIGRAFO, ESTAS DESPEDIDO"...".¹¹⁶

Por las razones antes expresadas y fundamentos legales citados, este tribunal no tiene otra vía más que confirmar la sentencia venida en apelación y así se

¹¹⁶ Cámara de lo Civil de la Primera Sección de oriente, a las quince horas y cuarenta minutos del día veintidós de febrero del año dos mil once, en la ciudad de San Miguel, departamento de San Miguel. Sentencia definitiva L-37-10-06-09. 3- 5

hará. Por lo que en su fallo declara: CONFIRMASE la sentencia definitiva de la que se ha recurrido.

Oportunamente vuelvan los autos principales al Juzgado de su procedencia, con la certificación respectiva. Pronunciada por los señores magistrados.

3.6. Derecho comparado

La Ciencia del Derecho rige el comportamiento de la sociedad a través de la normativa, y esta se concretiza en la creación de instituciones que se encargan de velar por el cumplimiento de las leyes, y la protección de los derechos que le asisten al ser humano.

Para comprender el mecanismo de protección de los derechos humanos se debe estudiar el origen de dichos derechos, el cual se encuentra plasmado en la carta magna de cada país de forma general, dando la pauta para hacer un desglose más minucioso de las garantías como mecanismo de protección, por tal motivo se crean leyes y reglamentos que establecen de manera más centrada un tema determinado de la sociedad, respetando lo establecido por la constitución y los tratados internacionales, ya que de no seguirse estos lineamientos, una ley o un reglamento se podría declarar ilegal, o se suscite el caso en que la norma plantee vacíos legales.

En este orden de ideas, es menester estudiar la forma en la que se regulan los derechos del trabajador y más específicamente del empleado administrativo del ramo de seguridad respecto a la realización de la prueba psicofisiológica y la vulneración de las garantías constitucionales, en los sistemas normativos de otros países, con el objetivo concreto de determinar el grado de utilización del polígrafo y que tan perjudicial resulta para los derechos a la intimidad y a la no discriminación del sujeto.

3.6.1. Estados Unidos de América

La Constitución de los Estados Unidos de América establece en la Sección Uno Enmienda XIV Ratificada en julio 9, 1868 que; “Todas las personas nacidas o naturalizadas en los Estados Unidos y sometidas a su jurisdicción son ciudadanos de los Estados Unidos y del Estado en que residen. Ningún Estado podrá dictar ni imponer ley alguna que limite los privilegios o inmunidades de los ciudadanos de los Estados Unidos; ni podrá Estado alguno privar a cualquier persona de la vida, libertad o propiedad sin el debido proceso legal; ni negar a cualquier persona que se encuentre bajo su jurisdicción igual protección de las leyes”.¹¹⁷ De lo anterior se destaca la ciudadanía sea por nacimiento o naturalización, que la enmienda 14 amparó en 1868, tras el final de la guerra civil.

La enmienda 13 abolió la esclavitud en 1865, mientras que la 14 resolvió la cuestión de la ciudadanía de los antiguos esclavos liberados que nacieron en Estados Unidos. Algunas decisiones previas del Tribunal Supremo, como el caso "Dred Scott vs.Sandford" en 1857, determinaron que los afroamericanos no podrían ser nunca ciudadanos estadounidenses. La enmienda 14 invalidó ese argumento. En 1898, el Tribunal Supremo de Justicia de EE.UU. respaldó que la ciudadanía por nacimiento se aplica a los hijos de inmigrantes en el caso de "Wong Kim Ark vs. Estados Unidos".¹¹⁸

El Derecho Anglosajón se rige mayormente por la costumbre, su constitución establece principalmente en la estructuración Institucional de Estado, pero al instituir que toda persona sometida a su jurisdicción, es decir sometidas al Poder del Estado de aplicar Justicia, son ciudadanos del país los cuales poseen derechos y obligaciones protegidos por las leyes, se puede observar

¹¹⁷ Constitución de los Estados Unidos de América, Sección Uno, Enmienda XIV, (julio,1868)

¹¹⁸ <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-46036615>

de manera tácita la protección del Estado, así mismo la Constitución Estadounidense es la que presenta de forma más generalizada su contenido dejando que sean los Estados a través del Congreso quienes elaboren de manera más detallada las leyes.

En este orden de ideas la Ley para la Protección del Empleado Contra la Prueba del Polígrafo, que prohíbe de manera expresa al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, o que sea despedido, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecido por la ley, la legislación norteamericana es muy acuciosa con temas específicos al analizarlo, desglosarlo y desarrollar detenidamente como se puede apreciar en la mencionada ley.

También marca un límite con excepciones a la regla general ya que la ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatal y locales, tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la Seguridad Nacional, es decir a aquellos que por sus cargo de tan alto grado de confianza no pueden ser dejados al azar, sin embargo la ley es tajante al momento de establecer el tipo de preguntas que no pueden realizarse y el tiempo que debe durar una prueba, que se encuentra en la sección ocho restricciones de uso a las excepciones.¹¹⁹

La Ley permite la administración de prueba del polígrafo en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarmas y guardias), a

¹¹⁹ Employee Polygraph Protection Act of 1988, Sec. 8. Restrictions on Use of Exemption Rights of Examinee.

compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucradas en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.¹²⁰

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni, tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo. Es deber del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, División de Salarios y Horas, el comunicar y difundir la normativa, por lo que el secretario de trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas económicas civiles contra los infractores de la ley.¹²¹ Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales estatales.

En conclusión, se determina que la prueba psicofisiológica es lícita bajo ciertos parámetros que la Ley ya determina, porque existe una institución que se encarga de imponer penas civiles en contra de los infractores como se ha mencionado anteriormente.

3.6.2. Reino de España

La herencia española en las colonias americanas fue además de su cultural, la forma de redactar las normativas, ya que después de la independencia de los países latinoamericanos perdura hasta la actualidad la influencia del derecho continental, por lo que es menester realizar una analogía de las normativas generadas en el país hispano, en el tema que corresponde a la investigación.

La Constitución de España de 1978 establece un apartado en lo concerniente

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. <https://www.dol.gov/whd/polygraph/>

a los derechos del ciudadano. Así en título uno denominado; de los Derechos y Deberes Fundamentales, en su artículo 10 establece:

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Asimismo, el Artículo 15 designado De los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas donde se reconoce que “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.¹²²

Se marca así la primacía que la persona y el respeto de las leyes que protegen a la misma constituyendo de esta manera el asidero legal del reconocimiento a los Derechos Humanos, de lo cual esta constitución tomara de referente los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos instituido de forma textual y señalando la importancia del derecho a la integridad física y moral, siendo esta última potencialmente vulnerada a través de un mal uso de la prueba psicofisiológica.

Al centrarse más en el tema de investigación y siguiendo el orden descendente de la primacía de la norma, se encuentra el Real Decreto Legislativo 2/2015,

¹²² Constitución española de 1978, Título Uno, Derechos y Deberes Fundamentales, Art.10.-
1

de 23 de octubre, sobre la ley del estatuto de los trabajadores; título primero de la relación individual de trabajo capítulo primero, *sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos* artículo 4. en la relación *Derechos laborales establece lo siguiente:*

2. de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.¹²³

La protección del derecho a la intimidad de los trabajadores y a no ser discriminados para la obtención de un empleo encuentra su base específica en este articulado; por razones de sexo teniendo igualdad de oportunidades hombres y mujeres, origen racial o étnico, situaciones cuestionables pero que

¹²³ Legislación Consolidada Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ministerio de Empleo y Seguridad Social «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015 Referencia: BOE-A-2015-11430

aún suceden en los países europeos, condición social, religión, simpatía a determinada corriente política, orientación sexual, afinidad sindical. Información fácilmente extraíble a través de un examen psicofisiológico realizado por expertos, debiendo aclarar que este tipo de preguntas aun realizadas por expertos son terminantemente prohibidas.

En este orden ideas la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su *Artículo 9* establece Categorías especiales de datos. Relacionando con el artículo 9.2. Del Reglamento de Unión Europea 2016/679, a fin de impedir circunstancias discriminatorias, el solo consentimiento del afectado no bastará para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea identificar su ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico, de tal manera que no se les puede obligar aun de manera disfrazada de un falso consentimiento obtener dicha información.

De esta forma se evita el uso arbitrario de la prueba, debiendo así seguir el legal tratamiento de dichos datos al amparo de los restantes supuestos contemplados en el artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679¹²⁴, cuando así proceda. Según el reglamento dictado, que el consentimiento explícito para el tratamiento de dichos datos personales con uno o más de los fines especificados, excepto cuando el Derecho de la Unión o de los Estados miembros establezca que la prohibición mencionada en el apartado 2, literal a), artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679, en este sentido el derecho español toma a bien que la prohibición no puede ser levantada por el interesado; y estableciendo que el tratamiento de dicha información, es decir,

¹²⁴ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

orientación sexual, afinidad; religiosa, política, sindical, ideología, u origen racial pueden ser revisados por las razones contempladas en las letras g), h) e i) del artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679.

El reglamento emitido por la unión europea fundados en el Derecho español deberá estar amparados en una norma con rango de ley, que podrá establecer requisitos adicionales relativos a su seguridad y confidencialidad. En particular, dicha norma podrá amparar el tratamiento de datos en el ámbito de la salud cuando así lo exija la gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, pública y privada, o la ejecución de un contrato de seguro del que el afectado sea parte.¹²⁵

Los parámetros establecidos por la Unión Europea y el estado español prohíben no el uso de la prueba poligráfica, pero si regula su utilización y el tipo de información que puede ser sustraída por cualquier entidad en territorio ibérico.

Los empleados del sector público llámense de manera más específica cuerpos de seguridad, policía nacional y policía local de las comunidades autónomas poseen un ordenamiento jurídico general y específico. Así el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado en el artículo 5 *Características de las pruebas selectivas*:

¹²⁵ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales, Jefatura del Estado, ubicado en BOE, numero 294, 06 de diciembre. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/632849-lo-3-2018-de-5-dic-proteccion-de-datos-personales-y-garantia-de-los-derechos.html

1. Los procedimientos de selección serán adecuados al conjunto de puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por los funcionarios de carrera de los Cuerpos o Escalas correspondientes.

2. A tal efecto, los procedimientos de selección deberán consistir en pruebas de conocimientos generales o específicos. Pueden incluir la realización de test psicotécnicos, entrevistas y cualesquiera otros sistemas que aseguren la objetividad y racionalidad del proceso selectivo. Salvo excepciones debidamente justificadas, en los procedimientos de selección que consten de varios ejercicios, al menos uno deberá tener carácter práctico.¹²⁶

También el Real Decreto 614/1995, de 21 de abril por el que se aprueba el Reglamento de los Procesos Selectivos y de Formación en el Cuerpo Nacional de policía (*BOE núm. 118, de 18 de mayo*) estipula: Artículo 8. *Pruebas.* - Las pruebas selectivas que habrán de superarse se desarrollarán en las fases y en la forma que se establezcan en la correspondiente convocatoria y, además de las que puedan establecerse de carácter médico, físico o psicométrico, versarán sobre conocimientos de ciencias físicas, antropológicas, sociales y jurídicas relacionadas con la función policial y a un nivel concordante con el título académico requerido a los aspirantes.

No obstante, lo anterior a aquellos aspirantes ya pertenecientes al Cuerpo Nacional de Policía que se encuentren en situación de servicio activo, se les eximirá de las pruebas de carácter médico y físico.¹²⁷

¹²⁶ El decreto real ese, 364/1995/marzo, Reglamento General del Ingreso de Personal al Servicio de la Administración General del Estado y la Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado.

¹²⁷ Decreto 614/1995 de 21 de abril, Reglamento de los Procesos Selectivos y de Formación en el Cuerpo Nacional de Policía. (<http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/normativa/reales-decretos/real-decreto-614-1995-de-21-de-abril>)

De la normativa anteriormente citada se puede desglosar que para medir las aptitudes de los aspirantes a formar parte de la policía se le someten a una serie de pruebas entre las que hay que destacar la psicometría, que, según Mariano Yela, la psicometría se ocupa de todas las medidas en el campo psicológico, habiéndose desarrollado a través de dos ramas principales: los métodos psicofísicos y la teoría de los tests.

La definición de Yela expresa en términos más generales la finalidad de los tests como un reactivo que aplicado a un sujeto revela y da testimonio de la índole o grado de su instrucción, aptitud o manera de ser, siendo así la psicometría el conjunto de métodos, técnicas y teorías implicadas en la medición de variables psicológicas,¹²⁸. Se opta por este tipo de pruebas para determinar las condiciones psíquicas del aspirante, encaminado a conocer el estado psicológico del sujeto.

La sentencia 4957/2010, de 29 de septiembre de la sala de lo penal del Tribunal Supremo es la única resolución judicial de este órgano que menciona el polígrafo o detector de mentiras. En este caso, se recurrió en amparo basándose en los Arts.852 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y 5.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, invocando la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por haberse rechazado la práctica de la prueba pericial del polígrafo –propuesta en tiempo y forma– y que habría sido, según la parte recurrente, la única manera de acreditar la veracidad de sus afirmaciones exculpatorias.¹²⁹

La sentencia no pudo ser más explícita a este respecto; según el criterio del Supremo, el motivo no pudo prosperar porque el detector de mentiras o

¹²⁸ Yela, M. (1968). Apuntes de psicometría y estadística. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. 249.

¹²⁹ Desalloro Corporativo E&M. <http://www.eymdesaco.com/poligrafia.php#.XZfeAUZKJIU>

polígrafo no puede reemplazar la función de los Tribunales de valorar las pruebas practicadas en el acto del juicio oral bajo los principios de publicidad, intermediación y oralidad, y que se trata de una prueba que no tiene reconocida ninguna validez en el ordenamiento jurídico español.

En el aspecto regulatorio, qué entidades son las encargadas de vigilar la correcta aplicación de la prueba poligráfica, la Asociación de poligrafistas contiene *Código de Ética*, dicha asociación sea denominada American Polygraph Association (APA) en el caso de estados unidos, European Polygraph Association (EPA) en la Unión Europea y por lo tanto en España o Asociación Latinoamericana de Poligrafistas (ALP) para el Salvador, juntamente con cada estado vigilan el uso de esta prueba.

En España existen normativas que son legales para la protección del trabajador, respetando los Tratados Internacionales respecto a los Derechos Fundamentales.

3.6.3. República de Colombia

En Colombia la práctica de la prueba de polígrafo ha venido tomando fuerza en varios campos, en especial en el área de la vigilancia y la seguridad privada. El Ministerio de la Protección Social, en su concepto 10240-162736 del 8 de junio de 2011, se refiere a la Validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal: “(...) *Dentro de las facultades legales del empleador están la libre escogencia de las personas que habrán de conformar su equipo de trabajo, por lo cual, bien pueden exigir el cumplimiento de cierto perfil profesional y personal, lineamientos entre los cuales podría estar acreditar ciertos estudios*

profesionales, cierta experiencia profesional, cierto promedio de notas en la carrera, no encontrarse reportado en alguna central de riesgos, entre otras.”¹³⁰

Es transcendental tener en cuenta que no existe una disposición normativa taxativa en materia laboral, entiéndase, que se encuentre consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo u otras leyes del área laboral que regule la prueba de polígrafo como prueba de pre empleo, ni que autorice a los empleadores a someter a los trabajadores a dicha prueba, sólo en los casos mencionados y la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, fundamentados en sus respectivas resoluciones.

Constitución Política de Colombia.¹³¹ En la aplicación de la prueba de polígrafo, pueden verse comprometidos, de una u otra forma, los siguientes preceptos constitucionales.

Para este caso, si una persona es sometida a la prueba de polígrafo, sin seguir los protocolos establecidos para ello y se hace sin consentimiento del trabajador o aspirante a un empleo o no se explica claramente su naturaleza, alcance y derechos que tiene el aspirante, se estaría desconociendo flagrantemente el respeto de la dignidad humana protegido por la Constitución desde su artículo 1¹³²; artículo 2inc. 2 Los fines del Estado; artículo 15 derecho a la intimidad; artículo 21 derecho a la honra; artículo 83 Presunción de buena fe.

¹³⁰ Valeria Andrea Hernández López y otro, “Validez de la aplicación de la prueba de polígrafo como requisito de empleo en el campo de la vigilancia y la seguridad privada”; (Tesis de grado, Universidad Autónoma Latinoamericana, Medellín, Colombia, 2014), 37.

¹³¹ Congreso de la República de Colombia. Constitución Política de Colombia. Bogotá. 1991. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

¹³² Constitución Política de Colombia en su Artículo 1, determina que el Estado social de derecho, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

En los aportes de cada artículo antes mencionados podemos destacar, en el entendido que, mediante el sometimiento a la prueba, se da la posibilidad de aceptar o negar a someterse a la prueba o incluso a interrumpir si está ya ha iniciado, y en Colombia si la práctica de la prueba está regulada y se le impida el menoscabo de derecho o libertades, se estaría garantizando esa protección que promulga la constitución.

Sin embargo, como es este caso, es el propio Estado que aplica en sus procesos de vinculación del examen poligráfico, tomando en cuenta que ninguna forma puede vulnerar los derechos fundamentales del aspirante y mucho menos su dignidad, que viene del precepto constitucional.¹³³

Los derechos fundamentales, tienen su respaldo en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos como parte de los estándares convencionales que integran el bloque de constitucionalidad y es allí donde toma valor jurídico el control de convencionalidad¹³⁴ al que están obligadas todas las autoridades del orden nacional, en la interpretación y la aplicación de las garantías constitucionales respecto de determinada materia.

En el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 55 Ejecución de buena fe¹³⁵; artículo 57 Numeral 5° Obligaciones especiales del empleador; artículo 59 numeral 6 Prohibiciones a los empleadores. En la legislación laboral que rige el país de Colombia, como ya se hizo mención, que no existe una regulación expresa en cuanto a la práctica de la prueba de polígrafo.

¹³³ José Luis Dávila Ospina, *“Los derechos humanos frente al polígrafo cuando se accede a cargos Públicos en Colombia”* (Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia, 2018), 16

¹³⁴ El poder judicial debe ejercer una especie de control de convencionalidad entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

¹³⁵ Código Sustantivo de Trabajo en su *artículo 55. Ejecución de buena fe.*

Asumiendo el vacío legal frente al uso del polígrafo en procesos de selección, surge como herramienta legal de aplicabilidad del mismo la Ley de Habeas Data y su decreto reglamentario 1377 de 2013, cuyo propósito es el desarrollo del derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos públicas o privadas, y demás libertades y garantías constitucionales consagradas en el artículo 15 y el derecho a la información del artículo 20 de la Constitución Política.¹³⁶

Se considera importante mencionar que de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 2593 de 2003, declarada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada autorizó exclusivamente a los servicios de vigilancia y seguridad privada para que “implementen en los procesos de selección de personal el examen p8100 fisiológico de polígrafo, sin perjuicio de los demás requisitos exigidos para el ingreso”.¹³⁷

Indica la Superintendencia que debe contarse con las siguientes garantías a favor del aspirante para que sea posible la práctica de la prueba en comento:

1. Las personas que presten los servicios de poligrafía están obligadas a guardar absoluta reserva sobre la información obtenida.
2. Debe ser autorizada por escrito previa y voluntariamente por parte del aspirante.
3. El examinado debe ser informado por el personal a cargo de su práctica sobre cómo funciona el polígrafo, advirtiéndole que de ninguna manera

¹³⁶ La ley de Habeas Data o 1581 de 2012 está protegida por este recurso legal en primera instancia porque el dueño de la información es quien autoriza o no a brindar información personal y ser incluida en bases de datos; es decir la norma protege al ciudadano en este sentido y no viola ningún derecho fundamental.

¹³⁷ Andrea Patricia Camacho Fonseca, “*Radicado N°14178 de 2013 Proceso de selección de personal. Prueba Poligráfica*”, Min Trabajo República de Colombia, departamento de Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de atención a consultas en materia de Seguridad Social Integral, www.mintrabajo.gov.co.

puede constituirse en una amenaza a su dignidad humana y demás derechos fundamentales.

Sólo ha sido previsto el uso del examen del polígrafo en procesos de selección de personal de las empresas dedicadas a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada.

No encontrándose su práctica prohibida por la ley, podrían practicarla siempre y cuando se cuente con la autorización escrita de la persona a examinar respetándose así sus derechos fundamentales entre los cuales, por supuesto, se encuentra la dignidad humana.

Lo anterior mente escrito se ampara en la Ley estatutaria¹³⁸ 1621 del 1° de abril de 2013, por medio de la cual se expiden normas para fortalecer el marco jurídico que permite a los organismos que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia cumplir con su misión constitucional y legal, es la norma de mayor rango mediante la cual el Estado ha avalado la aplicación de exámenes poligráficos.

El artículo 38 de la mencionada ley establece que, en aras de garantizar la reserva, “los organismos de inteligencia y contrainteligencia podrán aplicar todas las pruebas técnicas, con la periodicidad que consideren conveniente, para la verificación de las calidades y el cumplimiento de los más altos estándares en materia de seguridad por parte de los servidores públicos que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia”.

¹³⁸ Congreso de la República de Colombia. (17 de abril de 2013) Ley Estatutaria No. 1621. “Por medio de la cual se expiden normas para fortalecer el Marco Jurídico que permite a los organismos que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia cumplir con su misión constitucional y legal.” Secretaria del senado. Recuperado el 10 de mayo de 2018, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1621_2013.html

En función del control de constitucionalidad previo, la Corte Constitucional dejó claro que la ley busca salvaguardar la necesaria reserva de la información de inteligencia-contrainteligencia, estableciendo compromisos de reserva y responsabilidades disciplinarias y penales.

Las mismas instituciones han utilizado estas herramientas regulatorias para respaldar la utilización del polígrafo siempre que la dignidad de los examinados se mantenga intacta.

Las mismas instituciones han utilizado estas herramientas regulatorias para respaldar la utilización del polígrafo siempre que la dignidad de los examinados se mantenga intacta.

La Sentencia 2012-00287/1100-2012 de octubre 28 de 2016 del Concejo de Estado cuando define las diferentes posiciones de las altas cortes frente a la aplicabilidad de la prueba de polígrafo y de la cual se hace referencia en la mayoría de documentos académicos que versan sobre el tema de la legalidad del polígrafo.¹³⁹

La siguiente es la posición del máximo tribunal en la mencionada sentencia: “En Apoyo de lo señalado la sala puede concluir que el polígrafo no tiene carácter de prueba judicial y que en Colombia sólo es admitida en materia de selección de personal en los servicios de seguridad privada y para procesos de selección en cargos de libre nombramiento y remoción siempre y cuando se cumplan con unos presupuestos que garanticen los derechos fundamentales del aspirante, sumado a la legislación existente respecto de los organismos de inteligencia como una causal de despido”.

¹³⁹ Dávila Ospina; Se argumenta el que manejara la información del Estado sea clasificada, por la institución del Estado y que vele por la Seguridad Nacional.

La Política Pública de Seguridad del Estado que exige que esta materia sea siempre tomada en cuenta como factor importante en todos los procedimientos de contratación efectuados por él mismo, opera como argumento principal para indicar que la prueba del polígrafo es completamente aceptable en la elaboración de políticas públicas en materia de contratación y determinar los procesos de selección que elijan candidatos idóneos a las entidades del Estado. Desde el punto de vista normativo, al menos en el ámbito laboral y en materia de seguridad del Estado, la aplicación del polígrafo es un medio para verificar la atención hacia el deber de cuidado o la debida diligencia.

En consecuencia, es responsabilidad del Estado garantizar la seguridad tanto de sus asociados como a nivel institucional de los propios empleados, de tal forma que se logre mantener la confiabilidad de las personas responsables del cumplimiento de los fines esenciales del Estado.¹⁴⁰

En el proceso de selección de personal se corren riesgos de elegir o contratar personas que después de manera voluntaria, o con dolo manifiesto, traten de hurtar, robar, vender o realizar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad del Estado, en asuntos que van desde fallas en el desempeño laboral, hasta fuga de información confidencial o actos fraudulentos y de corrupción al interior de las entidades públicas y sus contratistas.

La legislación de los países antes citados, hay una serie de preceptos legales que en nuestra legislación aún no se encuentran regulados y es por ello que se ejecutara un análisis de la legislación salvadoreña frente al examen del

¹⁴⁰ Gómez Pavajeau, C.A., Farfán Molina, F.J. & López Iglesias, R.A (2016). El polígrafo como Mecanismo de Investigación en el Proceso Penal - Discusiones, Naturaleza y Viabilidad, Edición No. 4. Colección "Opúsculos de Litigio estratégico Institucional, Bogotá, Defensoría del Pueblo Colombia. 14

polígrafo, con la legislación antes citados de Estados Unidos, España y Colombia, con la legislación salvadoreña. (Ver Anexo 3)

De lo descrito en este capítulo se puede deducir que el polígrafo ya es empleado en varias legislaciones, y que en éstas lo consideran un instrumento operativo que facilita la selección del personal. Se cree que ayudará a la valoración del personal de confianza para las instituciones o empresa que requiere de su conocimiento, capacidad y sobre todo su confianza, que, dentro del resultado de esta prueba, que, de llegar a un resultado de certeza mayor a ese respecto, es una contratación segura.

CAPITULO IV DERECHOS HUMANOS EN RIESGOS POR EL USO DEL POLIGRAFO

El objetivo del tema es enmarcar los conflictos que se suscita entre el procedimiento de la prueba psicofisiológica y la transgresión de los derechos fundamentales en la normativa salvadoreña; la constitución, Convenios y Pactos internacionales y leyes secundarias.

Como se ha venido citando en el desarrollo de la investigación, el uso del examen poligráfico en si no es mala, lo malo es la forma abusiva en que se obtiene la información, es ahí donde se pone en riesgo los preceptos constitucionales del ciudadano.

Se entiende por Derechos Humanos como el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.

4.1. Constitución de la Republica de El Salvador

En su parte dogmática, nuestra Constitución conserva principios emanados de las fuentes doctrinarias originales: La Carta de Filadelfia, la Constitución de los Estados Unidos de América, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano Francés y la Constitución de Cádiz de 1812.

El contenido orgánico, procedente de la Constitución española de 1812 y de la teoría de los tres poderes desarrollada por Montesquieu, ha sido objeto de innovaciones exigidas por los cambios de nuestra vida institucional. Ambos contenidos, el dogmático y el orgánico, están dispersos en el texto de nuestra

Constitución, sin perjuicio de algunas series parciales de disposiciones de la misma naturaleza.¹⁴¹

Por lo tanto, en su Título II Los derechos y garantías fundamentales de la persona; Capítulo I derechos individuales y su régimen de excepción; Sección primera derechos individuales.

Artículo 2 de la Constitución. “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar a la propia imagen.

Se establece la indemnización, conforme a la ley por daños de carácter moral”.¹⁴²

Sobre el derecho a la libertad y su relación con la dignidad, la constitución califica de derechos fundamentales no solo a determinadas libertades (libertad de expresión, libertad religiosa, etc.) sino que también confiere un derecho general de libertad, como es deducido en el artículo 2 como del artículo 8 ambos de la Constitución...Para dar contenido concreto a ese derecho general, es indispensable recurrir al principio de la dignidad de la persona humana, si se vinculan ambos conceptos de la persona como ser ético - espiritual que aspira a determinarse en libertad.(Sentencia de 14-XII-95, Inc.17-95)

Sobre el contenido del derecho al trabajo, en su dimensión derecho individual; en primer lugar se debe de reconocer que toda persona es capaz de entender,

¹⁴¹ Concepto de Constitución Política. <https://www.asamblea.gob.sv/legislacion/constitucion>

¹⁴² Constitución de La República de El Salvador. Diario Oficial Número 234, Tomo N° 281, (16 de diciembre de 1983).

de exteriorizar su energía física y psíquica, con el fin de conseguir una satisfacción de una necesidad, interés o una utilidad social, la constitución reconoce que no debe tratarse como un objeto comercial, ni cotizada según la ley del mercado, además como el salario de retribución del valor económico producido como resultado de la actividad laboral, se debe cumplir con una serie de prestaciones, derechos y garantías sociales adicionales del trabajador, que le posibiliten una existencia digna. (Sentencia 14-XII-95, Inc.17-95).

Como ya ha comentado una definición de lo que son los Derechos Individuales: los llamados derechos individuales, derecho del hombre o derechos fundamentales de la persona, son barreras establecidas por la Constitución a la acción del poder público en favor de los gobernados o mejor dicho, es la parte de la soberanía que cada uno de los hombres se reservó para sí y por consiguiente no delego a las autoridades al concurrir por medio de sus representantes a formar la Constitución.¹⁴³

El propósito jurídico de tales derechos es, pues, garantizar contra toda intervención arbitraria del Estado un mínimo de libertad a la persona, concebida esta libertad no solo como una potestad psicológica de elegir, sino como una actividad externa de que se relacione.

Las garantías constitucionales, por su parte, son los instrumentos técnicos-jurídicos que se están orientando a la reintegración del orden constitucional, cuando este es desconocido, violado, o es inminente su transgresión.

El derecho a la vida es la facultad de conservar y defender la existencia de una persona y es el primero de los derechos individuales. La vida es especialmente

¹⁴³ Francisco Díaz Rodríguez, "Constitución Explicada", 4° ed. (San Salvador, El Salvador, 1997), 20.

defendida por el ordenamiento jurídico. Pues es el fundamento mismo de la existencia de la persona.

Asimismo, el derecho a la vida es el que se refiere a la existencia biológica del ser humano, la que además de ser un derecho natural, constituye un derecho humano que se encuentra tutelado en el ordenamiento jurídico.

Derecho a la integridad física, se apoya en la protección elemental que surge del instinto de conservación. La regulación positiva se encuentra en la prohibición de los delitos contra la vida y la integridad física establecidos en materia penal.

La integridad moral suele verse reflejada en leyes de distinta naturaleza como las que protegen del maltrato psicológico y discriminación social de la mujer.

Derecho a la Libertad es también una cualidad intrínseca de la persona humana. Que consiste en la potestad que ésta tiene de obrar de una manera u otra y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos.

Al trabajo entendido como el derecho que tiene toda persona a utilizar su capacidad física e intelectual para desarrollar actividades productivas y recibir por ella un ingreso que proporcione la satisfacción de sus necesidades y de su grupo familiar; o facultad que tiene el individuo de prestar sus servicios a un patrono a cambio de una retribución, generalmente pecuniaria.¹⁴⁴

La normativa constitucional le reconoce a toda persona la posibilidad de realizar cualquier actividad lícita que le permita satisfacer, no solo una necesidad personal, sino que la de un conglomerado social.

¹⁴⁴ Lissette Beatriz Mendoza G. y otro, *“Constitución comentada artículo por artículo”*, 5° edición, Editorial jurídica salvadoreña, (febrero de 2011) 12

Derecho al honor, la Sala de lo Constitucional ha declarado “que este derecho se encuentra integrado por dos aspectos o actividad íntimamente conectadas a) estimación que cada persona hace de sí misma, b) reconocimiento que los demás hacen de nuestra dignidad”.

Conforme a la Comisión Redactora de la Constitución expone “que el honor de las personas es tanto o más valioso que sus bienes materiales. La imputación que pueda hacerse a alguien de actuaciones deshonrosas, consista éstas o no en acciones tipificadas como delitos, pueden causar daños de gran magnitud que repercuten no sólo en la vida familiar sino en las relaciones todas del hombre dentro de la sociedad en que vive, perjudicándolo también en su bienestar material”.

Derecho a la Intimidad personal y familiar. Ossorio establece que esta expresión se refiere al derecho que todas las personas tienen para que sea respetada su vida íntima, a efectos de que nadie pueda entrometerse en la existencia ajena publicando retratos, divulgando secretos, difundiendo correspondencia, mortificando a otros en sus costumbres o perturbando de uno u otro modo su privacidad.

Derecho a la Propia Imagen. se define como la facultad que a cada persona corresponde, o debe corresponder, para prohibir o autorizar que su figura o imagen sea reproducida, utilizada o exhibida, con fines lucrativos o sin ellos.

El derecho a la indemnización es un resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima. Los daños morales son una lesión que sufre la persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos. La indemnización de daño moral presenta algunos problemas para determinar el monto de la misma. Hay con certeza un daño comprobable, con mayor o menor dificultad, aunque en ocasiones el daño moral supera al daño material. Por

otro lado, se plantea la polémica de que si una retribución pecuniaria puede enmendar este tipo de daño. Nuestra Constitución establece este derecho como parte de la tutela que debe observar sobre los derechos fundamentales de la persona humana y, por último, esta es una medida que se toma cuando ya el orden jurisdiccional ha sido violado atentando contra los derechos fundamentales de un tercero.

4.2. Tratados Internacionales en materia de derechos humanos

La preeminencia de los convenios internacionales en materia de derechos humanos sobre el Derecho interno de los Estados; comprendiendo por este último la plenitud de normas que conforman el ordenamiento jurídico como lo son: la Constitución Política, las normas constitucionales, las normas ordinarias, las reglamentarias y las individualizadas; ha sido y es tema de amplios debates tanto doctrinarios como legales. Las corrientes modernas europeas apelan por la supremacía de los convenios en materia de derechos humanos.¹⁴⁵

La preeminencia de los derechos humanos sobre el derecho interno de los Estados, que “ha sido el tema de los derechos humanos el más dúctil para el proceso integrador, muy probablemente por la percepción en cuanto a su esencia que se ha generalizado. Esto es, apreciarlos como derechos íntimamente ligados a la dignidad del hombre, por lo que no son facultades otorgadas por los Estados, sino derechos intrínsecos del hombre exigibles frente al Estado.

Por ello el Estado tiene dos obligaciones: abstenerse de realizar acciones que vulneren e invadan la zona de los derechos fundamentales de los ciudadanos

¹⁴⁵ Ibid., 35

(una actitud pasiva de no hacer), y efectuar acciones y estrategias tendentes a proteger y lograr que los ciudadanos disfruten de sus derechos (actitud activa). Bajo esa orientación, los derechos humanos, no como concesiones internas o nacionales, se aparecen con otra jerarquía por encima de los Estados y su ordenamiento, como un orden supranacional, que son exigibles internacionalmente.”¹⁴⁶

Por lo tanto, los tratados a diferencia de otro instrumento sobre derechos humanos, como las declaraciones y resoluciones internacionales, son de carácter vinculante, es decir que jurídicamente son instrumentos obligatorios para los Estados Partes.

Los tratados sobre Derechos Humanos, tiene características propias que los distinguen de los Tratados Internacionales tradicionales celebrados entre Estados, ya sea bilaterales o multilaterales, mientras que en estos los Estados partes persiguen ventajas y beneficios recíprocos, en aquellos persiguen la protección internacional de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

A continuación, se dará a conocer toda aquella normativa internacional, las cuales El Salvador esta suscrito, y en materia de derechos humanos guardan incidencia directa con la problemática objeto de estudio.

4.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

En el considerando quinto de la Declaración, establece: “Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han

¹⁴⁶ Ibid., 28

declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”.¹⁴⁷

Asimismo, en su art. 1, art. 2 y art. 23 número 2 de la Declaración antes citada, pues determina que todos somos libres e iguales, sin distinción de raza, sexo, religión, opinión política y el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país, es decir que todos ciudadanos tienen la plena libertad de acceso a funciones públicas, y a que se le respeten sus derechos sociales, políticos y culturales.

4.2.2. Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación

Este Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación suscrito por El Salvador, en su art. 5 literales e) y i) ¹⁴⁸ elimina todos los prejuicios que existen en la sociedad respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, asimismo protege el derecho al trabajo y elección del mismo en iguales condiciones para todos los que lo soliciten.

4.2.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En el llamado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Se comprometen a proteger tanto al hombre como a la mujer en igualdad de oportunidades, en relación a los derechos económicos, sociales y

¹⁴⁷ Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos.

¹⁴⁸ Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación. Artículo 5.- ... “e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria...”.

culturales, así como en los derechos laborales, para recibir formación profesional y a ser promovidos a un cargo superior de acuerdo a su capacidad y servicio. En su artículo 3, 6 numero 2, y 7 literal C.

4.2.4. Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Este convenio protege a la mujer de la discriminación que puede existir tanta en el lugar de trabajo como a la hora de solicitar uno, y es por ello que en Art.11 numero 1, literal a,¹⁴⁹ como el derecho de oportunidad que tiene el hombre así lo tendrá la mujer y determina que los derechos laborales son inalienables para el ser humano.

4.2.5. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos

Convencionalidad: es el poder judicial debe ejercer una especie de control de convencionalidad entre las normas judiciales internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derecho Humanos.

Este pacto en su Artículo 7,¹⁵⁰ establece que ningún ser humano puede ser expuesto a ningún tipo de maltrato, como puede ser la tortura, ni a penas que sean inhumanas y que contradigan las leyes que así lo citan, y para ser sometido a ellas debe de expresarlo libremente.

¹⁴⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, entra en vigor: 3 de septiembre de 1981. Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Artículo 11.- 1. “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;”.

¹⁵⁰ Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, entra en vigor: 23 de marzo de 1976 conformada con el artículo 49. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 7 expresa: “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos”.

En este punto es importante precisar que el respeto a los derechos humanos y a las libertades básicas, son condición fundamental para el desarrollo de la vida política, social y cultural. La forma en que se presiona a los agraviados los coloca ante la situación de no tener otra alternativa que someterse a la práctica del examen poligráfico, además de ser una acción represiva y producto del abuso de poder de las autoridades que autorizan o toleran su aplicación.

Ya que no existe una normativa internacional, que regule la aplicación de dicha prueba en cuanto a proceso de selección de aspirantes a una determinada dependencia, evaluaciones periódicas o procedimientos administrativos de responsabilidad. Es decir que el polígrafo se ha convertido en un mecanismo de discriminación y de violación de derechos fundamentales, por la manera en que se realizan algunas preguntas.¹⁵¹

Es de que considerar que los tratados internacionales de Derechos Humanos prevalecen sobre cualquier norma constitucional, es decir, en el ordenamiento jurídico de un Estado, no puede implementarse prácticas que transgredan Derechos Fundamentales, en virtud que estos derechos deben estar en función y armonía al Derecho Internacional de derechos Humanos, con el propósito de no permitir su violación en los distintos ámbitos.

4.3. Código de Trabajo

Toda legislación laboral que fue promulgada de manera dispersa se unificaría en el primer Código de Trabajo, promulgado el veintidós de enero de 1963. Este instrumento es aprobado con un considerable atraso, ya que la obligación de su promulgación existe desde que fue decretada la

¹⁵¹ Diario Hunnapuh de El Salvador, "El uso del Polígrafo en El Salvador", (viernes 16 de marzo de 2007).

Constitución de 1950, y después el Código de Trabajo del veintitrés de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial, el treinta y uno de julio del mismo año.¹⁵²

El artículo 12 del Código de Trabajo regula el Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación.

Además, en los tratados internacionales antes citados tienen una gran relación con dicho artículo ya que protege la discriminación en las personas al momento de buscar un empleo, y a que no se le violente el derecho a un trabajo digno.

Información que fue solicitada a la Unidad de Acceso a la Información Pública: 19 de marzo de 2019. Recibiendo notificación de la OIP el día 26 de marzo del correspondiente año, con referencia UAIP-AL-6124-2019-(MM), en su Romano tercero en su párrafo tercero expresa "...Declarando que la Asamblea Legislativa no ha reformado el Código de Trabajo, ni existe en estudio reforma alguna sobre la temática relacionada en su solicitud". (Ver anexo 4)

Con ello se determina que no existe una prohibición en el Código de Trabajo para la aplicación de la prueba del polígrafo, en los casos de proceso de selección de personal (promociones, asensos o en una evaluación periódico).

Por tanto, el Estado es quien debe hacer cumplir los principios y derechos establecidos en la Constitución, así como los instrumentos internacionales

¹⁵² Silvia Ivette Juárez Lazo y otra, "La incidencia de la Flexibilidad Laboral como una de las tendencias del Proceso de globalización, en la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, del sector privado de la Ciudad metropolitana de San Salvador" (Tesis de grado: Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2003), 43-44.

referente a los derechos humanos ratificados por el Estado, ya que se evidencia que todos garantizan y protegen al ser humano. El Estado de El Salvador en razón al modelo de Estado Constitucional de derecho y justicia social, recoge estos presupuestos garantías concertados en los cuerpos normativos vigente.

CAPITULO V SITUACION ACTUAL DEL USO DE LA PRUEBA DEL POLIGRAFO

La selección y contratación de personal, constituye de acuerdo a los intereses de la empresa, de contratar a una persona idónea para el puesto disponible; e implica, formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses y derechos, tanto del trabajador como de la empresa o institución que desee, emplear.

El examen poligráfico en la elección de personal, ofrece a la sociedad seguridad y confianza con la contratación, pero sin embargo se ha podido visualizar en el capítulo anterior que no existe legislación que regule la práctica de dicha prueba en el ámbito laboral, lo que contribuye a un riesgo en su aplicación.

En El Salvador existen varias empresas que la manejan como herramienta de evaluación en los procesos de selección de personal, y que también ofrecen este servicio a otras empresas para ser utilizadas en los empleados, de la empresa privada como en Instituciones Públicas, clasificando las pruebas como: *Preempleo*¹⁵³; consiste en realizar el examen para establecer la idoneidad de un aspirante a algún cargo dentro de la empresa o institución de gobierno.

De esta manera, para verificar la honestidad al llenar los datos de su solicitud de empleo *De rutina*; con este examen se busca determinar si en una empresa se están cumpliendo con los procedimientos y funciones establecidas o si por el contrario se están cometiendo irregularidades. Prueba Específica¹⁵⁴; que es

¹⁵³ Grupo Alfa, “Servicios especiales de seguridad”, Ciudad Merliot, La Libertad, El salvador; <http://grupoalfa.com.sv/index.php/poligrafia>.

¹⁵⁴ GRUPO ALFA, “Servicios especiales de seguridad”, Ciudad Merliot, La Libertad, El salvador; <http://grupoalfa.com.sv/index.php/poligrafia>

un examen en el cual se busca determinar si una persona miente o no, en relación con un tema específico a investigar.

5.1. Análisis de Resultados

Se hará un breve análisis de la información obtenida en la Unidad de Acceso a la información, como también de entrevistas, y resultado de la encuesta, a la situación actual referente al examen poligráfico, el cual se desglosará de la siguiente manera:

5.1.1. Solicitud a Unidad de Acceso a la Información Pública

De acuerdo a lo establecido, por la Constitución de la Republica y a los Tratados Internacionales, se reconocen que la transparencia y el derecho de acceso a la información son herramientas idóneas, para una efectiva participación ciudadana, lo cual contribuye al fortalecimiento de las instituciones públicas.

De conformidad con la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) en sus artículos 1, 2, 3 literal a, b, j; artículo 4 literal a, b, c, d, e, f, g, y artículo 65, 69, 71 y artículo 82 de dicho cuerpo normativo.

Información que fue solicitada en 24 mayo de 2018 y recibida por el departamento de Recursos Humanos, el 25 de corriente, con referencia a la solicitud número 0199/2018, donde se solicitó:

- a) ¿Quién es la entidad encargada de realizar la prueba del polígrafo, a personas aspirantes a plazas administrativas o de seguridad, en la Dirección de Centros Penales?
- b) Remitir formulario a utilizar para la prueba de la prueba poligráfica.

Recibiendo resolución de la UAIP, con referencia UAIP/OIR/0199/2018, la cual resuelve “se anexa respuesta del Departamento de Recursos Humanos y de la Escuela Penitenciara a quienes corresponde realizar el proceso de selección y evaluación a aspirantes plazas, así como la contratación.

Memorándum con referencia RRHH 1861/18, donde se expresa: “imposibilitado en brindar la información requerida, ya que la información solicitada es inexistente.”. Y en memorándum de la EP con referencia EP-0722/2018 se hace del conocimiento que en la Escuela Penitenciara, “no se tenían casos de despido por la causal solicitada (Prueba Poligráfica), ya que se realizan solo procesos de evaluación si la mesa técnica así lo requiere, en caso de ser necesario lo solicita al CAIP, y el proceso queda en suspenso al resultado de la prueba Poligráfica, si el resultado es desfavorable, el proceso de evaluación concluye, con el resultado, en caso contrario continua el proceso”. (Ver anexo 5)

No estando conforme con la información recibida, se interpuso un Recurso de Apelación ante el Instituto de Acceso a la Información Pública, y recibiendo resolución con referencia UAIP/OIR/0255/2018(MDO) resuelve y detalla, la información contenida en el Informe Emitido por la Dirección de Auditoria de la Corte de Cuenta de la Republica¹⁵⁵ y al Manual de Reclutamiento, selección, evaluación y contratación de personal.¹⁵⁶ (Ver los anexos 6, 7 y 8)

En la información recopilada en la UAIP, se puede percibir que hay un Manual de Reclutamiento selección, evaluación y contratación de personal, donde se encuentra regulado la aplicación de la prueba del polígrafo a los aspirantes a

¹⁵⁵ Informe del examen especial al presupuesto extraordinario de seguridad pública, ejecutado por la Dirección General de centros penales, por el periodo del 01 de octubre de 2016 al 31 de marzo de 2017, San Salvador, El Salvador, 01 de noviembre de 2017. p. 5.

¹⁵⁶ Manual de reclutamiento, selección, evaluación y contratación de personal. 09 de junio de 2017. Dirección General Interino de Centros Penales. 4-20

la plaza y a contrataciones del personal penitenciario, se han encontrado anomalías dentro de la institución de acuerdo al informe emitido por la Corte de Cuenta de la República con relación al presupuesto extraordinario de seguridad pública, ejecutado por la dirección general de centros penales, por el periodo del 01 de octubre de 2016 al 31 de marzo de 2017, en dicho informe presenta la contratación de personal, de los cuales no cumplía con los requisitos que se mencionan en el manual antes citado.

5.1.2. Entrevista a Agente de Vigilancia y Seguridad

Teniendo definidas las áreas de practica del polígrafo en el Salvador, se realizó una entrevista a Agentes de Vigilancia y Seguridad, cumpliendo así la hipótesis de la investigación, se plantearon preguntas sobre: los principios que posee, si fue sometido voluntariamente u obligado a la prueba, entre otras, la información que se obtuvo de la persona entrevistada, es útil para determinar los pro y contras del examen del polígrafo.

Entrevista realizada al Agente de Vigilancia y Seguridad el señor Mario López¹⁵⁷, quien nos expresa su opinión sobre la prueba del polígrafo, fue sometido a una prueba de selección del personal para optar a su empleo, expreso que se sometió voluntariamente, aclara que para poseer su puesto de trabajo le realizaron el polígrafo, y que previo a la realización de la prueba le hicieron firmar, una autorización, la cual detalla que para firmar la autorización fue de una manera forzosa, ya que si su respuesta hubiere sido negativa no podría haber logrado la oportunidad de trabajo.

Asimismo, expresa que no fue informado sobre las características, forma de evaluación y que parámetros se evaluarían, al momento de someterse a la

¹⁵⁷ Entrevista realizada a un Agente de Seguridad del sector público, y para proteger su identidad, en la presente entrevista se le llamara Mario López.

prueba se sintió presionado y en ocasiones agredido pues sintió que había preguntas que no iban acorde al puesto de trabajo que él estaba solicitando, y a la misma vez con miedo a equivocarse y perder la oportunidad laboral.

En el transcurso del interrogatorio le realizaron preguntas muy inquietantes (expresa Mario López), pues las preguntas estaban relacionadas con sus preferencias sexuales a su mismo género, cuantas veces tenía relaciones sexuales en la semana, y posee vicios en relación a drogas, alcohol, entre otras por ser demasiado, desagradables decidió no expresar.

Expresa que él se ha sometido en dos ocasiones a la prueba poligráfica, en un primer momento para obtener su empleo y la segunda ocasión fue por robo de equipo en un establecimiento donde antes laboraba. Asimismo, no conoce ningún derecho sobre dicha prueba y expresa que le gustaría que existiera una regulación, control y supervisión del procedimiento la práctica de dicha prueba y para que no se utilice de manera abusiva.

Analizando la entrevista del Agente de Seguridad, se puede ver una serie de vacíos en cuanto a la forma de realizar algunas preguntas en el examen poligráfico, en la selección de personal sobre todo en agentes de seguridad, ya que hay una clara violación de los derechos humanos como lo son la dignidad humana, derecho a la intimidad, presunción de inocencia, derecho al trabajo, igualdad de oportunidad, sobre todo a obtener un trabajo digno.

5.1.3. Resultado de la Encuestas

A continuación, se mostrarán los resultados de los datos alcanzados en la encuesta. Para permitir una fácil comprensión de los resultados; estos se ilustrarán a través de cuadros de análisis; incluyendo en los mismos la respuesta mayoritaria que corresponde a cada pregunta de la encuesta.

La encuesta se dirigió a dar respuesta a nuestra hipótesis general de la investigación y para lograr este propósito se plantea preguntas que exploran la información sobre: la violación de derechos fundamentales de los ciudadanos que aspiren a obtener un empleo público por la forma de realizar la selección y evaluación del personal.

En materia administrativa-laboral no permite catalogar como ilícita o ilegal la implementación de dicha prueba para la obtención de una oportunidad laboral; y que tan constante se realiza la prueba poligráfica en empresas privadas y públicas.

La información brindada por las personas encuestadas, fue muy útil ya que nos da a conocer los beneficios o las faltas que se cometen a la hora de la implementación de la prueba poligráfica, con los resultados obtenidos fue posible deducir que su aplicación no se está utilizando de la mejor forma. Asimismo, la encuesta nos permite ver que los resultados sean utilizados como herramienta, para obtener datos más específicos acerca del tema objeto de estudio.

Se realizaron 25 encuestas, lo que representa el 100% de nuestro muestreo con referencia a la aplicación de la Prueba del Polígrafo para la selección de personal que laboran como Agente de Seguridad y Vigilancia, así como a trabajadores del sector públicos y privado.

A continuación, se realiza el análisis descriptivo por ítems, de los resultados obtenidos los cuales se representarán y analizarán de forma descriptiva en las siguientes estadísticas, según su Ítem.

Ítem 1. ¿Cuál es su profesión actualmente?

Análisis descriptivo:

El 52%, empleados de seguridad y vigilancia, 24% son empleados públicos y el otro 24% son empleados privados. De esta manera se establece el sector que más se utiliza el examen poligráfico para obtener un empleo.

Pues la prueba poligráfica, brinda seguridad y confianza en cada uno de los empleadores, y constituye un riguroso control en el desarrollo de las actividades, tanto administrativas como financieras, asimismo ayuda a la adecuada selección de personal.

Ítem 2. ¿Usted fue sometido a una prueba de selección de personal para optar a un empleo? ¿A qué tipo de prueba?

Análisis descriptivo:

Las personas encuestadas indican que, el 24%, fueron sometidos solo a entrevista, otro 24% pruebas psicológicas, un 20% al examen poligráfico y el 32% a todas las pruebas antes mencionadas. Se ha establecido que examen poligráfico es un elemento de selección a la hora de aplicar a un empleo ya que al someterse a la prueba proyecta un nivel de confianza, honradez y honestidad.

La prueba poligráfica, es útil como parte del mecanismo de seguridad y confianza, y que es indispensable para seleccionar y contratar a personas honestas y responsables y comprometidas. Dicha prueba disminuye riesgos y garantiza la productividad y éxito de la institución para la que labora.

Ítem 3. ¿Cree necesario el uso del polígrafo en la institución donde labora?

Análisis descriptivo:

Las respuestas en este caso están divididas. Ya que el 65%, del encuestado expresa que es poco, mientras que el 27% de mucha ayuda y el 8% restante

opina que de nada sirve. Se percibe que la población no percibe los cambios cuando se realiza el examen poligráfico.

Pues la prueba poligráfica, brinda seguridad y confianza en cada uno de los empleadores, y constituye un riguroso control en el desarrollo de las actividades, tanto administrativas como financieras, asimismo ayuda a la adecuada selección de personal.

Ítem 4. ¿Si a usted le solicitaran la prueba del polígrafo, para ascender a un cargo superior en el que se encuentra, se sometería a dicha prueba?

Análisis descriptivo:

Las respuestas en este caso son concretas. Ya que el 83%, se sometería a dicha prueba, mientras que el 17% expresa que no. Se percibe que la población en el afán de superación está dispuesta a someterse a la prueba ya sea por mejoras personales o simplemente por tener un cargo superior.

Los empleados son el pilar que sustenta las funciones y objetivos de la empresa, por lo que el recurso humano es un factor determinante para el crecimiento de la misma. Por ello es indispensable contar con personal capacitado e idóneo que se rija por valores y principios. Pues al ser sometido a la prueba para ascender a un cargo superior genera confianza tanto al empleador como al cliente, por tener una persona capacitada para dicho cargo.

Ítem 5. ¿Usted ha sido sometido a una evaluación poligráfica en los últimos seis meses?

Análisis descriptivo:

Las respuestas en este caso son concretas. Ya que el 40%, se sometería a dicha prueba, mientras que el 60% expresa que no. Se puede establecer que se realiza el examen del polígrafo.

Los empleados se someten a los exámenes que sus superiores les solicitan, ya sea para tener un trabajo estable y digno, así también por rutina de la emplea o entidad por la cual labora y en un extremo por la pérdida de un objeto o robo dentro del lugar de trabajo.

Ítem 6. ¿Se le solicito hacer una evaluación previa, al sometimiento de la prueba poligráfica?

Análisis descriptivo:

Las respuestas en este caso son concretas. Ya que el 16%, dice que si, un 36%, dice que no, mientras que el 48% expresa no contesto por no haber sido sometido a la prueba. Hay un gran vacío, ya que la información obtenida de los encuestados no se les realiza la prueba si no que de una solo ves se les practica el examen.

Los examinadores no tienen el cuidado de seguir el protocolo, al realizar la prueba poligráfica, ya que se incumple con los estatutos de la Asociación Latinoamericana de Poligrafistas, que clara mente dice que se tiene que realizar una prueba verbal antes de someterse a la prueba con el aparato, pese a ese incumplimiento realizan el examen.

Ítem 7. ¿Usted fue informado de las características y parámetros de medición del polígrafo?

Análisis descriptivo:

En este apartado el 31% opino que sí, mientras que el 69% expresa que no. Se percibe que la población se está sometiendo a la prueba poligráfica, sin previo conocimiento de lo que el aparato realiza, dando lugar a que esta prueba se vuelva una herramienta obligatoria para la contratación del personal.

Si bien es cierto que esta prueba puede ser una forma de selección del personal y que se puede obtener un personal idóneo, pero se está cometiendo un error en su aplicación ya que a las personas no se les está informando sobre dicha evaluación.

Ítem 8. ¿Considera usted que existe una adecuada información del proceso de evaluación poligráfica, previa a la prueba?

Análisis descriptivo:

Con respecto al cuestionario, un 48%, contesta que afirmativamente, mientras que el 20% expresa que no, sin embargo, hay un 32% que se abstuvo de contestar. Respecto a ello se puede deducir que se tiene conocimiento por ser sometidos a la prueba, mientras que los otros encuestados no tienen conocimiento adecuado de dicha prueba poligráfica.

Para la debida aplicación del uso de la prueba poligráfica, en la selección del personal, es necesario el conocer, los protocolos de aplicación, la legalidad de su uso, los aspectos éticos en torno a la aplicación, usos y beneficios y limitaciones en cuanto a su alcance.

Ítem 9. ¿Considera usted que los parámetros de la evaluación poligráfica son los adecuados?

Análisis descriptivo:

El 20% expresa que sí, el 32% expresa que no y el 48% se ha abstenido de contestar. EL cual nos deja en ver la verdad de la aplicación de la prueba ya que con el resultado obtenido se puede establecer que las personas no están satisfechas de la prueba y se puede decir que se convierte en violatoria.

El procedimiento que se realiza al momento de hacer el examen es intolerante en su momento para la persona que se somete, pues hay preguntas que

pueden hacer sentir incomodo a la persona y desde ahí ya hay nerviosismo y falta de concentración.

Ítem 10. ¿El trato que recibió por parte del evaluador durante la evaluación poligráfica fue?

Análisis descriptivo:

Las respuestas en este caso muy variantes. Ya que el 26% expresa que es excelente, un 16% expresa que bueno, otro 13% que es regular, un 6% que es malo y un 39% no contesto, se sometería a dicha prueba, mientras que el 17% expresa que no. Se evalúa el porcentaje obtenido, y nos encuentra con que las personas sometidas en su mayoría sufren un maltrato de parte del evaluador y en muchos casos sienten temer a expresarlo.

El polígrafo como ya sea expresado puede ser un medio de evaluación de confianza y compromiso con el empleado y empleador, pues hay confianza para el cargo que sea contratado, pero, sin embargo, existe maltrato al empleado a la hora de hacer la prueba.

Ítem 11. ¿Durante la evaluación poligráfica usted se sintió?

Análisis descriptivo:

El 12% sean sentido respetados, el 40% de los encuestado se han sentido presionados, ridiculizados y agredidos y el 48% no expresa su opinión. Existe muy poco respeto y profesionalidad pues evaluando el resultado no es lo que se espera de una prueba que genera confianza al empleador.

La persona encargada de la prueba poligráfica se vuelve un enemigo para el/o la persona que se está sometiendo a la prueba ya que se puede percibir una falta de profesionalismo pues se vuelve un agente agresor.

Ítem 12. ¿Fue informado oportunamente que la evaluación poligráfica es complementa mente voluntaria, y puede dar por terminada la misma en cualquier momento?

Análisis descriptivo:

Un 24% contesta que sí, un 28% contesta que no y el 48% no contestó. Se percibe la falta de información a la hora del examen ya que no se les informa de manera adecuada y que la prueba es voluntaria que ellos muy abierta mente pueden decir sí o no.

Falta de comunicación respecto al examen poligráfico, proveniente de las empresas que realizan el examen y del poligrafistas en este caso, por tanto, que él es encargado de comunicar estos detalles a la persona que se someterá a la prueba.

Ítem 13. ¿Fue informado de los resultados de su evaluación poligráfica?

Análisis descriptivo:

EL 24% contesta que sí, el 28% contesta que no y un 48% no contesta. Como se puede percibir, no se informa a la persona que se somete al examen del polígrafo.

El examen del polígrafo se convierte en un filtro para la empresa y contratar al personal idóneo asimismo como se expresa en la respuesta de esta interrogante solo la empresa que solicita el examen puede ver los resultados, mientras que el evaluado no lo ve, hay una falta de ética ya que se debe de informan a ambas partes de los resultados y así poder estar conforme.

Ítem 14. ¿Cambio su actitud frente a la unidad de trabajo después de la evaluación?

Análisis descriptivo:

Las respuestas en este caso son: 12% dice que si, el 40% dice que no y el 48% no responde. Se percibe que la población en el afán de superación se someterse a la prueba, pero no cambia su actitud a la hora de entrar a laboral o a subir de cargo.

El empleador cree que someter a la persona que prestara sus servicios a la institución cambiara su actitud frente al polígrafo. Por según el resultado las personas se someten al examen para tener beneficios económicos o un mejor lugar de trabajo, sin cambiar sus hábitos de trabajo.

Ítem 15. ¿Usted está de acuerdo con que se utilice el polígrafo en los procesos de selección de personal para ingresar a laborar a una empresa?

Análisis descriptivo:

Las respuestas en este caso son: 12% dice que si, el 68% dice que no. Se percibe que la población no acepta la prueba, pero no se resisten a no hacerla, ya que ya sea que por medio de ella tenga mayor ingreso económico o pueda tener un empleo digno.

La prueba poligráfica es útil como parte de los mecanismos de seguridad que resulta indispensable para la selección y contratación. Pero a su vez las personas que se someten a la prueba no están a gusto, pues hay una serie de abusos en las preguntas al momento de la prueba.

Ítem 16. ¿Sabe usted que la prueba del polígrafo está regulada en el país?

Análisis descriptivo:

Las respuestas en este caso son: 16% dice que si, el 84% dice que no. La falta de regulación e información del examen poligráfico, genera una desconfianza a las personas que son sometidas a ella.

Pese a ello se aplica, pues como sea expresado en el artículo 8 Constitución nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella

no prohíbe, en base a este artículo se está en la libertad de realizar la prueba, pues se convierte el examen en una prueba lícita.

Ítem 17. Si, su respuesta es negativa ¿Le gustaría que se encontré regulada en nuestra legislación?

Análisis descriptivo:

Las respuestas en este caso son: 84% dice que no y el 16% no contestaron. De esta manera los empleados no, quieren que dicha prueba se encuentre regulada en la legislación.

El empleado cree que someter a la persona que prestara sus servicios a la institución cambiara su actitud frente al polígrafo. Por según el resultado las personas se someten al examen para tener beneficios económicos o un mejor lugar de trabajo, sin cambiar sus hábitos de trabajo.

Ítem 18. ¿Conoce usted sus derechos frente a una prueba poligráfica?

Análisis descriptivo:

En esta pregunta se ve claramente: que solo 16% conoce su derecho y el 84% no los conoce. Es por ello que el examen poligráfico se vuelve abusivo a la hora de efectuar las interrogantes.

Se pueden violar derechos consagrados en el artículo dos de la Constitución, pues no hay control del estado, ni de otras instituciones que se conserven la constitucionalidad de los derechos individuales del ser humano.

Análisis general, de la encuesta antes descrita y de forma individual, se infiere en una gran mayoría que no existe medidas de seguridad cuando se presentan los ciudadanos a realizar voluntariamente el examen poligráfico.

Finalmente se puede inferir y colegir de todos los ítems y de sus respectivas cuestionaste y respuestas que es necesario, la implementación o

incorporación de los procedimientos idóneos para la realización de la prueba, del mismo modo que dicha prueba sea realizada por personas capacitadas y con un alto grado de ética profesional, para que el examinado no se sienta presionado u obligado a dicho proceso.

5.2. Policía Nacional Civil

La policía nacional civil nació de los Acuerdos de Paz en Chapultepec, México, conforme al artículo 159 de la Constitución de la República de El Salvador tiene a su cargo la obligación de garantizar el orden, la seguridad y la tranquilidad pública en todo el territorio nacional.

Ya que es una fuerza de Seguridad encargada de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos mediante el monopolio de la fuerza, y que se encuentra sometido a las órdenes del Estado, su función es prevenir la comisión de los delitos y esclarecer los ilícitos, se orienta a resguardar la legalidad, por ello es crucial que su conducta se rija estrictamente por normas vigentes.

Se ha podido establecer que, dentro de las Instituciones Públicas, como la Policía Nacional Civil se está utilizando la prueba del polígrafo.

Ejemplo de ello se puede mencionar la sentencia: de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Numero 63-V-2000, Contencioso Administrativo, San Salvador, El Salvado, 24 de noviembre de 2013 que dice: "...Que al agente Vásquez Cruz se le realizó además de las pruebas antidoping, un examen de polígrafo, el cual arrojó como resultado que el examinado mentía. Que tanto el Tribunal Disciplinario y el Tribunal de Apelaciones de la Policía Nacional Civil, irrespetaron las garantías que asisten al referido agente- derecho de audiencia, de defensa y debido proceso, tal y como lo manda la Constitución y la normativa disciplinaria vigente en esa época.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El examen del poligráfico es una manera de establecer seguridad a la Institución Pública, que requieran contratar personas honestas, leales y que brinden entre otras seguridades a la institución Estatal.

Que, si bien la prueba psicofisiológica no se encuentra prohibida ni permitida por la legislación salvadoreña respecto a la protección de los trabajadores o aquellas personas que optan por un empleo, sí se demostró que la utilización de la prueba poligráfica respecto a ciertas temáticas de la información personal de las personas, sí es atentatorio a los derechos de la persona y sí se realiza en el país, según la investigación realizada.

Se comprobó que en Centros Penales si se realiza dicha prueba ya que existe, un Manual y un Reglamento en la cual está expresamente el procedimiento al que es sometido el personal a contratar; y existe una Carta de Acuerdo de la Iniciativa de Mérida, en la que hace mención que se realiza el polígrafo.

En otros países la normativa regula la realización de la prueba poligráfica, prohibiendo su utilización y en los casos que se permite el uso, se sigue una estricta protección de los datos personales del sujeto que no sean estrictamente necesarios.

La prueba psicofisiológica es una herramienta útil cuando no se realizan preguntas para obtener información personal que violenten derechos fundamentales, como afinidad política, sindical, prácticas religiosas, preferencias sexuales, ascendencia racial e incluso la afección de salud que no afectarían el desenvolvimiento de la labor, y son catalogados como aptos

o no a la plaza tomando estos parámetros para la selección, es un claro acto de ilegalidad, discriminatorio y malicioso de la empresa o institución pública.

De tal, forma se dio respuesta a una de nuestras hipótesis, deduciendo que el examen del polígrafo atenta con el derecho a un trabajo digno, según como lo establece la Constitución, Los tratados internacionales y la Ley Secundaria (Código de Trabajo y sentencia).

Aún con la existencia de un código de ética de la Asociación de Poligrafistas, el mismo no es normativa salvadoreña y por lo tanto no es obligatorio su obediencia.

Se comprobó, que, en la realización de la prueba tanto en el test, como en el uso del aparato, realizan preguntas abusivas, las cuales ocasionan estrés y miedo a las personas sometidas a dicha prueba.

Se pudo evidenciar que algunas empresas que brindan este servicio tienen su reserva para darse a conocer, por temor a ser sancionadas y clausuradas por el Estado.

Si se pudo corroborar que en el ámbito de Vigilancia y Seguridad tanto Privada como Pública si es autorizada su realización, en el Salvador como en muchos países del mundo.

Recomendaciones

Que se regule de manera expresa la realización del examen del poligráfico a través de una normativa en el Código de Trabajo para prohibir realizar preguntas de índole personal como orientación sexual, costumbres religiosas, afinidad política o sindical, ascendencia étnica, asimismo establezca el uso, tratamiento y procedimientos de la prueba a la que va ser sometida una

persona en el ámbito laboral y/o padecimientos de salud cuando estos no afecten de manera directa el desempeño de las labores.

Que se establezca como ente regulador al Ministerio de Trabajo o se cree un departamento para el control, vigilancia y asimismo que reciba según sea el caso denuncias de la transgresión que genera dicha prueba, respecto a la violación de sus Derechos Fundamentales y protección a la información personal.

Que el Estado cuente con personal capacitado para realizar la prueba poligráfica, y que se pueda brindar el servicio al sector Privado y Público, cuando así lo requieran.

Que para un mejor control además de la certificación de la Asociación Latinoamericana de Poligrafistas, el Estado proporcione autorización para poder ejercer este tipo de actividad, a través del Ministerio de Trabajo, llevando una mejor vigilancia y eficiencia en el uso de las tecnologías.

Que exista más información de parte del Estado a la ciudadanía acerca de esta prueba del polígrafo, ya que como se puede evidenciar hay desconocimiento de los criterios, parámetros, y procedimientos de cómo se les debe practicar y en qué casos específicamente; ocasionando miedo y estrés a las personas sometidas a ella.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

Campos Mayoral, Eduardo Pérez; Carlos Pérez Campos Mayoral y Rocío Martínez Helmes, *“La poligrafía en el siglo XX: Historia y Evolución en México”*, Visión Criminológica a –Criminalística, septiembre 2016. p.61

Carrillo Salcedo, Juan Antonio. *“Curso de Derecho Internacional Público”*, Editorial Tecnos, Madrid, España. p.108

Domínguez Trejo, Benjamín, *“El Estudio de las Mentiras Verdades: Reseña sobre abuso con el polígrafo”*, Primera edición: noviembre, 2004. pp.9-25.

Gómez Parajeán, Carlos Arturo; Francisco Javier Farfán Molina y Rafael Antonio López Iglesias, *“El Polígrafo como Mecanismo de Investigación en el Proceso Penal, Discusiones, Naturaleza, y Viabilidad”*, Colección Opúsculos de litigio Estratégico Institucional 4° Ed. (Bogotá, Colombia, abril 2016). p.19

Guerra Forero, Yury Angelica, *“Prueba Poligráfica en el Proceso de Selección de Personal”*, 24 de junio 2011, Bogotá, Colombia. pp.4 -7

Mendoza G, Lissette Beatriz, *“Constitución comentada artículo por artículo”*, 5° edición, Editorial jurídica salvadoreña, febrero de 2011. p.12.

Ortega Velásquez, Elisa; *“Estudio Sobre el cumplimiento e impacto de las recomendaciones generales, informes especiales y pronunciamientos de la CNDH 2001-2017”*; tomo IX; volumen 2; editado en México; noviembre 2019. pp. 45-46

TESIS

Abgrij Alvavaca, Rodrigo Fernando; *“La evaluación de confianza a través del uso del polígrafo en la Policía Nacional y El Principio Constitucional de presunción de inocencia”*, Tesis Maestría en Derecho Constitucional, Universidad Regional Autónoma de los Andes, 2017, pp.19-20.

Alemán Ortega, Reina Irene; Alex Antonio García y Adrián Rodríguez Amaya, *“Diseño de investigación sobre el análisis comparativo de la valoración de los medios de prueba entre el Código Procesal Penal vigente y el Nuevo Código Procesal Penal, en los Juzgados de lo Penal del Centro Judicial Isidro Menéndez desde 1986 hasta 1996.”*; Tesis para Optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, 1997. 38

Argüello Sisa, Martha Eugenia; *“La prueba poligráfica de preempleo y la subjetividad”*; Ensayo de Especialización en Administración de la Seguridad, Universidad Militar Nueva Granada, enero 2016. p. 5

Boshell Norman, Martha Cecilia, *“El examen de Polígrafo tipo exploratorio, como Herramienta de control y verificación de confiabilidad del equipo humano dentro de una organización”*, Tesis de Posgrado, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. 2014. pp.9-12

Cortez Pomacusi, David; *“Insertar el polígrafo como elemento técnico probatorio en el Código de Procedimiento Penal”*, Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada, La Paz, Bolivia, 2011. pp.61 – 62

García García, María Lily; *“El uso del polígrafo en las relaciones Laborales guatemaltecas”*; Tesis de grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, febrero 2010. pp. 23-24

Hernández Villamartín, John Alexander; *“Uso del polígrafo como elemento probatorio en los procesos penales”*; Tesis de Posgrado, Universidad de Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. 2016. p. 41

Marroquín Siliezar, Ana Priscila y Miguel Ángel Siliezar Cárdenas, *“Implementación de la prueba poligráfica en el proceso de selección de personal para minimizar el riesgo de contratación en el área administrativa de la empresa Alfa Uno, S.A.”*; Tesis de Psicología, Universidad de San Carlos de Guatemala; Guatemala, noviembre de 2016. p. 20.

Murillo Monares, Leonardo; *“Análisis de las emisiones que experimentan los examinados en procesos de selección de personal mediante una prueba de Psicología Forense (Poligrafía)”*; Ensayo de Especialización en Administración de la Seguridad, Universidad Militar Nueva Granada, Santiago de Cali. 2014). pp.4-6

Támara Romero, Adolfo José; *“La importancia de la prueba del polígrafo en la eficiente selección del Talento Humano”*, Tesis de Maestría en Organización; Universidad nacional Abierta y a Distancia, Colombia, 2018. p. 9-17

LEGISLACION

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, Diario Oficial Número 234, Tomo N° 281, del 16 de diciembre de 1983. San Salvador, El Salvador

CÓDIGO PROCESAL PENAL. Diario Oficial Número 20, Tomo 382, de fecha 30 de enero de 2009. San Salvador, El Salvador

CODIGO DE TRABAJO. Diario Oficial Número 87-Bis, Tomo 323, de fecha 12 de mayo de 1994. San Salvador, El Salvador

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Asamblea General de las Naciones Unidad en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, entra en vigor: 3 de enero de 1976.

CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, Asamblea General de las Naciones Unidad en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, entra en vigor: 3 de septiembre de 1981.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, Adoptada y abierta a la firma ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, entra en vigor: 23 de marzo de 1976 conformada con el artículo 49.

LEY DEL ORGANISMO DE INTELIGENCIA, Diario Oficial Número 178, Tomo Número 352, de fecha 21 de septiembre de 2001, San Salvador.

LEY PENITENCIARIA. Diario Oficial Número 151, Tomo 372, de fecha 17 de agosto de 2006. San Salvador, El Salvador

REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY PENITENCIARIA, Diario Oficial Número 215, Tomo 349, de fecha 16 de noviembre de 2000. San Salvador, El Salvador.

REGLAMENTO DE LA LEY DEL ORGANISMO DE INTELIGENCIA DEL ESTADO, Diario Oficial Número 150, Tomo 412, de fecha 16 de agosto de dos mil 2016.

REGLAMENTO INTERNO DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN E INGRESO PARA EL PERSONAL PENITENCIARIO, emitido por el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública dirección general de centros penales en el año 2017.

MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL, aprobado por la dirección general, San Salvador 29 de mayo de 2009.

NORMAS TECNICAS DE CONTROL INTERNO ESPECÍFICAS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA, Diario Oficial Número 181, tomo 401, de fecha 05 de septiembre de 2013. San Salvador, El Salvador.

MANUAL DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL, Dirección General Interino de Centros Penales. 09 de junio de 2017, San Salvador, El Salvador.

LEGISLACION EXTRANJERA

CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, el día 17 de septiembre del año de Nuestro Señor de mil setecientos ochenta y siete y duodécimo de la Independencia de los Estados Unidos de América, Enmienda XIV Ratificada en julio 9, 1868, <https://www.archives.gov/espanol/constitucion>.

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO, Employee Polygraph Protection Act. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/eppaspan.pdf>.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, Boletín Oficial dl Estado Gaceta de Madrid, viernes 29 de diciembre de 1978, Núm.311.1, de 1978, aprobada por las Cortes en sesiones plenarios del Congreso de los Diputados y del Senado Celebrados el 31 de octubre de 1978. Ratificado por el pueblo español en Referéndum el 6 de diciembre de 1978. Sancionado por el S.M. el Rey ante las Cortes el 27 de diciembre de 1978.

LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Real Decreto Legislativo 2/2015, BOE número 255, de 24 de noviembre de 2015, <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>.

LEY ORGÁNICA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES, 3/2018, numero 294, de 6 de diciembre de 2018, <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>.

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, (Ue) 2016/679, Diario Oficial de la Unión Europea Numero I-322/1 de 23 de octubre 2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content>.

REGLAMENTO GENERAL DE INGRESO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, Real Decreto 364/1995, versión vigente 5 de Marzo de 2006, http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd364-1995.html.

REGLAMENTO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS Y DE FORMACIÓN EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA, Real Decreto 614/1995, de 28 de noviembre 2015, https://www.policia.es/cnp/pdf/rd_1995_0614.pdf.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, Bogotá, 1991, congreso de la República de Colombia, Recuperado el 1ro de abril de 2018 de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html.

LEY ESTATUTARIA No. 1621, Congreso de la República de Colombia. (17 de abril de 2013), “Por medio de la cual se expiden normas para fortalecer el Marco Jurídico que permite a los organismos que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia cumplir con su misión constitucional y legal.” Recuperado el 10 de mayo de 2018 de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1621_2013.html

JURISPRUDENCIA

SALA DE LO CONSTITUCIONAL de la Corte Suprema de Justicia, Antiguo Cuscatlán, La Libertad, a las once horas del día veintiocho de enero de dos mil novecientos noventa y siete, Sentencia definitiva, Referencia 5-L- 94. p. 3

SALA DE LO CIVIL de la Corte Suprema de Justicia, a las quince horas del veintidós de diciembre de dos mil cuatro, Sentencia de Apelación, Referencia1703. p. 7

CÁMARA DE LO CIVIL de la Primera Sección de oriente, a las quince horas y cuarenta minutos del día veintidós de febrero del año dos mil once, en la ciudad de San Miguel, departamento de San Miguel, Sentencia definitiva, Referencia L-37-10-06-09. pp. 3- 5

SENTENCIA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Número 63-V-2000, Contencioso Administrativo, San Salvador, El Salvado, 24 de noviembre de 2013.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Número 1703 S.S, San Salvador, El Salvador, 22 de diciembre de 2004.

INFORME

INFORME DEL EXAMEN ESPECIAL AL PRESUPUESTO EXTRAORDINARIO DE SEGURIDAD PÚBLICA, EJECUTADO POR LA DIRECCION GENERAL DE CENTROS PENALES, POR EL PERIODO DEL 01 DE OCTUBRE DE 2016 AL 31 DE MARZO DE 2017, San Salvador, El Salvador, 01 de noviembre de 2017.

REVISTAS

Anta, Juan Ángel; *“Detección del engaño: Polígrafo VS Análisis Verbo Corporal”*. Revista Jurídica. 2014. p.37

Rubio, Octavio y Camilo TENJO. *“El polígrafo en Materia Laboral”*, Revista Laboral. Número 1. Colombia.18 Julio 2017. p. 3

Sanchez, Amável; *“Polígrafo España Confianza con Ciencia”*, Revista digital. Número 8. España. Junio 2016. pp.15-17

Salazar, Myriam, *“Concepto 202634”*. Ministerio Del Trabajo. Colombia. Octubre 12-2013. p. 3

Taylor, Marisa; Revista RT PLAY *“El uso del Polígrafo en EEUU, ¿Protección de datos o abuso del poder?”*, Publicado el 18 de febrero de 2013.

Valiente, Tomas, *“Sobre la tortura y otros males menores”*, A orillas del Estado, editorial Taurus, Madrid, 1996. p. 73

Valdivieso, Diego; *“La aplicación del polígrafo en la órbita de las relaciones laborales”*. Revista actualidad laboral. Número 179. Colombia. Sept-oct 2013. pp. 10-15

Villareal, Javier; *“Concepto 162736”*, Ministerio Del Trabajo. Colombia. Junio 8 2011. pp. 01-02

DICCIONARIO

Manuel Ossorio, *“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”*, 26^a ed. Actualizada Corregida y Aumentada por Guillermo Cabanela de las Cuevas, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1999

SITIOS WEB CONSULTADOS

Beneyto Paysal, Juan Tomas y otros; *“Los componentes y accesorios del Polígrafo”*; B.E.A.R. Forensics, Justicia con ciencia, <http://es.bearforensics.com/poligrafo-es/poligrafo-espana>, sitio consultado el 22 de junio de 2018.

Campo, Luis del, *“Las pruebas del fierro caliente y de las guerras en el Fuero General de Navarra”*, *file://C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetLasPruebasDelFirroCalientYDeLasGletasEnEIFueroGen-409601*. pp 5 al 6, sitio consultado el 22 de julio de 2019

COMISIÓN NACIONAL SOBRE PRISIÓN POLÍTICA Y TORTURA, Capítulo V Métodos de tortura: Definiciones y testimonios, [hrlibrary.umn.edu>links> cap-05](http://hrlibrary.umn.edu/links/cap-05). p. 255.

Landa, José Antonio y Patricia Fernández de Landa, *“¿Quién utiliza el polígrafo en España?”* <http://poligrafo.info/quien-utiliza-el-poligrafo-en-espana/>, sitio consultado el 15 de junio de 2018.

Ferre Ribera, María Pilar, Descubre la Psicología, *La detección de la mentira en la historia*, julio 25, año 2013, <https://descubrelapsicologia.com/la-deteccion-de-la-mentira-en-la-historia/>, sitio consultado el 08 de septiembre de 2018.

Goldschmidt, Werner *Guerra, Duelo y Proceso*.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GuerraDueloYProceso-2127949%20(3).pdf. p. 87, sitio consultado el 25 de febrero de 2019.

GRUPO SOLUCIONES HORIZONTE-GSH, “Prueba de polígrafo”, Publicado en artículo número 13, <https://www.gsh.com.co/prueba-de-poligrafo>, sitio visitado el 15 de enero de 2019.

Otero, Luis, *Muy interesante*, *¿El detector de mentiras sirve como prueba en un juicio?*, <https://www.muyinteresante.es/curiosidades/preguntas-respuestas/el-detector-de-mentiras-sirve-como-prueba-en-un-juicio>. sitio consultado el 05 de marzo de 2019.

RT SEPA MAS, Publicado 18 de febrero de 2013, <https://actualidad.rt.com/sociedad/view/86898-eeuu-prueba-poligrafos-privacidad>, sitio consultado el 15 de marzo de 2018.

ANEXOS

ANEXO UNO

GLOSARIO

Acotación: Son las sugerencias que el autor da al director y a los actores para que interpreten de una manera específica un determinado pasaje de la obra, pudiendo así orientar sobre la actitud que debe adoptar quien representa a un personaje o el movimiento de los actores.

Alostáticos: La alostasis describe el proceso a través del cual el cuerpo sometido a situaciones de exigencia o estrés logra recuperar su estabilidad (homeostasis) realizando cambios de comportamiento fisiológico o psicológico que le permitan mantener un equilibrio estable, considerando también las exigencias futuras. Esto puede llevarse a cabo por medio de la alteración en las hormonas del eje HHA, el sistema nervioso autónomo, las citoquinas, o una variedad de otros sistemas, y generalmente es adaptativa en el corto plazo. La alostasis es esencial para mantener la viabilidad interna en medio de condiciones cambiantes.

Eficacia: Es conseguir metas y objetivos propuestos, independientemente del uso que se la haya dado a los recursos. La eficacia hace referencia a los resultados obtenidos en relación con las metas y el cumplimiento de los objetivos.

Homeostasis: Es una propiedad de los organismos que consiste en su capacidad de mantener una condición interna estable compensando los cambios en su entorno mediante el intercambio regulado de materia y energía con el exterior (metabolismo). Se trata de una forma de equilibrio dinámico que se hace posible gracias a una red de sistemas de control realimentados que constituyen los mecanismos de autorregulación de los seres vivos. Ejemplos de homeostasis son la regulación de la temperatura y el balance entre acidez y alcalinidad (pH).

Legalidad: Sobre la vinculación de la administración al principio de la legalidad; todos los funcionarios de las instituciones de la Administración Pública deben sujetarse en su actuar a lo que esta previamente establecido en la Ley. Este sometimiento de la Administración, al ordenamiento jurídico del Estado es lo que se conoce como Principio de Legalidad y es uno de los mas grandes logros del Estado de Derecho.

Tiopetato de sodio: El tiopentato de sodio es una droga derivada del ácido barbitúrico, más conocida por el nombre de pentotal sódico, amital sódico o trapanal. Está clasificado como barbitúrico de acción ultracorta porque el efecto hipnótico en pequeñas dosis del fármaco desaparece en pocos minutos. Actualmente se usa poco debido a la recuperación lenta y resacosa del paciente.

Placebo: Un placebo es una sustancia farmacológicamente inerte que se utiliza como control en un ensayo clínico. El placebo es capaz de provocar un efecto positivo a ciertos individuos enfermos, si estos no saben que están recibiendo una sustancia inerte (ej. agua, azúcar) y que creen que es un medicamento. Esto se denomina efecto placebo y es debido a causas psicológicas.

Electrodérmica: Cambio en el calor y la electricidad que transmiten los nervios y el sudor a través de la piel. La respuesta electrodérmica aumenta en ciertos estados emocionales y durante los sofocos que se presentan con la menopausia. También se llama conductividad de la piel y respuesta galvánica de la piel.

Ipsativos: Significa, literalmente, “autoproclamarse”, por lo que dichas pruebas indican cómo un individuo prefiere responder a los problemas, a la gente, al ritmo de trabajo o a las formalidades, es decir, se trata de una declaración de

Preferencias. Sin embargo, ofrecen poca correlación si comparamos las mediciones de una persona con las de otra. Por otra parte, dado que es el propio individuo el que señala sus preferencias respecto a si mismo, es lógico que el resultado tenga un elevado grado de aceptación por parte del encuestado cuando éste lee el análisis.

ANEXO DOS



DIARIO OFICIAL



DIRECTOR: Luis Ernesto Flores López

TOMO N° 383

SAN SALVADOR, MIERCOLES 6 DE MAYO DE 2009

NUMERO 81

La Dirección de la Imprenta Nacional hace del conocimiento que toda publicación en el Diario Oficial se procesa por transcripción directa y fiel del original, por consiguiente la institución no se hace responsable por transcripciones cuyos originales lleguen en forma ilegible y/o defectuosa y son de exclusiva responsabilidad de la persona o institución que los presentó. (Años 21, 22 y 23 Reglamento de la Imprenta Nacional)

SUMARIO

ORGANO LEGISLATIVO	Pág.	ORGANO EJECUTIVO	Pág.
Decreto No. 845.- Se concede permiso a los ciudadanos salvadoreños José Francisco Merino Reyes, Elmer Charlaix y Julio Rank Romero, para que acepten la Orden Bernardo O'Higgins, que les ha conferido la Presidenta de la República de Chile.	54	MINISTERIO DE GOBERNACION RAMO DE GOBERNACIÓN	
Decreto No. 846.- Se concede permiso a la Ministra de Relaciones Exteriores, Embajadora Marión Argueta de Barillas, para que acepte condecoración que le ha conferido el Gobierno de la República de Panamá.	6-7	Estaduto de la Asociación de Condominios del Centro Comercial Europa Linda y de la Iglesia de Dios Internacional Monte Heró, El Salvador, Acuerdos Ejecutivos Nos. 48 y 66, aprobándolos y confirmandoles el carácter de persona jurídica.	54-63
Decreto No. 847.- Declárase a Monsiador Rodrigo Delgado Cabrera Caillat, "Hijo Meritísimo de El Salvador".	74	MINISTERIO DE SEGURIDAD PUBLICA Y JUSTICIA	
Carta de Acuerdo de la Iniciativa Mérida entre los Gobiernos de los Estados Unidos de América y de El Salvador; Acuerdo Ejecutivo No. 466, del Ramo de Relaciones Exteriores, aprobándolo y Decreto Legislativo No. 848, ratificándolo.	8-39	Decreto No. 33.- Reformas al Reglamento de la Inspección General de la Policía Nacional Civil.	64-65
Decreto No. 850.- Se otorga de manera transitoria un nuevo plan, a efecto de que las municipalidades, puedan continuar utilizando una parte del sesenta y cinco por ciento de los recursos asignados por el Fondo para el Desarrollo Económico y Social de los Municipios.	51-52	MINISTERIO DE HACIENDA RAMO DE HACIENDA	
Decreto No. 852.- Declárase a Monsiador Fabio Colindres Ahumada, "Hijo Meritísimo de El Salvador".	52-53	Acuerdo No. 224.- Se autoriza el Fondo de Actividades Especiales para la Venta de Productos y/o Servicios del Comando de Ingenieros de la Fuerza Armada.	65
		MINISTERIO DE ECONOMIA RAMO DE ECONOMÍA	
		Acuerdos Nos. 133, 143, 144, 250(2), 348, 351, 370, 410, 454, 460, 470, 474, 538 y 591.- Diferentes Acuerdos Ejecutivos, emitidos por el Ramo de Economía.	66-73
		MINISTERIO DE EDUCACION RAMO DE EDUCACIÓN	
		Acuerdo No. 15-0249.- Se aprueban planes de estudios a la Universidad Modular Abierta.	74

CARTA DE ACUERDO
ENTRE EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA
Y EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR


<input checked="" type="checkbox"/> LOA Original	<input type="checkbox"/> Enmienda de una LOA	<input type="checkbox"/> Enmienda de una hoja de presentaciones de LOA
Número de LOA Original:	09-01	Fecha de LOA Original:
Número de Enmienda:	N/A	Fecha de la Enmienda:
		N/A

Ambas partes mencionadas anteriormente han acordado conjuntamente realizar un proyecto de acuerdo con los terminos establecidos en esta hoja y los terminos establecidos dentro de los elementos del acuerdo indicados a continuación.

<input checked="" type="checkbox"/> Descripción de Proyectos	<input checked="" type="checkbox"/> Disposiciones Estándar	<input checked="" type="checkbox"/> Anexo A	<input type="checkbox"/> Anexo B
--	--	---	----------------------------------

Esta LOA o Enmienda a una LOA, estará sujeta además a los terminos del siguiente acuerdo entre los dos Gobiernos, según se modifica y suplementa:

Financiamiento de proyecto obligado por La Embajada en este acuerdo:	\$ 4,052,000.00
Financiamiento de proyecto hecho disponible para obligaciones por INL con este acuerdo:	\$
Total de Financiamiento de Proyecto previamente obligado por la Embajada durante este año fiscal:	\$
Total de Financiamiento de Proyecto previamente obligado por INL durante este año fiscal:	\$
Total de Financiamiento de Proyecto obligado a programas de país este año fiscal:	\$ 4,052,000.00

Monto, Apropriación y Asignación:	\$ 4,052,000 - 19118910220002 - 0128
Fecha de Vencimiento para Sub-obligar fondos:	30 de Septiembre de 2010
Certificación de disponibilidad de fondos (FMO):	 Carmen P. Catala
	1/12/09 Date

Por El Gobierno de La República de El Salvador  Lic. René Mario Figueroa Ministro de Seguridad Pública y Justicia Fecha: 13 de Enero de 2009	Por el Gobierno de los Estados Unidos de Norte América  Charles L. Glazer Embajador de Los Estados Unidos de Norteamérica Fecha: 13 de Enero de 2009
---	--

DISTRIBUCION DE FINANCIAMIENTO POR PROYECTO

Financiamiento de Proyecto obligado dentro de un acuerdo entre el Gobierno de Los Estados Unidos de Norteamérica y el Gobierno de la República de El Salvador.

Asignación: 0128		Apropiación: 19118910220002
Número de Proyecto	Título del Proyecto	Monto Total
IN13USM2	Capacitaciones Regionales en ILEA	\$ 1,100,000
IN13ESM3	Mejoras al Trabajo Policial/Equipo para la policía	\$ 1,152,000
IN23ESM4	Unidades Centroamericanas de investigaciones sensitivas (SIS) y unidades confiables	\$ 500,000
IN36ESM8	Iniciativa Transnacional Antipandillas (TAG)	\$ 450,000
IN41ESM9	Mejoras en el manejo de los penales	\$ 850,000
Resumen	Total de todos los Proyectos	\$ 4,052,000

DIARIO OFICIAL SOLO PARA CONSULTA
NO TIENE VALIDEZ LEGAL

CARTA DE ACUERDO DE LA INICIATIVA MÉRIDA
ENTRE
EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA
Y
EL GOBIERNO DE EL SALVADOR

I. GENERAL

El Gobierno de los Estados Unidos de América y el Gobierno de El Salvador (quienes en lo sucesivo serán referidos individualmente como la "Parte" y en conjunto como las "Partes"), acuerdan establecer y apoyar los proyectos que están diseñados para implementar la Iniciativa Mérida. La Iniciativa Mérida es un esfuerzo regional de varios años dirigido a fortalecer las capacidades de los Gobiernos de México, Centro América, la República Dominicana y Haití, para poder combatir el crimen organizado dentro de sus respectivos territorios, actuando individual y conjuntamente sobre una base regional. Los programas que están orientados hacia esta intensa cooperación están basados en un completo respeto por la soberanía, jurisdicción territorial y por el sistema legal interno respectivo de cada país y está encausado por los principios de responsabilidad compartida, confianza mutua y reciprocidad. El Sistema de Integración Centro Americana (SICA) fungirá como el ente coordinador para la colaboración regional en Centro América.

La Iniciativa Mérida consiste en asistencia en las áreas de antinarcóticos y anti-terrorismo, seguridad pública y aplicación de la ley, así como fortalecimiento de instituciones y del estado de derecho, para alcanzar las siguientes metas estratégicas: romper el poder e impunidad de las organizaciones criminales; asistir en el fortalecimiento de los controles en las fronteras terrestres, aéreas y marítimas; mejorar la capacidad de los sistemas de justicia; reprimir las actividades de las pandillas, así como disminuir la demanda hacia las drogas.

A continuación se han establecido las acciones que se tomarán y los recursos que serán provistos por el Gobierno de los Estados Unidos de América ("USG") y el Gobierno de El Salvador (GOES) en apoyo a esta Carta de Acuerdo de la Iniciativa Mérida (LOA) y que constituye compromisos firmes de cada una de

las Partes. Esta Carta de Acuerdo otorga la porción de los fondos Mérida provistos dentro del financiamiento Internacional para Control de Narcóticos, Crimen y Aplicación de la Ley (INCLE en Inglés) y suma un total de \$4,052,000.00 según se encuentra especificado en la hoja de presentación anexa. Otros componentes Mérida y fondos INCLE regionales que beneficiarán a El Salvador también estarán comprometidos separadamente. El financiamiento futuro de parte del USG para estos proyectos, será dependiente de la disponibilidad de fondos debidamente autorizados y de fondos asignados, del progreso satisfactorio con respecto a las metas del proyecto, y de la aprobación de parte del Departamento de Estado de los EE.UU. La implementación de los proyectos específicos será ejecutada a través de los ministerios designados por el Gobierno de EL Salvador.

II. DESCRIPCION DE LOS PROYECTOS

A continuación se encuentran los proyectos que se ejecutarán bajo esta LOA como parte de la Iniciativa Mérida, así como una descripción de cada programa. El USG y el GOES tomarán acciones y comprometerán recursos anualmente a través de sus respectivos procesos legislativos, para apoyar esta LOA.

Las Partes podrían incrementar, enmendar o finalizar proyectos que se ejecuten en conjunto en esta LOA, según se ha acordado por escrito entre las Partes. Tal modificación de proyecto estará sujeta a los términos y condiciones de esta LOA.

Unidades Centro Americanas de Investigaciones Sensitivas (SIU) y Unidades Confiables Central American Vetted and Sensitive Investigative Units (SIU)	\$ 500,000
Implementado por la Policía Nacional Civil (PNC) y la División Anti-Narcóticos (DAN)	
Iniciativa Transnacional Anti-Pandillas (TAG)	\$ 450,000
Implementado por el Centro Anti-Pandillas Transnacional de la Policía Nacional Civil (CAT)	
Mejoras al trabajo Policial/Equipo para la Policía	\$1,152,000
Implementado por la Policía Nacional Civil (PNC)	
Academia Internacional para la Aplicación de la Ley (ILEA)	\$1,100,000
Implementado por el Ministerio de Seguridad Pública y Justicia	
Mejoras en el manejo de los Penales	\$ 850,000
Implementado por el Ministerio de Seguridad Pública y Justicia (DGCP)	

Unidades de Investigación

Nombre del Programa: Unidades Centro Americanas de investigaciones sensibles y unidades confiables (SIU)

Agencia Ejecutora GOES: PNC/DAN

Financiamiento: \$500,000 El Salvador

Descripción del Programa:

Las Unidades de Investigación sensitivas y Unidades confiables son grupos de investigadores del país anfitrión quienes han pasado por la prueba del polígrafo, han sido adiestrados, equipados y han recibido orientación de parte de la DEA. Estas unidades realizan investigaciones multinacionales complejas y son un componente crítico de las gestiones que realiza la DEA para combatir la producción y el tráfico de drogas, así como la desviación de químicos precursores. El financiamiento solicitado será orientado para costos operativos, equipo de investigación, y adiestramiento a las unidades de investigación y de aplicación de la ley del país anfitrión. El financiamiento apoyará la expansión y la consolidación de la unidad de investigación de El Salvador.

Iniciativa Transnacional Anti-Pandillas

Nombre del Programa: Iniciativa Transnacional Anti-Pandillas (CAT)

Agencia Ejecutora GOES: PNC/CAT

Financiamiento: \$450,000 El Salvador

Descripción del Programa:

Este programa realizará el Centro Anti-Pandillas Transnacional (CAT) ya que proporcionará los conocimientos técnicos expertos y equipo especializado como por ejemplo, computadoras, software, equipo de protección, radios y vehículos para las agencias de aplicación de la ley en El Salvador, Guatemala, y Honduras, aumentando además sus capacidades de investigación y de operación. El financiamiento apoyará el despliegue de Agentes del FBI hacia El Salvador, Guatemala, y Honduras, ampliando la asistencia técnica y adiestramiento que ya está siendo provista para El Salvador.

El Programa CAT se creó para combinar los conocimientos expertos y recursos de las jurisdicciones y agencias involucradas en contraatacar las actividades criminales transnacionales de las pandillas en los Estados Unidos, Centro América y México. La meta es proveer asistencia técnica para investigar, desbaratar y desmantelar con seria determinación a las pandillas

violentas cuyas actividades se incrementan al nivel de empresas criminales y que representan una enorme amenaza transnacional, a la vez que se refuerzan las capacidades de las agencias de aplicación de ley involucradas. Como consecuencia de esta asistencia, las agencias centro americanas de aplicación de la ley podrán adquirir y diseminar información valiosa a las agencias de aplicación de la ley en la región y esto también incluye a los Estados Unidos; de igual manera podrán planificar acciones policiales efectivas y ejecutarlas con todo el respeto para los derechos humanos.

Más adelante se asignarán fondos regionales adicionales y estos también apoyarán el Programa de Intercambio de Oficiales Extranjeros, que es un programa internacional de intercambio que ha sido diseñado para aumentar el intercambio de información/inteligencia y promover el discurso constructivo sobre mejores prácticas con respecto a investigación y desmantelamiento de pandillas basado en un proyecto piloto en El Salvador. En última instancia, el programa se expandirá a lo largo de toda la región centro americana y ofrecerá oportunidades de intercambio a lo largo de los Estados Unidos para oficiales extranjeros participantes. Los fondos se ampliarán tanto a las agencias extranjeras como nacionales que se encuentren participando en el Programa de Intercambio de Oficiales Extranjeros para promover la diversidad y tener en cuenta la mayor cantidad de participantes.

Modernizar y fortalecer el trabajo Policial

Nombre del Programa:	Políticas de Mejoramiento del trabajo Policial/Equipo para la Policía.
Agencia Ejecutora GOES:	PNC
Financiamiento:	\$1,152,000 El Salvador

Descripción del Programa:

Básicamente en Centro América, la policía está crónicamente des-equipada, aún carente de las comunicaciones más básicas y de transporte. Será urgente abordar este déficit en la medida en que se agregue más personal policial. Este equipo complementará y permitirá hacer mejor uso de los elementos del programa, tal como la tecnología de inteligencia e investigativa. El Equipo de País del USG trabajará con el Ministerio de Seguridad Pública y Justicia, para priorizar las necesidades, con enfoque de coordinación regional. Los ejemplos podrán incluir equipo de protección, como por ejemplo chalecos y protectores para la cara; comunicaciones básicas; mejora del transporte; computadoras, y equipo para la detección de drogas y explosivos.

Adiestramiento Regional**Academia Internacional para la Aplicación de la Ley**

Nombre del Programa:	Academia Internacional para la Aplicación de la Ley (ILEA)
Agencia Ejecutora GOES:	Ministerio de Seguridad Pública y Justicia
Financiamiento:	\$1,100,000 El Salvador

Descripción del Programa:

La Academia Internacional para la Aplicación de la Ley (ILEA) ayuda a fomentar la cooperación internacional y regional, a la vez que promueve la estabilidad social, política y económica por medio del combate al crimen. Para alcanzar esas metas, ILEA provee capacitaciones y asistencia técnica de alta calidad, apoya el fortalecimiento de instituciones y de las capacidades de aplicación, y fomenta las relaciones entre las agencias de aplicación de la ley de los Estados Unidos y sus contrapartes de la región centro americana. Los egresados de ILEA se convertirán en líderes y personas en posiciones de tomar decisiones en sus respectivos países, quienes estarán dispuestos a efectuar cambios positivos dentro de sus instituciones y dentro de la sociedad, y de cooperar con el USG en temas de interés común. En el año próximo, la ILEA ofrecerá un programa de actividades completo en San Salvador y podría convertirse en la sede para recibir capacitaciones adicionales bajo Mérida.

Mejoras Sistemáticas en las Instituciones del Sector Justicia: Manejo de los Penales

Nombre del Programa:	Administración Mejorada de los Penales
Agencia Ejecutora GOES:	MSPJ/DGCP
Financiamiento:	\$850,000 El Salvador

Descripción del Programa:

En la mayoría de los países centro americanos, los penales están bajo el control de las pandillas y de otros criminales, quienes también los utilizan como la base para consolidar el poder y cometer crímenes afuera de ellos, a través de intermediarios y el uso de teléfonos celulares. Los funcionarios de los penales necesitan recibir técnicas, adiestramiento y equipo para volver a retomar el control de los mismos, especialmente aquellos que albergan a los pandilleros violentos. Este componente se proyecta a partir de los programas ya iniciados en El Salvador, y financiados en Honduras y Guatemala bajo el Programa Regional de Pandillas y el programa de corrección de adiestramiento en el

manejo de penales. Se le dará prioridad a aquellos penales más violentos y con conexiones con el crimen, incluyendo asistencia focalizada, de acuerdo a las necesidades en El Salvador, Honduras y Guatemala. Este componente no incluye la construcción de instalaciones adicionales, pero cubre renovaciones menores en lugares críticos. El financiamiento cubrirá una evaluación detallada, planificación y la implementación de asistencia técnica y programas de adiestramiento, así como implementación supervisada.

Los asesores ayudarán en el desarrollo de un proceso de planificación estratégico para problemas de gran tamaño basados en evaluaciones iniciales; capacitaciones para personas en posiciones de toma de decisiones e implementadores, con enfoque en un programa de entrenar a capacitadores permitiendo de esa manera que el personal de capacitación local pueda sustentar operaciones de la academia. Las capacitaciones incluirán visitas regionales a entrenamientos en otros países y ver los programas establecidos, así como visitas a instalaciones bien manejadas de los EE.UU.

Los cambios básicos son capacitaciones en operaciones y en comportamiento, pero requerirán apoyo de equipos. Algunos ejemplos de equipo incluyen equipo básico para el personal y para controlar a los reos, oscilando desde brazaletes codificados por color hasta cámara digitales y sistemas de grabación. También incluye comunicaciones, iluminación, el uso bien establecido y practicado de disciplina continua, rayos x para paquetes, detectores de metal y equipo de protección para los oficiales.

Los equipos de asesores continuarán trabajando frecuentemente con los oficiales de los penales para asegurar que se establezcan y funcionen las prácticas, de que el equipo esté siendo usado adecuadamente y que se está siguiendo el plan estratégico.

III. METAS DE CUMPLIMIENTO Y MEDIDAS DE EFECTIVIDAD

Las metas generales de cumplimiento de los proyectos y medidas de efectividad de la Iniciativa Mérida se encuentran detalladas dentro del **Anexo I** (Metas, Objetivos e Indicadores Estratégicos de la Iniciativa Mérida).

Para proyectos específicos, las Partes aceptan que el propósito de las metas de cumplimiento y medidas de efectividad son para demostrar a sus respectivos ciudadanos que los recursos que han sido comprometidos para las gestiones cooperativas descritas dentro de esta LOA, están siendo utilizados eficazmente.

Con este fin, acepta establecer los objetivos y medidas adecuadas para los proyectos cubiertos dentro de esta LOA e incorporar los objetivos y medidas detallados en la Iniciativa Mérida, adonde fuera apropiado.

Para el primer año de operación, cada una de estos programas incluirá las siguientes medidas de cumplimiento:

Unidades Centro Americanas de Investigaciones Sensibles y Unidades Confiables (SIU)

Indicadores de rendimiento del primer año: Establecer valores iniciales de referencia para el número de detenciones de los criminales, traficantes de drogas y miembros de pandillas, incluyendo los mecanismos para el seguimiento y la supervisión constantes de datos. Establecer los objetivos para el año calendario 2009 para las unidades verificadas ampliadas en relación a detenciones, procesamientos y condenas. Cumplir o exceder las metas.

Iniciativa Transnacional Anti-pandillas (CAT)

Indicadores de rendimiento del primer año: El CAT fue establecido en El Salvador en 2007 bajo el financiamiento del USG. El primer año de operación será utilizado como base de referencia para tres medidas: detenciones, procesamientos y convicciones de miembros criminales de pandillas; número de crímenes/homicidios relacionados a pandillas; y número de casos donde la información relacionada de las pandillas sea transferida del CAT a las autoridades apropiadas en Centroamérica, México o los E.E.U.U. La medida de cumplimiento sería: 1) Establecimiento de una meta para el año calendario 2009 basada en operaciones del año calendario 2008, y 2) Cumplir o exceder esas metas.

Mejoras al Trabajo Policial/Equipo para la Policía

Indicadores de rendimiento del primer año: El equipo para la policía necesita una completa evaluación. Dicho equipo deberá ser adquirido e instalado, así también deberá ser implementado un plan de mantenimiento. Los usuarios de este equipo deberán ser capacitados.

Mejoras en el Manejo de los Penales

Indicadores de rendimiento del primer año: La implementación completa del Plan de Administración de Penales en El Salvador, bajo la Iniciativa Regional Anti pandillas, desarrollados por el Asesor de Sistemas Correccionales del programa INL.

Academia Internacional para la Aplicación de la Ley (ILEA)

Indicadores de rendimiento del primer año: ILEA ejecutará la agenda prevista de los cursos de la Iniciativa de Mérida para los estudiantes de la región, con un 85% de estudiantes completando con éxito dichos cursos.

IV. PLAN DE EVALUACIÓN

Representantes del Gobierno de los Estados Unidos y del Gobierno de El Salvador se reunirán trimestralmente para revisar el progreso relacionado con el logro de las metas y objetivos del proyecto. Se evaluará el progreso de acuerdo con las medidas de éxito descritas anteriormente. La información que se tomará en cuenta al conducir estas evaluaciones, incluirá indicadores cualitativos y cuantitativos. Se preparará un informe conjunto para resumir los resultados de estas evaluaciones. Estas evaluaciones son adicionales al monitoreo continuo de los programas y actividades realizados por personal relevante de ambos gobiernos.

V. CLAUSULAS BASICAS

1. Financiamiento

A. El desembolso de fondos USG servirá para la adquisición de propiedades, equipo, suministros, materiales (que de aquí en adelante serán referidos colectivamente como la "propiedad"), y servicios.

B. Los fondos obligados por el USG que no hayan sido subobligados dentro de los doce meses posteriores al cierre del año fiscal del USG en el que se haya firmado la LOA, podrán ser des-obligados por el USG. El INL podrá otorgar una extensión de este período.

C. El Gobierno de El Salvador contribuirá a los proyectos que se encuentran dentro de la LOA, asegurando el financiamiento adecuado para gastos administrativos normales y relacionados, para el personal de El Salvador. Estos gastos incluirán el pago de alquileres y servicios básicos, costos de teléfono, salarios y beneficios (incluyendo seguro médico y de otros seguros), viáticos y gastos de viaje dentro de El Salvador, equipo personal y uniformes y reclutando y conservando al personal competente.

D. El Gobierno de El Salvador llevará a cabo aquellas gestiones razonables que sean necesarias para asegurar que los fondos o cualquier otro apoyo provisto dentro de esta LOA, no sea empleado de ninguna manera en apoyo al tráfico de drogas.

2. Derecho de Posesión

El derecho de posesión de toda la propiedad adquirida con fondos provistos por el USG bajo esta LOA, será para el Gobierno de El Salvador a menos que se establezca lo contrario.

3. Uso de Propiedad y Personal

A. Propiedad

(1) La propiedad suministrada al Gobierno de El Salvador a través de fondos entregados por el USG se usará para fortalecer el objeto y propósito de esta Carta de Acuerdo. El Gobierno de El Salvador le regresará, o le reembolsará al USG por el precio original de compra de, cualquier propiedad que obtenga a través de los fondos suministrados por el USG, y que no este siendo utilizada de acuerdo con esta cláusula. El Gobierno de El Salvador no autorizará la re-exportación, transferencia, préstamo, venta u otra disposición de ninguna propiedad que haya sido suministrada mediante de esta Carta de Acuerdo, sin tener la previa autorización por escrito del USG. Los fondos que provengan de la re-exportación, transferencia, préstamo u otra disposición de cualquier propiedad suministrada o financiada por el USG al Gobierno de El Salvador dentro de esta Carta de Acuerdo, será usado para continuar con los objetivos de la Carta de Acuerdo.

(2) Toda propiedad que haya sido suministrada o financiada mediante esta Carta de Acuerdo, será justificada ante la Embajada de los EE.UU. por el Gobierno de El Salvador, de manera no menos rigurosa que si la propiedad hubiese sido

adquirida por el Gobierno de El Salvador, con fondos del Gobierno de El Salvador.

B. Personal

(1) Antes de que se puedan proporcionar o financiar becas o capacitaciones participativas para el personal mediante esta Carta de Acuerdo, y que hayan sido propuestas por el Gobierno de El Salvador, cada persona deberá de ejecutar una certificación, según se encuentra establecido en el Anexo de esta Carta de Acuerdo, de que ninguna persona ha sido condenada de ningún delito por drogas y que tampoco ha estado involucrado en tráfico de drogas dentro de los últimos diez años.

(2) Para poder mantener los máximos beneficios de la inversión en capacitaciones, el Gobierno de El Salvador acuerda conservar al personal que haya recibido entrenamiento, proporcionado o financiado bajo esta Carta de Acuerdo, durante un período mínimo de dos a cuatro años después de completar el entrenamiento. Esta disposición podrá ser exonerada por medio de un acuerdo por escrito emitido por ambas Partes.

4. Monitoreo y Evaluación

A. Cada una de las Partes tendrá el derecho de: (1) examinar cualquier propiedad proporcionada o financiada por esa Parte mediante esta Carta de Acuerdo, para determinar que tal propiedad está siendo usada de acuerdo con los términos de la Carta de Acuerdo; y (2), inspeccionar y auditar cualquier registro y cuentas con respecto a fondos, propiedad o servicios proporcionados o financiados por esa Parte bajo esta Carta de Acuerdo, para determinar que tales fondos, propiedad y servicios están siendo utilizados de acuerdo con los términos de esta Carta de Acuerdo.

B. Las Partes monitorearán el proceso de implementación de esta Carta de Acuerdo al menos cada año, incluyendo el uso de fondos, propiedad y servicios facilitados o financiados por medio de esta Carta de Acuerdo. Cada una de las Partes nombrará personal calificado para que participe en el proceso de monitoreo y evaluación.

C. Cada una de las Partes le proveerá a la otra Parte con la información necesaria para evaluar la efectividad de las operaciones del proyecto, bajo los términos establecidos dentro de esta Carta de Acuerdo. A la finalización de cada proyecto, se emitirá un reporte de ejecución. Este reporte deberá de incluir

un resumen de las contribuciones del proyecto, un registro de las actividades realizadas y datos relacionados de parte del USG y del Gobierno de El Salvador.

5. Leyes Aplicables

A. Cada una de las Partes va a gastar fondos y apoyar las operaciones del proyecto de acuerdo con sus leyes y regulaciones aplicables.

B. Todos los bienes suministrados o financiados por el USG mediante esta Carta de Acuerdo serán adquiridos en, y embarcados desde los Estados Unidos, a menos que esté provisto lo contrario mediante esta Carta de Acuerdo, o en cualquier proyecto anexo, o que de cualquier otra manera el USG lo haya autorizado por escrito.

6. Impuestos

A. Propiedad y Fondos

Cualquier propiedad o fondos introducidos dentro de, o adquiridos en El Salvador por el USG, o por cualquier persona o entidad (incluyendo, pero no limitado a contratistas o cesionarios) financiada por el USG como parte de, o en conjunto con esta Carta de Acuerdo, estarán exentos de todo tipo de impuestos, cobros por servicio y de requerimientos de inversión o depósito y controles de moneda extranjera, en El Salvador. La importación, exportación, compra, adquisición o colocación de cualquier propiedad o fondos en conjunto con esta Carta de Acuerdo, estará exenta de todos los aranceles, impuestos aduanales, impuestos de importación y exportación, impuestos sobre adquisiciones o compras o disposiciones, impuestos al valor agregado y cualquier otro impuesto o cargo similar en El Salvador.

B. Personal del USG

Todo el personal que está empleado directa o indirectamente por el USG y que ha sido asignado por el USG para ejecutar tareas en El Salvador en conexión con esta Carta de Acuerdo, así como miembros de sus familias que los acompañan, estarán exentos de todos los impuestos internos e impuestos al seguro social de El Salvador, con respecto a ingresos devengados mientras se encuentran en El Salvador, así como de impuestos sobre la propiedad en propiedad real o personal, ubicada en El Salvador y que será para su propio uso personal.

Tal personal y los miembros de su familia que le acompañan recibirán el mismo trato con respecto al pago de impuestos aduanales y de importación sobre sus efectos personales, equipo y suministros importados hacia El Salvador para uso propio, según acuerdo de parte del Gobierno de El Salvador para los agentes diplomáticos de la Embajada de los Estados Unidos en El Salvador.

C. Servicios Contractuales

Cualquier contratista extranjero, incluyendo cualquier firma consultora, cualquier personal extranjero de dicho contratista financiado dentro de esta Carta de Acuerdo y presente en El Salvador, que realice trabajo en conexión con esta Carta de Acuerdo, cualquier propiedad o transacción que se relacione directamente con tales contratos y cualquier transacción de compra de productos financiado bajo esta Carta de Acuerdo, estarán exentas del pago de todos los impuestos, tarifas, aranceles, o cualquier otro gravamen impuesto en El Salvador.

D. Los acuerdos fiscales suministrados dentro de los párrafos B y C no se aplican a ciudadanos ni a residentes permanentes de El Salvador, presentes en El Salvador en conjunto con esta Carta de Acuerdo.

7. Estatus Legal del Personal USG en El Salvador

A. El Gobierno de El Salvador recibirá a personas que sean nombradas por el USG para descargar responsabilidades del USG dentro de esta Carta de Acuerdo. Al recibir la notificación apropiada de parte del USG, el Gobierno de El Salvador le otorgará a los empleados del USG los privilegios e inmunidades otorgados al personal Administrativo y Técnico del USG y asignado a la Embajada de los EE.UU.

B. Los privilegios e inmunidades contemplados bajo el párrafo A no se aplican a ciudadanos o residentes permanentes de El Salvador, presentes en El Salvador en conjunto con esta Carta de Acuerdo.

8. Derechos Humanos

Las Partes reconocen que la protección de los derechos humanos es un elemento importante de esta Carta de Acuerdo. Con este fin, las Partes entienden que:

A. La asistencia del USG para las gestiones del Gobierno de El Salvador sobre el control de drogas y del crimen están condicionadas en el que el Gobierno de El Salvador protegerá los derechos humanos de manera activa en El Salvador, y que,

B. De acuerdo con las leyes y políticas de los Estados Unidos, no se proporcionará ninguna asistencia, ni fondos del USG mediante esta Carta de Acuerdo hacia o para ser usados por una unidad de las fuerzas de seguridad del Gobierno de El Salvador, si el USG tiene evidencia fehaciente que tal unidad ha cometido enormes violaciones de derechos humanos, a menos que el USG determine que el Gobierno de El Salvador está tomando medidas efectivas para llevar a los miembros de las fuerzas de seguridad responsables del mismo, ante la justicia. Las Partes entienden que "medidas efectivas" significan que el Gobierno de El Salvador está llevando a cabo investigaciones verosímiles y que los individuos involucrados afrontarán las acciones disciplinarias apropiadas, o proceso judicial, de acuerdo con las leyes salvadoreñas.

9. Cláusulas Finales

A. Esta Carta de Acuerdo entrará en vigencia al momento de ser firmada por los representantes autorizados de las dos Partes.

B. Se podrán realizar modificaciones a esta Carta de Acuerdo según sean acordadas por las Partes y emitidas como enmiendas a esta Carta de Acuerdo.

C. Cualquiera de las Partes podrá poner fin a esta Carta de Acuerdo, enviándole a la otra Parte, notificación escrita 90 días antes de su intención de dar por terminada esta Carta de Acuerdo. El USG podrá suspender sus obligaciones en su totalidad o en parte, al darle al Gobierno de El Salvador, notificación escrita con efecto inmediato.

D. No obstante los procedimientos de notificación establecidos dentro del Párrafo C, el USG se reserva el derecho de dar por terminada cualquier y toda

asistencia que se ha especificado dentro de esta Carta de Acuerdo, inmediatamente después de la notificación, o tomar cualquier otra medida, si una de las instituciones del Gobierno de El Salvador hacia la cual, o a través de la cual se esté facilitando asistencia por medio de esta Carta de Acuerdo, o en caso de que un individuo clave de tal institución, o cualquier receptor de becas o entrenamiento proporcionado o financiado a través de esta Carta de Acuerdo, fuera declarado culpable de delito por drogas, o estar, o haber estado implicado en el tráfico de drogas. El tráfico de drogas se define como una actividad que se lleva a cabo de manera ilícita para cultivar, producir, fabricar, distribuir, vender, financiar, transportar, o para asistir, instigar, conspirar, o confabular con otros en actividades ilícitas, incluyendo el lavado de dinero, (definido como el proceso por medio del cual las ganancias de la actividad criminal son transportadas, transferidas, transformadas, convertidas o entremezcladas con fondos legalmente adquiridos, para efectos de encubrir o esconder la verdadera naturaleza, fuente, colocación, movimiento o propiedad de estas ganancias), relacionado a drogas o drogas psicotrópicas, químicos precursores, u otro tipo de sustancias controladas. Un delito por drogas está definido como una violación de, o una conspiración para violar, cualquier ley o regulación de los Estados Unidos, de un Estado, de Washington D.C., u otro territorio de los EE.UU., o de un país extranjero, cuando esté relacionado con narcóticos o drogas psicotrópicas u otro tipo de sustancia controlada.

E. No obstante, la terminación de esta Carta de Acuerdo, las obligaciones del Gobierno de El Salvador, que se encuentran dentro de la Sección V, Párrafo 3 de esta Carta de Acuerdo y que se relacionan con el uso de propiedad, continuarán teniendo validez, sin respeto al tiempo, a menos que las Partes acepten por escrito de cualquier otra manera.

F. Como condición de su constante disponibilidad, se podría llevar a cabo una conciliación anual de fondos (auditoria) según sea dictaminado por los requerimientos de supervisión continua del Gobierno de los Estados Unidos.

DADO en la ciudad de San Salvador, El Salvador, en duplicado, en este día 13 del mes de enero, del 2009, en los idiomas inglés y español, donde ambos textos son igualmente auténticos.

Por el Gobierno de los
Estados Unidos de América



Charles L. Galtzer
Embajador

Por el Gobierno de
El Salvador



Lic. René Mario Figueroa
Ministro de Seguridad
Pública y Justicia



Embajadora Marisol
Argueta de Barillas
Ministra de Relaciones
Exteriores

DIARIO OFICIAL SOLO PARA CONSULTA
NO TIENE VALIDEZ LEGAL

ANEXO TRES

**CUADRO COMPARATIVO NORMATIVA E INSTITUCIONES QUE
REGULAN EL USO POLÍGRAFO**

Normativa	Estados Unidos	España	Colombia	El Salvador
Constitución	Constitución de los Estados Unidos de América Enmienda XIV Ratificada en julio 9, 1868	Constitución 1978, título uno, De los Derechos y Deberes Fundamentales Art.10 De los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas Art.15	Constitución de 1991; art. 2 Los fines del Estado art. 15 derecho a la intimidad; art. 21 derecho al honor; art. 83 presunción de inocencia	Constitución de la Republica de 1983, en el Art.2 establece la Protección del Estado a los derechos fundamentales y garantías del ciudadano salvadoreño.
Leyes Secundarias	Employee Polygraph Protection Act (Ley para la Protección del Empleado Contra la Prueba del Polígrafo) 29 USC2007, SEC. 7. RESTRICTIONS ON USE OF EXEMPTION a) No APPLICATIO NTO GOVERN MENT AN EMPLOYE RS b) NATIONAL DEFENSE AND	Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre, Ley del Estatuto de los trabajadores; Titulo primero De la Relación Individual de Trabajo, Capitulo primero, sección 2. Derechos y Deberes Laborales Artículo 4. Derechos Laborales	Código Sustantivo del Trabajo art. 55 ejecución de buena fe; art. 57 N°5° Obligaciones especiales del empleador ; art 59 n° 6 Prohibiciones a los empleadores Ley estatuaría	Carta de Acuerdo de la Iniciativa Mérida entre los Gobiernos de Estados Unidos de América y el Salvador; Acuerdo Ejecutivo N.º 465, del Ramo de Relaciones Exteriores, Aprobándolo y Decreto Legislativo N.º 848

	<p>SECURITY Exemption. 29 USC2007, SEC. 8. RESTRICTIONS ON USE OF EXEMPTIONS (b) RIGHTS OF Examinee. -The</p>	<p>Ley Orgánica 3/2018, Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, Artículo 9 Categorías Especiales de datos relacionando con el artículo 9.2.del Reglamento de la Unión Europea 2016/679</p>	<p>1621 art. 38 garantiza la reserva.</p>	<p>Código Laboral</p> <p>Art.12, Respeto de los principios de igualdad de oportunidades. Art.30 Establece la prohibición a los patronos en el ordinal 3, ordinal 11, ordinal 12.</p> <p>Código Procesal Penal.1998, Derechos del Imputado Art. 87, numeral 6 y 7.</p> <p>Métodos Prohibidos para la Declaración Art. 262,</p> <p>Reforma del Código Procesal Penal. 2009 derechos del Imputado Art. 82 numeral 7 y 8,</p> <p>Métodos Prohibidos para la Declaración Art. 93.</p>
--	---	---	---	--

<p>Reglamento</p>		<p>Real Decreto 364/1995, Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, Artículo 5</p> <p>Características de las Pruebas Selectivas</p> <p>Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo Art.9.2</p> <p>Real Decreto 614/1995, Reglamento de los Procesos Selectivos y de Formación en el Cuerpo Nacional de policía (BOE núm.118, de 18 de mayo)</p>	<p>El Reglamento Interno de Selección, Evaluación e Ingreso para el Personal Penitenciario</p> <p>Realización de la Prueba Poligráfica Art. 15.</p> <p>Manual Reclutamiento o Selección, Evaluación y Contratación de Personal</p> <p>Clave MP-EP-01</p> <p>Procedimiento: Proceso de Selección y Evaluación Externa con Prueba poligráfica para la plaza de Agente de Seguridad Penitenciaria; Unidad Responsable de Ejecución Escuela Penitenciaria N.º 13, Equipo Evaluador Colegiado, conformado por</p>
-------------------	--	--	--

		Artículo 8. Pruebas.		<p>psicólogo, delegado de Inspectoría y delegado del Director General.</p> <p>Clave MP-EP-02 Procedimiento: Proceso de Selección y Evaluación Externa con prueba poligráfica para la plaza de Técnico y Administrativo.</p> <p>Unidad Responsable de Ejecución Escuela Penitenciaria N.º 13, Equipo Evaluador Colegiado, conformado por psicólogo, delegado de Inspectoría y delegado del Director General.</p>
Campo Laboral utilizado	Campo laboral tanto Público como Privado Haciendo una prohibición	Campo laboral privado Haciendo una prohibición expresa de las	Campo laboral público y privado Como se concluye en no	Campo laboral tanto público como privado Como podemos observar si

	expresa de las preguntas que puedan realizarse en el sector privado y restringiendo su uso en el sector publico	preguntas que puedan realizarse salvo ciertas circunstancias determinadas por ley	existe prohibición , pero se realice bajo criterios establecidos o por ley y los resultados son reservados.	existe un acuerdo que legaliza el uso del polígrafo.
Nivel de Protección de los Derechos	Libertad de Culto. Orientación sexual Discriminación racial Afinidades políticas Salvo ciertas excepciones	Libertad de Culto. Orientación sexual Discriminación racial Afinidades políticas y sindicales Salvo ciertas excepciones	Dignidad Humana Libertad, Igualdad, Legalidad, Presunción de Inocencia e in dubio pro reo, intimidad	
Instituciones	U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division American Polygraph Association	Ministerio de Trabajo, Migraciones Y Seguridad Social European Polygraph Asociación	Dirección de Inteligencia, en la cual se capacita y selecciona a los poligrafistas.	No existe ente Público Regulador o Ministerio que vigile y controle el procedimiento de la prueba. Asociación Latinoamericana de Poligrafistas
Instituciones Públicas donde se utiliza la prueba poligráfica	Los gobiernos federales, estatales y locales, contratistas federales que participan en	No se aplica este tipo de pruebas más que los exámenes de conocimientos ,	Se utiliza la prueba poligráfica en la selección de talento humano	Su uso es realizado tanto Sector privado como público según los casos

	<p>funciones de inteligencia de seguridad nacional y contrainteligencia.</p> <p>La Ley también incluye exenciones limitadas donde las pruebas de polígrafo se pueden administrar en el sector privado, sujeto a ciertas restricciones</p>	<p>psicométricos y médicos, la Ley Orgánica, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales</p> <p>Regula de manera concreta el uso de la prueba</p>	<p>de la Policía Nacional de Colombia</p>	<p>conocidos por la Dirección de Centros Penales, y PNC, aunque cabe destacar de esta última institución, aunque fue solicitada la información general no fue extendida</p>
--	---	--	---	---

ANEXO CUATRO

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
UAIP-AL-6124-2019-(MM)

ÓRGANO LEGISLATIVO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, San Salvador a las once horas con treinta minutos, del día veintiséis de marzo de dos mil diecinueve.

El presente procedimiento de acceso a la información pública, ha sido promovido por la ciudadana BRENDA LISETH VASQUEZ APARICIO, en su carácter personal y según lo ordena el Art. 66 de la LAIP. Solicita: "Consultar si existe reforma en el Código de Trabajo, que incluya la prohibición de la aplicación de la prueba del polígrafo, como forma o parte de procedimiento de contratación de personal." (Sip).

Esta Unidad a efecto de **localizar la información solicitada**, hace las consideraciones siguientes:

- I. Que la solicitud fue recibida por correo electrónico el diecinueve de marzo del presente año.
- II. Que según la LAIP, le corresponde al Oficial de Información, recibir y realizar los trámites internos necesarios para localizar y entregar la información requerida. En cumplimiento a lo anterior se remitió a la Unidad Administrativa correspondiente.
- III. Que habiéndose realizado el TRAMITE DE LEY y recopilado la información se deberá proceder con la entrega de lo peticionado por la solicitante.


Ante lo requerido se consultó a la Unidad de Asesoría Técnica, responsable de documentar el trabajo de todas las Comisiones Legislativas, comunicó que en la Comisión de Trabajo y Previsión Social no existe en estudio un expediente relacionado con la temática en consulta, así mismo la consulta fue realizada a la Unidad de Índice Legislativo como responsable del registro de reformas de decretos, comunicó que luego de realizar la búsqueda en las reformas al Código de Trabajo no se encontró ninguna sobre dicha temática, remitiendo para su verificación la copia digital del referido Código de Trabajo con sus reformas.

La información de ambas Unidades Administrativas, constituyen la respuesta a lo consultado, declarando que esta Asamblea Legislativa no ha reformado el Código de Trabajo, ni existe en estudio reforma alguna, sobre la temática relacionada en su solicitud.

POR TANTO, de conformidad con las argumentaciones antes expuestas, disposiciones legales citadas y con base en los artículos: 65; 66; 71; 72 letra c, el suscrito Oficial de Información, en nombre del ÓRGANO LEGISLATIVO, **RESUELVE**:

- a) Conceder el derecho de acceso a la información pública-DAIP a la solicitante.
- b) Téngase por cumplido el derecho amparado en la LAIP, con el envío por correo electrónico en copia digital de las comunicaciones de las Unidades Administrativas de la Asamblea Legislativa relacionadas en el romano III de esta resolución; y con el envío por correo electrónico de la copia digital del Código de Trabajo con sus reformas.

- c) **Notifíquese** lo resuelto en la dirección electrónica que para tal efecto se consignó en la solicitud: liseth33@outlook.com


MANUEL GALDÁMEZ
OFICIAL DE INFORMACIÓN



NOTA: En caso que la información entregada sea incompleta o no corresponda a lo solicitado, (Art. 83 literal 4 LAIP) podrá someter esta resolución a recurso de apelación; el cual deberá interponer ante el Instituto de Acceso a la Información Pública, o ante el Oficial de Información que lo conoció, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de notificación. Art. 82 Ley de Acceso a la Información Pública.

ANEXO CINCO

MEMORANDO
RR.HH. 1861/18

Para : Licda. Marlene Janeth Cardona Andrade
Oficial de Información Ad-Honorem

De : Licda. Evelin del Carmen Villalobos García
Jefa del Departamento de Recursos Humanos

Asunto : Informando

Fecha : 28 de mayo de 2018



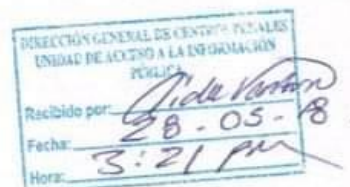
Reciba un cordial y afectuoso saludo deseándole muchos éxitos en el desempeño de sus funciones diarias.

En atención a memorando UAIP/OIR-0412/18, de fecha 24 de mayo y recibido en este Departamento el 25 de los corrientes, en el cual hace referencia a solicitud n° 0199/2018, donde solicitan proporcionar algún expediente administrativo de contratación y/o despido de un empleado por razón de haber realizado el polígrafo, o bien, como caso contrario, que se hayan negado a someterse a él.

En relación a lo anterior, y de conformidad al artículo 73 de la Ley de Acceso a la Información Pública, hago de su conocimiento que este Departamento se ve imposibilitado en brindar lo requerido, ya que la información solicitada es inexistente.

Sin otro particular, cordialmente.

ECVG/MS



ESCUELA PENITENCIARIA

13 Calle Poniente, Pol K-1, Edif. Etir, Centro de gobierno, San Salvador, Tel. 2529-7700

MEMORANDUM

EP-0722/2018

Para : Licda. Marlene Janeth Cardona Andrade
Oficial de Información

De : Subinspectora Blanca Emma Amaya Arriaza
Directora Interina Escuela Penitenciaria

Asunto : Respuesta a memorando

Fecha : 04 de junio del 2018

4
Blanca Emma Amaya Arriaza


Por este medio, y en atención a memorando UAIP/OIR-0414/2018, sobre expediente administrativo de contratación y/o despido de un empleado por razón de haber realizado el polígrafo, o bien como caso contrario que se haya negado a someterse a él, hago de su conocimiento que en la Escuela Penitenciaria no tenemos casos de contratación o despido por esta causal, ya que únicamente realizamos procesos de evaluación, durante los cuales, si para la mesa técnica es necesario que se realice la prueba poligráfica, se solicita al CAIP y el proceso queda en suspenso a la espera del resultado de la prueba, cuando CAIP responde que el resultado es desfavorable, el proceso de evaluación concluye con ese resultado, caso contrario, continua el proceso. En los casos de los contratos, es del Departamento de Recursos Humanos quien maneja esta información. No se omite manifestar que la información de los expedientes de carácter confidencial.

Quedo a sus órdenes para cualquier consulta al respecto y sin otro particular por el momento, lo saludo.

Cordialmente,

DIRECCION GENERAL DE CENTROS PENALES	
UNIDAD DE ACCESO A LA INVESTIGACION	
POLIGRAFIA	
Recibido por:	<i>Rimbuly</i>
Fecha:	<i>04-06-18</i>
Hora:	<i>10:10 am</i>

UAIP/OIR/0199/2018

Vista la solicitud de la señora GRACIELA MARIA GOMEZ VARELA, con Documento Único de Identidad número cero cuatro millones doscientos mil ochocientos cincuenta y nueve guion nueve quien requiere:

"Solicito su colaboración proporcionándonos algún expediente administrativo de contratación y/o despido de un empleado por razón de haber realizado el polígrafo, o bien, como caso contrario, que se hayan negado a someterse a él".

Importante señalarles que por ser simplemente un caso de estudio, no es necesario conocer las generales de las personas sometidas al procedimiento, tampoco de la persona o personas que realizan el examen, por lo que no importaría si tachan la información del personal que describe el expediente"

Por lo que con el fin de dar cumplimiento a los Art. 1, 2, 3 Lit. a, b, j. Art. 4 Lit. a, b, c, d, e, f, g. y Artículos 65, 69, 71 de la Ley Acceso a la Información Pública, la suscrita **RESUELVE:** *se anexa respuesta del Departamento de Recursos Humanos y de la Escuela Penitenciaria a quienes corresponde realizar el proceso de selección y evaluación a aspirantes a plazas así como la contratación.*

Queda expedito el derecho del solicitante de proceder conforme lo establece el art. 82 LAIP.

San Salvador, a las quince horas del día cuatro de junio del dos mil dieciocho.



Licda. Marlene Janeth Cardona Andrade
Oficial de Información.

ANEXO SEIS



Recurso de apelación

Datos de solicitante

Persona jurídica Nombre completo
Persona natural Tipo de documento N° de documento
Nombre de su representado:
En caso de actuar por medio de representante
Calidad con la que actúa (debe adjuntar los documentos que comprueben la calidad de representante legal o apoderado con la que actúa)

Medios de notificación

Medio para recibir notificaciones:*
Correo electrónico Dirección de correo electrónico, dirección física o fax:
Fax
Dirección física Teléfono de contacto 1
Presencial Teléfono de contacto 2
*Señale por lo menos dos medios para notificarle y realizar el acuse de recibido de su notificación

Resolución que apela

Fecha de solicitud de información Dependencia o entidad en la que realizó la solicitud:
Fecha de Notificación de la respuesta Servidor público que emitió la respuesta: Fecha de
Medio de Notificación de la respuesta a solicitud de información:
Correo electrónico o fax
personal

Detalle de la información solicitada

1. ¿Quieren la Entidad encargada de realizar la prueba de polígrafo a personas aspirantes a plazas administrativas y/o de seguridad en la Dirección General de Centros Perales?

2. Requiere formularios a utilizar para la realización de la prueba poligráfica.

Detalle de lo resuelto por el ente otorgado

1. La prueba de polígrafo es realizada por la sección de polígrafo del Centro de Análisis de Información Penitenciaria.
2. Preguntas generales sobre las siguientes áreas: experiencia profesional, razones de salida del empleo anterior, educación, certificaciones, otros temas de interés para la DACP.

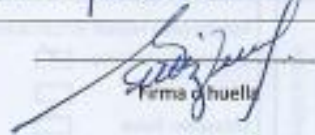
Señale los motivos de inconformidad y realice su observación

(Indique qué espera que el IAIP resuelva)

La solicitud fue específica en pedir remitir los formularios que utilizan para realizar la prueba del polígrafo, ante una respuesta muy genérica requiriéndole accedan a enviar dichos formularios.

06/sept./2018

Lugar y fecha


Firma huella

*Favor acusar de recibido de toda notificación realizada por el IAIP.

INFORMACIÓN ADICIONAL: La información en este apartado es opcional, pero de suma importancia para fines estadísticos. Si usted acepta brindar estos datos, nuestra Institución no los publicará de forma individual bajo ninguna circunstancia, solamente se divulgarán los resultados estadísticos de forma general.

Género	<input type="text" value="femenino"/>
Edad	<input type="text" value="28"/>
Departamento	<input type="text" value="San Salvador"/>
Municipio	<input type="text" value="Soyapango"/>

Nacionalidad	<input type="text" value="Salvadoreña"/>
Ocupación	<input type="text" value="Aboogada"/>
Nivel educativo	<input type="text" value="Universitaria"/>

¿Cómo se enteró de la existencia de la Ley de Acceso a la Información Pública?

Prese Radio Televisión Internet Otro (especifique)

Espacio reservado para el IAIP:

Presentado por: _____
quien se idéntica con: _____ a las _____ horas _____ del
de _____ de 20 _____ junto con: _____

NUE 185-A-2018 (MM)

INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA: San Salvador, a las quince horas del diecinueve de septiembre de dos mil dieciocho.

El 6 de septiembre del presente año, **Graciela María Gómez Varela** remitió vía correo electrónico, recurso de apelación en contra de la resolución referencia UAIP/OIR/0325/2018, emitida por la oficial de información de la **Dirección General de Centros Penales (DGCP)**, notificada el día 5 de septiembre.

Gómez Varela manifestó haber solicitado información concerniente a: **1) ¿quién es la entidad encargada de realizar la prueba polígrafa a personas aspirantes a plazas administrativas de seguridad en la Dirección General de Centros Penales?; 2) remitir formularios a utilizar para la realización de la prueba poligráfica.**

Por su parte, la oficial de información de la **Dirección General de Centros Penales** resolvió proporcionar la información remitida por el Centro de Análisis de Información Penitenciaria con referencia oficio CAIP 121-2018, de conformidad al artículo 69 de la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP); señalando que la aplicación del polígrafo a personas aspirantes a plazas administrativas y/o de seguridad era realizada por la sección de poligrafía de del CAIP. Además, fue comunicada la utilidad de dicha prueba a través de preguntas generales sobre experiencia profesional, razones de salida del empleo anterior, educación, certificaciones y otros temas de interés para la DGCP.

Por su parte, la apelante manifestó su disconformidad con lo proporcionado, señalando que la información fue específica en pedir los formularios utilizados para realizar la prueba del polígrafo.

Del examen del recurso de apelación se observa que cumple con los requisitos mínimos para su admisión. En ese sentido, el objeto de este procedimiento quedará delimitado respecto a la información concerniente al numeral 2) del presente auto.

Por tanto, de conformidad con lo antes expuesto y con base en los artículos 82, 83, 84, 86, 87, 88, 94 y 102 de la LAIP, este Instituto resuelve:

a) **Admitir** el recurso de apelación interpuesto por **Graciela María Gómez Varela**, en contra de la resolución emitida por la oficial de información de la **Dirección General de Centros Penales** bajo referencia UAIP/OIR/0325/2018.

b) **Designar** al Comisionado **Max Fernando Mirón Alfaro** para que, dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a la admisión de este recurso dé trámite al procedimiento, forme el



expediente, recabe pruebas y elabore un proyecto de resolución que someterá al pleno de este Instituto.

c) **Requerir** a la oficial de información de la **Dirección General de Centros Penales** que, de conformidad con el Art. 82 inciso 2° de la LAIP, en el término de veinticuatro horas contadas a partir de la recepción de la correspondiente notificación, remita a este Instituto el expediente administrativo relacionado con la solicitud de información.

d) **Requerir** a la **Dirección General de Centros Penales** que, por medio de su **titular**, dentro del plazo de **siete días hábiles** contados a partir de la notificación respectiva, rinda el informe a que se refiere el artículo 88 de la LAIP, ofreciendo los medios probatorios que considere pertinentes para fundamentar sus alegaciones.

e) **Hacer saber** al titular del ente obligado que las resoluciones de este Instituto se les notificará por medio de sus respectivo correo electrónico, por lo que deberán señalarlos para tal efecto y acusar de recibido dentro de las veinticuatro horas siguientes al envío; caso contrario, toda resolución se les notificará por cartelera o tablero. Asimismo, deberán señalar un número telefónico al cual pueda contactárseles.

f) **Hacer saber** a las partes, que toda la documentación presentada a este Instituto por medios electrónicos debe ser remitida únicamente a la dirección electrónica: **oficialreceptor@iaip.gob.sv**; y, en el caso de los documentos que acrediten personería e informe del Art. 88 de la LAIP, deberán ser remitidos en original.

g) **Notificar** esta resolución a **Graciela María Gómez Varela** a la dirección electrónica dispuesta para tales efectos: **grace.gomezvarela@gmail.com**; y la **Dirección General de Centros Penales** a través de su oficial de información, al correo electrónico: **marlene.cardona@seguridad.gob.sv**; dejándose constancia impresa, en todos los casos, de haberse realizado las notificaciones.

“ *Notifíquese.-*



PRONUNCIADA POR LA COMISIONADA Y LOS COMISIONADOS QUE LA SUSCRIBEN

MC/JHRP

UAIP/OIR/0255/2018(MDO)

Vista la solicitud de la señora, GRACIELA MARIA GOMEZ VARELA con Documento Único de Identidad número cero cuatro milnoventa y doscientos mil ochocientos cincuenta y nueve quin nueve quien requiere:

1. ¿A quiénes se les realiza la prueba del polígrafo? (identificar el puesto al que aplica)
2. Quién realiza la prueba del polígrafo?
3. Cual es el procedimiento a realizar en la prueba del polígrafo? (paso a paso)
Adjuntar formularios o documentos a utilizar mientras se realiza la prueba poligráfica

Por lo que con el fin de dar cumplimiento a los Art. 1, 2, 3 Lit. a, b, c, d, e, f, g, y Artículos 65, 69, 71 de la Ley Acceso a la Información Pública, la suscrita **RESUELVE**: se detalla información remitida por la Escuela Penitenciaria a continuación:

¿A quienes se les realiza la prueba del polígrafo? Esta resolución aplica tanto para personal con perfil de Agente de Seguridad y Tratamiento Penitenciario.

PLAZA	PERFIL	PROCEDENCIA
Agente de Seguridad y Tratamiento Penitenciario	Agente de Seguridad y Tratamiento Penitenciario	Manual descripción de Puestos pag. 11 y 12
Personal Administrativo	Enfermera, medico ordenanza, secretaria, Asesor Juridico, Colaborador Administrativo, Jefe de Sección, etc.	Los perfiles detallados en el Manual de Descripción de puestos según resolución de entrevista técnica.
Equipos Tecnicos	Lic. Ciencias Jurídicas, Lic. Ciencias de la Educación, Lic. en Psicología.	Manual de Descripción Puestos pag. 135 y 136

2. Quien realiza la prueba del polígrafo? En refe a quien realiza la prueba de polígrafo, en las claves MP-EP-01 y MP-EP-02 del Manual de Reclutamiento

YO
cambio

MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS PENALES
UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
17 Avenida 10-70, Oficina 401, Edificio "A" Licenciamiento Santa Ana, C.A. 1101, San Salvador, El Salvador
Teléfono: +503 2 201 3111 Fax: 2011 3110

Selección y Contratación de personal, numeral 13 define que corresponde a la CAIP desarrollar dicha prueba

Quedo exento al deber de delimitar el contenido de personal conforme lo establece el art 72 LAMP

San Salvador, a los Diez y Ocho días del mes de mayo del año dos mil dieciocho.
Marta I. Benavente

ANEXO SIETE



DIRECCIÓN DE AUDITORÍA UNO

**INFORME DEL EXAMEN ESPECIAL AL
PRESUPUESTO EXTRAORDINARIO DE SEGURIDAD
PÚBLICA, EJECUTADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL
DE CENTROS PENALES, POR EL PERIODO DEL 01 DE
OCTUBRE DE 2016 AL 31 DE MARZO 2017**

SAN SALVADOR, 01 DE NOVIEMBRE DE 2017



INDICE

1. PARRAFO INTRODUCTORIO	1
2. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE EXAMEN ESPECIAL	1
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	1
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	1
2.3 ALCANCE DEL EXAMEN	2
3. PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA APLICADOS EN EL EXAMEN.....	2
4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA DEL EXAMEN ESPECIAL.....	2
5. CONCLUSIÓN DE LA AUDITORÍA DEL EXAMEN ESPECIAL	13
6. PARRAFO ACLARATORIO.....	14



**Señor
Ministro de Justicia y Seguridad Pública
Presente**

1. PARRAFO INTRODUCTORIO

De conformidad al Artículo 195 de la Constitución de la República, atribución 4ª. Artículos 30 y 31 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República y en base a Orden de Trabajo No. 66/2016, efectuamos Examen Especial al Presupuesto Extraordinario de Seguridad Pública, (PESP) ejecutado por la Dirección General de Centros Penales (DGCP), por el periodo del 01 de octubre de 2016 al 31 de marzo de 2017.

El presente Examen Especial, se ha realizado en cumplimiento a los Decretos Legislativos Nos. 388 de fecha 26 de mayo de 2016 y 445 de fecha 11 de agosto de 2016, relacionados con el referido Presupuesto y al Plan Anual Operativo de la Dirección de Auditoría Uno de la Corte de Cuentas de la República.

2. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE EXAMEN ESPECIAL

2.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un Examen Especial al Presupuesto Extraordinario de Seguridad Pública, Ejecutado por la Dirección General de Centros Penales, por el periodo del 01 de octubre de 2016 al 31 de marzo de 2017.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 2.2.1 Emitir un Informe sobre el uso de los recursos destinados al financiamiento integral para la adecuada y oportuna aplicación de las Medidas Extraordinarias de Seguridad Pública y demás acciones vinculadas con la cobertura de la seguridad pública.
- 2.2.2 Verificar el cumplimiento de los Decretos Legislativos Nos. 388 y 445 emitidos en el año 2016, Instructivo SAFI 01/2016 denominado Normas para el Manejo y Ejecución del Presupuesto Extraordinario de Seguridad Pública 2016-2017 y otras disposiciones legales aplicables, en los registros de la ejecución presupuestaria del PESP.
- 2.2.3 Comprobar que los procesos de adquisiciones y contrataciones relacionados con la ejecución del PESP, se realizaran de conformidad a lo establecido en la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP) y su Reglamento.



2.3 ALCANCE DEL EXAMEN

El alcance de nuestro trabajo consistió, en la realización de pruebas sustantivas y de cumplimiento de disposiciones legales y técnicas, aplicadas a la ejecución del PESP, ejecutado por la DGCP, por el periodo del 01 de octubre de 2016 al 31 de marzo de 2017, en base a Normas de Auditoría Gubernamental de la Corte de Cuentas de la República

3. PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA APLICADOS EN EL EXAMEN

Entre los principales procedimientos de auditoría realizados, se detallan:

- 3.1 Comprobamos el adecuado registro contable de las transacciones relacionadas a la ejecución del PESP.
- 3.2 Verificamos el cumplimiento de leyes, regulaciones y otras disposiciones aplicables a la realización de los procesos en las unidades organizativas relacionadas con la ejecución del PESP.
- 3.3 Comprobamos la existencia de documentación suficiente y adecuada que respalde la ejecución del PESP.
- 3.4 Verificamos la existencia de bienes e inversiones en activo fijo adquiridos con el PESP.
- 3.5 Realizamos confirmaciones de información relacionada con la ejecución del PESP.
- 3.6 Comprobamos la efectividad del sistema de control interno para la ejecución de las actividades relacionadas con la ejecución de los fondos.
- 3.7 Verificamos que se hubieran ejecutado las obras civiles financiadas por el PESP, de conformidad a los diseños y especificaciones técnicas previamente establecidas.
- 3.8 Verificamos las evaluaciones técnicas y económicas realizadas con relación a los precios ofertados, especificaciones técnicas y veracidad de la información en los procesos de adquisición de bienes y servicios para realizar las obras civiles financiadas por el PESP.
- 3.9 Verificamos el uso de anticipos y el proceso para el desembolso de estimaciones a los contratistas de las obras civiles financiadas por el PESP.

4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA DEL EXAMEN ESPECIAL

Como resultado de los procedimientos aplicados en el examen, se identificaron los siguientes hallazgos:



1. PERSONAL CONTRATADO SIN PRUEBA DE POLÍGRAFO O SIN APROBACIÓN DE LA MISMA.

Constatamos que se contrató personal de promociones Nos. 29, 30 y 31 utilizando fondos del PESP, en plaza nominal de Agente de Seguridad I y plaza funcional de Agente de Seguridad y Tratamiento Penitenciario, en los meses de octubre y noviembre de 2016 y enero de 2017, sin evidencia de que se les hubiera realizado prueba de polígrafo; así como también casos en que se contrató personal no obstante que el Técnico del Polígrafo, que realizó la prueba, se abstuvo de opinar o emitió opinión desfavorable, según el siguiente resumen por cada Promoción:

Detalle	Promoción No.	No. de Agentes de Seguridad
Sin polígrafo	29	16
	30	93
	31	59
Sub total Sin Polígrafo		168
Con Polígrafo (Desfavorable o No Opinión)	29	21
	30	17
	31	24
	Administrativo	2
Sub total con Polígrafo (Desfavorable o No Opinión)		64
Total General		232

Detalle del personal contratado consta en el Anexo No. 1

La Ley Penitenciaria dispone:

"Art. 21.- Son funciones de la Dirección General de Centros Penales:...

4) Proponer al Ministro de Justicia para su nombramiento o contratación, previo dictamen de la Escuela Penitenciaria, la nómina del personal de todas sus dependencias, así como su refrenda, traslados, ascensos y destituciones; "

"Art. 81.- El personal penitenciario será cuidadosamente seleccionado teniendo en cuenta su integridad y capacidad personal."

El Reglamento General de la Ley Penitenciaria establece:

"Art. 50.- Son funciones de la Dirección de la Escuela, las siguientes:

- a) Garantizar el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento, así como lo dispuesto en la Ley Penitenciaria, en lo concerniente a la misión de la Escuela.



- b) Organizar, coordinar, supervisar y controlar las actividades académicas y administrativas de la Escuela, en coordinación con el Consejo Criminológico Nacional.”

Art. 52.- El Departamento de Estudios y Capacitación tiene como funciones las siguientes:

- a) Seleccionar al nuevo personal del sistema penitenciario.

Art.53.- Corresponden a la Sección de Selección y Evaluación, las funciones siguientes:

- a) Diseñar y ejecutar sistemas de selección del personal penitenciario.

El Decreto Legislativo No. 445 de fecha once de agosto del año dos mil dieciséis, dispone:

Art. 7.- “Los funcionarios de las Instituciones ejecutoras del Presupuesto Extraordinario de Seguridad Pública serán responsables por la utilización racional, eficiente y transparente de los recursos asignados, los cuales deberán destinarse para los propósitos autorizados en el mismo, debiendo las Unidades de Auditoría Interna de cada Institución, velar por el fiel cumplimiento de las normas técnicas de control interno”.

El Reglamento de las Normas Técnicas Específicas del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública dispone:

Reclutamiento, Selección y Evaluación de Personal

Art. 91 “La Escuela Penitenciaria de la Dirección General de Centros Penales, realizará el proceso de reclutamiento interno o externo, así como también, la selección y evaluación del personal, de conformidad a lo establecido en la reglamentación de cada Dependencia”.

El Manual de Procedimientos de la Dirección General de Centros Penales, vigente a partir del 2014, elaborado por la Unidad de Planificación de dicha Dirección y autorizado por el Director General de Centros Penales en base a lo establecido en el Art.18 del Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas de la Dirección General de Centros Penales, establece:



*Procedimiento: Proceso de Selección y Evaluación Externa:

No.	Responsable	Procedimiento
3	Director/a de la Escuela Penitenciaria	Recibe nómina con candidatos a la o las plazas vacantes y autoriza iniciar con el proceso de selección y evaluación del Personal.
7	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Elabora y remite nómina a la unidad de poligrafía para ser sometidos a la prueba poligráfica; para lo cual solicita se indique hora y fecha de su realización.
	Jefe/a de la Unidad de Poligrafía	Recibe nómina de aspirantes y coordina fecha, hora y cupos para la prueba y confirma con el Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación.
	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Una vez definida la hora y fecha de la prueba convoca a los candidatos vía teléfono y les informa de la prueba poligráfica.
8	Jefe/a de la Unidad de Poligrafía	Desarrollan las prueba poligráficas según programación y remite nómina con los resultados al Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación.
9	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Recibe resultados de las pruebas poligráficas, si algún candidato no pasa la prueba del polígrafo queda descalificado del proceso, de lo contrario continua en el. Remite expediente del candidato junto con los resultados de la prueba poligráfica al Psicólogo/a de la Sección de Selección y Evaluación.
31	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Remite oficio del/a Directora de la Escuela Penitenciaria junto con dictamen favorable y expedientes de los aspirantes a la plaza administrativas y técnicas vacantes, al Departamento de Recursos Humanos con copia a la Subdirección Administrativa.

La condición fue originada debido a que la Encargada de la Sección de Selección y Evaluación de la Dirección de Centros Penales, no cumplió con los procedimientos establecidos en el "Manual de Procedimientos de la Dirección General de Centros Penales"; la Encargada del Departamento de Estudios y Capacitación, seleccionó al personal sin que hubieran realizado y/o aprobado la prueba del polígrafo y el Director de la Escuela Penitenciaria, por no haber supervisado que las actividades para la selección de personal se llevaran a cabo de acuerdo a la normativa que rige a la Dirección General de Centros Penales. Además, porque el Director General de Centros Penales propuso al Ministro de Justicia y Seguridad Pública, la contratación del personal, según remisión de los borradores de los Acuerdos Ministeriales números 186-A, 208-A y 17 de fechas 03/10/2016, 07/11/2016 y 16/01/2017 respectivamente, por medio de los cuales, el Ministro contrató a los aspirantes de la Promoción No. 29 y autorizó contratar a los de las Promociones Nos. 30 y 31, como Agentes de Seguridad I; sin que muchos de ellos hubieran aprobado la prueba del polígrafo.



Consecuentemente, existe el riesgo de infiltrar al Sistema Penitenciario Agentes de Seguridad y Tratamiento Penitenciario no idóneos, que puedan poner en riesgo dicho Sistema, ante el clima de inseguridad que vive el país.

Comentarios de la Administración

El Director de la Escuela Penitenciaria, la Encargada del Departamento de Estudios y Capacitación y la Encargada de la Sección Selección y Evaluación, manifestaron en escritos presentados el día 31 de enero de 2017, lo siguiente:

"Como parte de los procesos de selección y evaluación se desarrolla la prueba poligráfica a todos los aspirantes que optan a una Plaza para Agente de Seguridad y Tratamiento Penitenciario, lo anterior con el objetivo que el aspirante entrevistado demuestre a través de reacciones psico-fisiológicas que la información proporcionada en dicho proceso puede carecer de veracidad, es por ello, que la Escuela Penitenciaria ejecuta una revisión de los resultados obtenidos, tomando en consideración que la experiencia en la ejecución de esta prueba ha demostrado que se convierte en una herramienta referencial y aplicable aleatoriamente antes y durante el proceso formativo.

En cuanto a los casos siguientes:

1. {...}, presentó su renuncia en la Sede de la Escuela Penitenciaria en fecha 12 de diciembre de 2016 como parte del proceso de separación del curso de formación por haber omitido y proporcionado falsa información en dicha fecha el alumno sería asignado a un centro penal para realizar su práctica de pasantía para finalizar el curso formativo. Se adjunta documentación correspondiente.
2. {...}, presentó su renuncia en la Sede de la Escuela Penitenciaria en fecha 12 de diciembre de 2016 como parte del proceso de separación del curso de formación por haber omitido y proporcionado falsa información en dicha fecha el alumno sería asignado a un centro penal para realizar su práctica de pasantía para finalizar el curso formativo. Se adjunta documentación correspondiente.
3. {...}, al momento de ser entrevistado por el poligrafista no presentó reacciones significativas de engaño, ya que o se obtuvieron elementos suficientes que comprueben alguna actividad ilícita; esta escuela emite opinión tomando en consideración que esta prueba es de carácter referencial.
4. {...}, al momento de ser entrevistado por el poligrafista la reacción psico-fisiológica no favoreció para la obtención de un resultado concreto



que reúna los criterios suficientes que indiquen algún motivo de engaño; esta escuela emite opinión tomando en consideración que esta prueba es de carácter referencial.

En virtud de lo antes expuesto, y de conformidad al Art. 50 del Reglamento General de la Ley Penitenciaria, como Dirección de Escuela, se garantiza el cumplimiento de los procesos de Selección y Evaluación de los aspirantes, a través de reuniones sostenidas con el Departamento de Estudios de Capacitación, así como con la Sección de Selección y Evaluación para la minuciosa revisión de los expedientes individuales, y la mejora de los procedimientos administrativos de acuerdo a necesidades que presenta el sistema penitenciario”.

Por su parte, la Encargada del Departamento de Estudios y Capacitación finalizó citando lo siguiente: “En virtud de lo antes expuesto, y de conformidad al Art. 52 del Reglamento General de la Ley Penitenciaria, como Departamento de Estudios y Capacitación se selecciona al nuevo personal de acuerdo a los procedimientos establecidos por esta escuela, con la finalidad de garantizar que el aspirante seleccionado reúna los requisitos requeridos por la institución, asimismo a través de la formación se observan las pautas de comportamiento que arrojen indicadores de posibles vínculos y nexos con grupos delincuenciales y la omisión de información.”

Finalmente, la Encargada de la Sección Selección y Evaluación, concluyó señalando: “En virtud de lo antes expuesto, y de conformidad al Art. 53 del Reglamento General de la Ley Penitenciaria, como Sección de Selección y Evaluación se diseñan, revisan y actualizan los procedimientos que garantizan que el personal sea cuidadosamente evaluado tomando en consideración los aspectos psicológicos, médicos, sociales, laborales y medio circundante del aspirante.”

A los escritos presentados agregaron la documentación siguiente: Actas de separación del proceso de formación de Agentes Penitenciarios, así como sus actas de renuncia y sus respectivas actas de entrega de equipo de intendencia, declaraciones juradas y fotocopias de DUI y NIT.

En escrito de fecha 14 de agosto de 2017 presentando en la lectura del borrador de informe de auditoría, el señor Ministro de Justicia y Seguridad Pública, el Director General de Centros Penales, el Director de la Escuela Penitenciaria, la Encargada del Departamento de Estudios y Capacitación y la Encargada de la Sección Selección y Evaluación de la Escuela Penitenciaria, manifestaron:

“En relación al hallazgo número uno “Personal contratado sin prueba de polígrafo o sin aprobación de la misma”, a la fecha se han efectuado el 100% de las pruebas poligráficas correspondientes a los Cursos 29, 30 y 31



de Agentes de Seguridad Penitenciaria según se muestra en el siguiente cuadro:

UNIDAD ENCARGADA	RESULTADOS FÍSICOS	PENDIENTE DE RESULTADO		TOTAL DE PRUEBAS POR CURSO
	CAIP/PNC	PNC	CAIP	
CURSO 29	100	0	7	107
CURSO 30	72	3	44	119
CURSO 31	90	0	12	102
TOTAL GENERAL	262	3	63	328
		66		

PNC: Policía Nacional Civil

CAIP: Centro de Análisis de Inteligencia Penitenciaria

Se anexan copias simples de resultados de pruebas poligráficas ya realizadas correspondientes de las promociones 29, 30 y 31 de Agentes de Seguridad Penitenciaria. (Ver anexo 1)

Al momento de efectuarse el proceso de selección y evaluación de personal se tuvieron algunas limitantes, tales como:

- Se contaba con más de mil quinientos aspirantes a las diferentes plazas correspondiente a los Centros penales Fase II y III de Izalco.
- El plazo establecido para recibir los Centros Penales de Izalco Fase II y III estaba previsto inicialmente para el mes de junio de 2016, luego de dos prórrogas sucesivas se definió la entrega de estas para el mes de septiembre del mismo año.
- La Unidad de Poligrafía de la DGCP contaba con tres personas, y se requiere al menos 4 horas de ejecutar una prueba de polígrafo; posterior a ello, debe elaborarse el informe respectivo. (Ver anexo 2)
- Aunado a lo anterior se tuvieron 2 bajas en el personal de la Unidad de Poligrafía:
 - Renuncia de uno de los técnicos. Se anexa copia simple de renuncia. (Ver anexo 3)
 - Incapacidades constantes y posterior fallecimiento de otro de los miembros de la unidad; por lo que las pruebas solo las ejecutaban dos personas de tres destacados en esa área, situaciones que dificultaron la entrega de los resultados de manera inmediata, y con la finalidad de agilizar los procesos se realizaron en ese momento pruebas poligráficas aleatorias al personal de seguridad. Se anexan copias simples de incapacidades y acción de personal de fallecimiento. (Ver anexo 4)

En relación a lo anterior, en ese momento se tenía el compromiso institucional de iniciar operaciones en los Centros Penales Fase II y III de Izalco, se tenía programada una plantilla de 310 Agentes de Seguridad por cada una de las fases, lo que hace un total de 620 contrataciones, tal



situación generó el aumento de la demanda en los procesos de selección y evaluación, aunado a ello la Escuela Penitenciaria no contaba con el personal técnico necesario de conformidad a la demanda establecida. Es importante mencionar, que simultáneamente se ejecutaron evaluaciones para plazas administrativas y técnicas.

Que a efecto de garantizar el ingreso de personal idóneo al sistema penitenciario, el proceso de reclutamiento y selección contempla una cantidad mayor de pruebas de acuerdo a lo establecido, las cuales brindan certeza razonable sobre que el aspirante cumpla con el perfil requerido.

En aquellos casos en los que se obtuvieron resultados desfavorables en la prueba de poligrafía, se está realizando el análisis de cada uno para aplicar los mecanismos legales y administrativos necesarios. De igual manera se han tomado medidas correctivas a efecto de evitar que en el futuro se generen condiciones como las observadas en el presente informe, a través de la implementación de un nuevo manual de reclutamiento, selección e ingreso de la Escuela Penitenciaria, con la finalidad de agilizar y actualizar los mismos. Dicho manual está siendo aplicado a partir del ingreso de la promoción 32°. (Ver anexo 5)

En escrito presentado el día 28/08/2017, indicaron: "... se tiene a bien remitir resultados de pruebas poligráficas correspondientes a las Promociones 29, 30 y 31 de Agentes de Seguridad Pública."

Comentarios de los Auditores

Al analizar los argumentos y la documentación, que se agrega a los escritos presentados posteriormente a las comunicaciones preliminares, por el Director de la Escuela Penitenciaria y las Encargadas relacionadas, se concluye que la condición no fue subsanada, en vista que no se ha evidenciado la realización de las pruebas del polígrafo y que éstas hayan sido aprobadas por los aspirantes detallados en la comunicación. Es de hacer notar que existe contradicción en su argumento ya que se señala que se desarrolla la prueba poligráfica a "todos los aspirantes que optan a una plaza para Agente de Seguridad y Tratamiento Penitenciario", asimismo, indican que se convierte en una herramienta referencial y aplicable "aleatoriamente antes y durante el proceso formativo", lo anterior difiere con lo establecido en los criterios que respaldan la condición, ya que el Manual de Procedimientos de la Dirección General de Centros Penales, establece que "si algún candidato no pasa la prueba del polígrafo queda descalificado del proceso, de lo contrario continua en él".

Después la lectura del Borrador del presente Informe, se analizaron los comentarios y se revisó la documentación de soporte presentada, con la cual ratificamos que el personal fue contratado sin prueba de polígrafo o sin aprobación de la misma, ya que las pruebas poligráficas anexas a los comentarios fueron realizadas posteriormente a nuestras comunicaciones.



preliminares y a la lectura del Borrador del presente Informe, cuando debieron haberse efectuado previo a la contratación, contraviniendo lo estipulado en los criterios de este hallazgo.

2. TOMA DE POSESIÓN DE AGENTES DE SEGURIDAD QUE NO CUMPLIERON CON REQUISITO PARA SU CONTRATACIÓN.

Comprobamos que los agentes de seguridad correspondientes a las Promociones Nos. 29, 30 y 31 financiadas por el PESP, tomaron posesión de su cargo, sin que previamente hubieran aprobado el Curso de Formación Penitenciaria. La contratación fue realizada por medio de los Acuerdos Ministeriales números 186-A, 208-A y 17 de fechas 03/10/2016, 07/11/2016 y 16/01/2017 respectivamente, cuya toma de posesión en ese mismo orden constan en OF.RR.HH.-3504/2016, OF.RR.HH.-3818/2016 y nota No.873/AP-IG/2017

La Ley Penitenciaria dispone:

"Art. 21.- Son funciones de la Dirección General de Centros Penales: ...

4) Proponer al Ministro de Justicia para su nombramiento o contratación, previo dictamen de la Escuela Penitenciaria, la nómina del personal de todas sus dependencias, así como su refrenda, traslados, ascensos y destituciones; "

"Art. 81.- Los miembros del personal penitenciario quedan sujetos a la obligación de seguir, antes de su nombramiento, y durante el desempeño de su cargo, los cursos de inducción, formación y de actualización que establezca la Escuela Penitenciaria, así como someterse a los exámenes de selección respectiva.

Solo se nombrará o promoverá a quien hubiere aprobado las correspondientes evaluaciones en la Escuela Penitenciaria."

El Reglamento General de la Ley Penitenciaria establece:

"Art. 50.- Son funciones de la Dirección de la Escuela, las siguientes:

- a) Garantizar el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento, así como lo dispuesto en la Ley Penitenciaria, en lo concerniente a la misión de la Escuela.
- b) Organizar, coordinar, supervisar y controlar las actividades académicas y administrativas de la Escuela, en coordinación con el Consejo Criminológico Nacional."

"Art. 107.- Ninguna persona puede ser miembro del personal penitenciario si antes no cubre exitosamente el proceso de selección de personal y aprueba los cursos de inducción y formación establecidos por la escuela penitenciaria."



El Decreto Legislativo No. 445 de fecha once de agosto del año dos mil dieciséis dispone:

Art. 7.- "Los funcionarios de las Instituciones ejecutoras del Presupuesto Extraordinario de Seguridad Pública serán responsables por la utilización racional, eficiente y transparente de los recursos asignados, los cuales deberán destinarse para los propósitos autorizados en el mismo, debiendo las Unidades de Auditoría Interna de cada Institución, velar por el fiel cumplimiento de las normas técnicas de control interno".

El Reglamento de las Normas Técnicas de Control Interno Especificas del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública dispone:

Reclutamiento, Selección y Evaluación de Personal

Art. 91 "...y Escuela Penitenciaria de la Dirección General de Centros Penales, realizarán el proceso de reclutamiento interno o externo, así como también, la selección y evaluación del personal, de conformidad a lo establecido en la reglamentación de cada Dependencia".

Contratación

Art. 92.- "... las unidades de Recursos Humanos de cada Dependencia realizarán el proceso de contratación de personal de conformidad a la reglamentación interna de cada Dependencia. No darán posesión del cargo al personal de nuevo ingreso, sin previa autorización del Ministerio de Hacienda, salvo las excepciones legales establecidas en el artículo 81, de las Disposiciones Generales de Presupuestos".

El Manual de Procedimientos de la Dirección General de Centros Penales, vigente a partir del 2014, elaborado por la Unidad de Planificación de dicha Dirección y autorizado por el Director General de Centros Penales en base a lo establecido en el Art.18 del Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Especificas de la Especificas de la Dirección General de Centros Penales, establece:

Procedimiento: Proceso de Contratación

No.	Responsable	Procedimiento
11	Inspector General	Recibe del Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos autorización de contratación o denegatoria de la misma. Si es denegada archiva para registro si es autorizada margina al Encargado/a del área del personal en Inspectoría.
12	Encargado/a del área de personal en Inspectoría	Elabora la Toma de Posesión del empleado de seguridad y convoca al empleado para firmar la toma de posesión y le entrega copia de la misma.



La condición fue originada debido a que la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, la Jefa del Departamento de Recursos Humanos A.I. (del 24/11/2016 al 02/12/2016) y el Inspector General, hicieron constar toma de posesión de los aspirantes de las Promociones Nos. 29, 30 y 31 respectivamente en cargos de agentes de seguridad, con base a la emisión de los Acuerdos Ministeriales números 186-A, 208-A y 17, propuestos por el Director General de Centros Penales, y aprobados por el Ministro de Justicia y Seguridad Pública, sin que previamente hubieran aprobado el curso de formación requerido en la normativa institucional.

Como consecuencia de la condición señalada, se contrataron aspirantes de las Promociones Nos. 29, 30 y 31 sin la certeza que aprobarían los cursos de formación, generando un riesgo de infiltrar al sistema penitenciario Agentes de Seguridad y Tratamiento Penitenciario, que no reunieran los requisitos necesarios para formar parte de dicho sistema.

Comentarios de la Administración

En escrito presentado el día 01 de febrero de 2017, la Jefa del Departamento de Recursos Humanos y la Jefa de dicho Departamento Interina por el período del 24/11 al 02/12 de 2016, manifestaron: "Al respecto, tenemos a bien hacer de su conocimiento que este Departamento, inicia el proceso de contratación, cuando Escuela Penitenciaria remite a través de oficio los dictámenes favorables y que son aptos para contratación; ya que le compete a la referida Escuela, reclutar, seleccionar y evaluar al personal aspirante a ingresar al Sistema Penitenciario, para posteriormente iniciar los trámites pertinentes en cuanto a la contratación de personal se refiere; es decir que cuando dicha documentación es remitida a este Departamento y a la Escuela Penitenciaria ha realizado todo el proceso establecido.

Aunado a lo antes expuesto y en lo que concierne a las contrataciones de personal con fondos del PESP, estas se realizarán por medio de Acuerdo Institucional, el cual es firmado por el señor Ministro de Justicia y Seguridad Pública, según lo establecido en el Instructivo SAFI No. 01/2016, en el se establece las Normas para el Manejo y Ejecución del Presupuesto Extraordinario de Seguridad Pública (PESP) 2016 – 2017; en el romano IV. NORMAS, apartado a.3, literalmente reza: "**Los procesos relacionados a la contratación de personal**, y pagos de remuneraciones, deberán realizarse exclusivamente para los fines establecidos en el Art. 2 del Decreto Legislativo No. 388 de fecha 26 de mayo de 2016, publicado en el Diario Oficial No. 98, Tomo No. 411 de fecha 27 del mismo mes y año. **Dichos procesos deberán estar amparados en Acuerdo Institucional**, y los montos de salario en ningún caso deberán generar distorsión con los límites y rangos salariales de plazas de igual denominación establecidas en la Ley de Salarios Vigente y Sistema de Contrato."



Cabe mencionar que una vez es realizado el trámite de elaboración del acuerdo institucional e incorporar la información al Sistema de Planillas, estos dictámenes son remitidos a Inspectoría General, ya que son los responsables del control y resguardo de los expedientes del personal de seguridad.

Así mismo es de señalar que este Departamento elaboró las tomas de posesión al personal de seguridad a partir de noviembre de 2015, esto por instrucciones giradas en su momento."

En escrito de fecha 14 de agosto de 2017, presentado en la lectura del Borrador de Informe de Auditoría, el señor Ministro de Justicia y Seguridad Pública, el Director General de Centros Penales, el Inspector General, la Jefa de Departamento de Recursos Humanos y la Jefa de Departamento de Recursos Humanos a.i., manifestaron:

En referencia al hallazgo número dos "**Toma de posesión de agentes de seguridad que no cumplen con requisito para su contratación**", en este aspecto es necesario resaltar que el personal que se le dio la toma de posesión había superado las pruebas psicológicas, médicas, entrevistas personal y por otra parte el plan de estudios con el que iniciaron las promociones 29, 30 y 31 tenían una duración de 95 días con una jornada de internamiento de domingo a sábado, lo cual era difícil que las personas estuviera sin recibir remuneración alguna, este aspecto generó incompatibilidad en cuanto a que con el presupuesto extraordinario se gestionaba una remuneración para el periodo de realización del referido plan de estudios. Esta situación ha sido subsanada a través de la creación de un nuevo manual lo cual reduce los gastos que debe sufragar el alumno.

Comentarios de los Auditores

Analizados los comentarios y la documentación presentada se concluye que la condición no fue subsanada, debido a que se ha confirmado en las respuestas presentadas que los aspirantes de las Promociones Nos. 29, 30 y 31, tomaron posesión del cargo como Agentes de Seguridad, sin que previamente hubieran realizado y aprobado, el Curso de Formación para Agentes de Seguridad Penitenciaria, impartido por la Escuela Penitenciaria, cuya aprobación es requisito para ser miembro del personal penitenciario, tal y como lo establece el Art. 107 del Reglamento General de la Ley Penitenciaria.

5. CONCLUSIÓN DE LA AUDITORÍA DEL EXAMEN ESPECIAL

Concluimos que la Dirección General de Centros Penales por el periodo del 01 de octubre de 2016 al 31 de marzo de 2017, excepto por los resultados descritos en el apartado número 4 de este Informe, ha hecho un uso adecuado de los recursos destinados al financiamiento las Medidas



Extraordinarias de Seguridad Pública, por medio de la ejecución al Presupuesto Extraordinario de Seguridad Pública.

6. PARRAFO ACLARATORIO

El presente Informe se refiere al Examen Especial al PESP, ejecutado por la DGCP, por el periodo del 01 de octubre de 2016 al 31 de marzo de 2017, el cual ha sido elaborado para ser comunicado a la Comisión de Hacienda y Especial del Presupuesto y de Seguridad Pública y Combate a la Narcoactividad de la Asamblea Legislativa, a los señores Director General de Centros Penales y Ministro de Justicia y Seguridad Pública, y para uso de la Corte de Cuentas de la República.

San Salvador, 01 de noviembre de 2017

DIOS UNIÓN LIBERTAD

Dirección de Auditoría Uno



ANEXO OCHO

YO
cambio.

FOLIO 2

REPUBLICA DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

Ministerio de Justicia y Seguridad Pública
Dirección General de Centros Penales

Manual de reclutamiento, selección, evaluación y contratación de personal.

San Salvador, Junio 2017

INTRODUCCION

En toda institución u organización, contar con recurso humano idóneo es un elemento esencial para el alcance de los fines de estas. En el Sistema Penitenciario se vuelve imprescindible contar con personal calificado, para desarrollar las labores de tratamiento, seguridad, administración etc. Dentro de un marco delimitado por la ética profesional, con estricto apego a los Derechos Humanos y con la mayor y mejor entrega de los conocimientos y aptitudes, con el propósito de lograr el fin rehabilitador de la pena en prisión. Es por esto que desde la elección del recurso humano se necesita establecer medidas acertadas de selección y evaluación del personal y al mismo tiempo que se realicen de manera eficiente y efectiva con alta capacidad de respuesta.

Es por ello que es necesario contar con un manual de reclutamiento, selección, evaluación y contratación del personal que determine de manera ordenada y concisa los procesos que se llevan a cabo para realizar dichas acciones y que al mismo tiempo responsabilice a los encargados de cumplir con estos fines; es un esfuerzo por administrar de manera eficiente el Sistema Penitenciario.

En vista de lo anterior se pone a disposición el Manual de Reclutamiento, Selección, Evaluación y Contratación de Personal con el propósito de que las áreas involucradas directamente con este tipo de trabajo específicamente Escuela Penitenciaria y el Departamento de Recursos Humanos; dispongan de un documento escrito que sirva de guía y respaldo para la ejecución de todas sus acciones que contribuya a una verdadera gestión.

OBJETIVO DEL MANUAL

Definir las responsabilidades encomendadas a cada Área involucrada a fin de determinar los lineamientos necesarios para lograr que el reclutamiento, selección, evaluación y contratación del personal contribuya al logro eficaz de los procesos establecidos en el presente manual.

AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito del presente manual abarca directamente y en la toma de decisiones a la Dirección General y a las áreas involucradas con el reclutamiento, selección y contratación del personal las cuales son: Escuela Penitenciaria y Departamento de Recursos Humanos; asimismo de forma indirecta a Poligrafía y la Unidad de Inspectoría General, los cuales serán un medio de depuración en la etapa de selección.

BASE LEGAL

- Ley penitenciaria

Siendo la Dirección de Centros Penales, la institución del Estado encargada de la organización y administración de los centros penitenciarios, es necesario para el desarrollo de tal función la creación de los departamentos y unidades necesarias para el cumplimiento de sus fines, como lo establece el artículo 26 de la Ley Penitenciaria. Realizando dicha labor apegado en todo momento a su origen y razón de ser que es la de readaptación social de las personas privadas de libertad.

El artículo 81 de la ley penitenciaria, dispone como potestad administrativa de la Dirección General de Centros Penales, la selección y contratación del personal penitenciario, canalizando en todo momento dicha contratación por medio del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, artículo 21 numeral 4 del mismo cuerpo de ley, debido a que es el titular de la cartera de Estado el responsable de suscribir los contratos de todo el personal de la referida secretaria; consecuentemente la Dirección General de Centros Penales, deberá crear los mecanismos necesarios para la coordinación de las diferentes

actividades que intervienen en los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y contratación del personal.

- Reglamento General de la Ley Penitenciaria

Así mismo en el reglamento de la ley penitenciaria en el artículo 48 establece que la escuela penitenciaria tiene como finalidad dotar al sistema penitenciario de personal calificado, mediante la selección y capacitación de personal, en base a criterios técnicos actualizados.

- Normas técnicas de control interno específicas del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

En los artículos 91 y 92 de las normas técnicas de control interno del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública hace referencia a los procesos de reclutamiento, selección y evaluación, así como la contratación.

Clave: MP-EP-01		
Procedimiento: Proceso de Selección y Evaluación Externa con prueba poligráfica para la plaza de Agente de Seguridad Penitenciaria.		
Propósito del Procedimiento: Desarrollar procesos de reclutamiento, selección y evaluación transparente		
Unidad Responsable de Ejecución: Escuela Penitenciaria		
No	Responsable	Procedimiento
1	Colaborador Administrativo de la Sección de Selección y Evaluación	<p>El aspirante debe cumplir con los requisitos establecidos en los Art.- 32 de la Ley Penitenciaria y 107 y 210 del Reglamento General de la Ley Penitenciaria. Así como los requisitos establecidos en el Reglamento de Selección e ingreso de la Escuela Penitenciaria.</p> <p>Recibe Solicitud de Ingreso completamente llena junto con su Declaración Jurada Autenticada por Notario y con los anexos siguientes: fotocopia de DUI, NIT, ISSS, AFP, (todos ampliados al 150 % y de calidad legible), referencias laborales, personales, Certificación de Estudios, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección electrónica ep.reclutamiento@seguridad.gob.sv. 2. Asistencia a Ferias de Trabajo. 3. Coordinación en las diferentes bolsas de trabajo como: Ministerio de Trabajo, Alcaldías, ONG's, entre otros. 4. Atención en la Sede Central de la Escuela Penitenciaria. <p>Revisa y verifica que el aspirante cumpla con los requisitos establecidos, asimismo la solicitud de ingreso contenga los documentos requeridos, el aspirante se anota en la bitácora de registro de recepción, completando además la ficha de pre-entrevista. En caso, que falte algún documento o no cumpla requisito no se admitirá su solicitud</p>
2	Encargado de la Base de datos de la sección de Selección y Evaluación	<p>Ingresa al Sistema de Evaluación Penitenciaria (SISEP), toda la información recibida por el Aspirante, asimismo se verifica en las bases de datos del sistema penitenciario que los aspirantes no hayan laborado en la Institución (Sistema de Evaluación Penitenciaria (SISEP), Sistema de Información Penitenciaria (SIPE), y otras que se utilicen en la escuela.</p> <p>Una vez revisada la información se Ingres a la solicitud de empleo al SISEP, generando hoja Checklist y hoja de pre-entrevista, las cuales serán agregadas al expediente físico de la persona.</p>

3		Recibe del Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos el informe de plazas vacantes para realizar la búsqueda del perfil calificado.
4	Director/a de Escuela Penitenciaria	Margina al Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación con copia a la jefatura del Departamento de Estudios y Capacitación para que realice la búsqueda de los candidatos idóneos a la plaza y presente las propuestas respectivas.
5	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Recibe la solicitud y revisa perfil de plaza de acuerdo al manual de descripción de puestos.
6		Verifica si en el banco de candidatos existen aspirantes que cumplan el perfil de las plazas solicitadas. En caso, que no hubieren, se abrirá convocatoria para iniciar el proceso de Selección y Evaluación correspondiente.
7	Colaborador administrativo de la sección de selección y evaluación.	<p>Convoca a los aspirantes según programación establecida previamente para confirmar la asistencia a la evaluación correspondiente. Si no logra contactar a algún candidato después de intentar localizarlo en tres ocasiones, lo registra en hoja "CheckList" dejándolo fuera del proceso, inmediatamente se sustituirá por otro aspirante.</p> <p>Elabora nómina de asistencia y se le hace entrega de los expedientes de los aspirantes a evaluar al psicólogo/a.</p> <p>El día de la evaluación psicológica tomará la fotografía para ser incorporada al expediente.</p>
8	Psicólogo/a de la sección de Selección y Evaluación	Recibe del colaborador administrativo la nómina y expedientes de los aspirantes, y asimismo verificará que contengan la documentación básica necesaria.
9		El día programado desarrolla prueba psicotécnica a los aspirantes que vayan concluyendo la prueba. Las pruebas de selección son excluyentes, es decir tiene que superan la primera para continuar con la siguiente.
10		Al finalizar la entrevista el psicólogo entregará al aspirante listado de exámenes médicos a realizar, si supera las pruebas anteriores (HECES, ORINA, SANGRE VDRL y GLICEMIA) quedando a la espera de convocatoria.
11	Encargado/a de Selección y Evaluación	Recopila los resultados obtenidos en la entrevista psicológica y técnica y en coordinación con el Encargado/a de base de Datos elabora nómina y ficha de pre-selección que se anexará al expediente del aspirante para ser remitido al Director de la Escuela Penitenciaria.
12	Director/a Escuela Penitenciaria	Recibe, margina y remite al Equipo Evaluador colegiado el expediente con los aspirantes que superaron las pruebas.
13	Equipo Evaluador Colegiado, como	Recibe y revisa los expedientes realizando un análisis de los resultados obtenidos por el aspirante hasta ese

	mínimo debe contener: Psicólogo, delegado de Inspectoría y delegado del Director General	momento, previo a conducir una entrevista técnica; como resultado de la entrevista emitirá una resolución de cada aspirante determinando quienes serán sometidos a prueba poligráfica e investigación de campo simultáneamente; en aquellos casos que no se envíe a prueba poligráfica ni a investigación de campo pasarán a la evaluación médica, realizando el procedimiento establecido en el número 20 y subsiguientes. Remitirá resolución y los expedientes al Director de la Escuela Penitenciaria.
14	Director/a Escuela Penitenciaria	Recibe, margina según resolución del equipo evaluador colegiado y entrega expedientes al Encargado de la Sección de Selección y Evaluación.
15	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Recibe marginado, prepara fichas y expedientes en formato digital, según la unidad de verificación (CAIP o Inspectoría General).
16	Director/a Escuela Penitenciaria	Solicita a CAIP y la Inspectoría General realice la prueba poligráfica y la investigación de campo, respectivamente. Al mismo tiempo solicita a la Unidad Médica las respectivas pruebas.
17		Recibe los resultados de la prueba poligrafía e investigación de campo, y las remite al Equipo Evaluador Colegiado.
18	Equipo Evaluador Colegiado, como mínimo debe contener: Psicólogo, delegado de Inspectoría y delegado del Director General	Recibe y realiza análisis sobre los resultados obtenidos de la prueba poligrafía e investigación de campo, y emitirá una resolución de cada aspirante determinando quienes son aptos para continuar el proceso o quienes son descartados.
19	Director/a Escuela Penitenciaria	Recibe, margina según resolución del equipo evaluador colegiado y entrega expedientes al Encargado de la Sección de Selección y Evaluación, para actualizar las bases de datos e incorporar al expediente para que continúe el proceso.
20	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Recopila y almacena los resultados obtenidos, elaborando nómina de aspirantes aptos para continuar con la Evaluación Médica.
21	Médico/a de Unidad Médica-Odontológica	Confirma presentarse en la fecha estipulada para la realización de las pruebas médicas.
22		El día y hora señalada para la evaluación médica, el médico junto con un colaborador administrativo de la Escuela Penitenciaria, instruyen a los aspirantes para el desarrollo de la actividad.
23		Realiza un chequeo médico general al aspirante, recibe y analiza los resultados de los exámenes clínicos. Completa ficha médica, entrega resultados de la evaluación según

		cuadro de exclusión contemplado en el Reglamento de Selección e Ingreso a Inducción de la Escuela Penitenciaria al colaborador administrativo.
24	Colaborador Administrativo/a	Recibe resultados de pruebas médicas, los cuales se anexan al expediente y actualizan la base de datos para elaborar nómina de los aspirantes "aptos" en continuar el proceso.
25		Los aspirantes "aptos" para continuar, se convocarán a prueba física de acuerdo a programación establecida.
26	Encargado de la base de datos	Realiza nómina de aspirantes citados a realizar prueba de condición física y envía la misma al Instructor de Acondicionamiento Físico designado por la Escuela Penitenciaria.
27	Instructor/a de Acondicionamiento Físico.	Recibe nómina de aspirantes citados a realizarse la prueba.
28		Realiza la prueba física de acuerdo a las establecidas por la Escuela Penitenciaria; los aspirantes que obtenga nota mínima cinco (5) y máxima diez (10) son considerados aptos para continuar el proceso. Aquellos que obtengan nota menor a cinco no continúan el proceso de selección.
29		Remite resultados debidamente autorizados al Encargado de la Sección de Selección y Evaluación.
30	Encargado de la Sección de Selección y Evaluación	Recibe resultados de la prueba física para elaborar dictamen correspondiente y anexa de manera ordenada toda la información recopilada.
		Se elabora nómina de propuesta de candidatos a charla informativa al Director de la Escuela.
31	Colaborador/a Administrativo/a	Comunica a los aspirantes que aprobaron la evaluación física que deben presentarse a charla informativa, indicándoles que ese día debe presentar en original y una copia simple, antecedentes penales y solvencia de la Policía Nacional Civil, como parte del proceso de selección, el aspirante que no presente los referidos antecedentes no puede ingresar al curso de inducción. La charla informativa estará a cargo del personal técnico del Departamento de Estudios, quienes orientarán sobre la ejecución del curso de inducción y logística. Se dejará registro del proceso realizado en ficha técnica. Notificará al Encargado de la Sección de Selección y Evaluación la asistencia de los candidatos
32	Encargado del Departamento de Estudios y Capacitación	Coordina la realización del curso de inducción, si el curso no es aprobado por los aspirantes, quedarán fuera del proceso; se emitirá listado de las personas que aprobaron y/o no aprobaron el curso.
33		En coordinación con el encargado de base de datos elaborará el dictamen final del proceso de selección y evaluación.
34	Encargado/a de la	Elabora nómina de candidatos y prepara expedientes

	Sección de Selección y Evaluación	originales con resultados favorables para ser remitidos al Departamento de Recursos Humanos.
35	Director/a Escuela Penitenciaria	Remite al Departamento de Recursos Humanos mediante oficio los expedientes originales con resultados favorables para iniciar proceso de contratación.
36	Colaborador de la Sección de Selección y Evaluación	Elabora memorándum de remisión de copia de expedientes elaborados al Departamento de Registro y Documentación.

Clave: MP-EP-02

Procedimiento: Proceso de Selección y Evaluación Externa con prueba poligráfica para la plaza de Técnico y Administrativo.

Propósito del Procedimiento: Desarrollar procesos de reclutamiento, selección y evaluación transparentes

Unidad Responsable de Ejecución: Escuela Penitenciaria

No	Responsable	Procedimiento
1	Colaborador Administrativo de la Sección de Selección y Evaluación	<p>El aspirante debe cumplir con los requisitos establecidos en los Art.- 32 y 107 de la Ley Penitenciaria y el Reglamento General respectivamente.</p> <p>Recibe Solicitud de Ingreso completamente llena junto con su Declaración Jurada Autenticada por Notario y con los anexos siguientes: fotocopia de DUI, NIT, ISSS, AFP, en el caso de los profesionales deben presentar en original y copia la respectiva tarjeta de acreditación profesional (todos ampliados al 150 % y de calidad legible), referencias laborales, personales, en el caso de personal profesional deben presentar título universitario en original y copia, registro y auténticas del correspondiente título, en el caso del personal administrativo sin estudios de nivel superiores deberán presentar certificación del nivel correspondiente de estudio, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dirección electrónica ep.reclutamiento@seguridad.gob.sv.2. Asistencia a Ferias de Trabajo.3. Coordinación en las diferentes bolsas de trabajo como: Ministerio de Trabajo, Alcaldías, ONG's, entre otros.4. Atención en la Sede Central de la Escuela Penitenciaria. <p>Revisa y verifica que el aspirante cumpla con los requisitos establecidos, asimismo la solicitud de ingreso contenga los documentos requeridos, el aspirante se anota en la bitácora de registro de recepción, completando además la ficha de pre-entrevista. En caso, que falte algún documento o no cumpla requisito no se admitirá su solicitud.</p>
2	Encargado de la Base de datos de la sección de Selección y Evaluación	<p>Ingresa al Sistema de Evaluación Penitenciaria (SISEP), toda la información recibida por el Aspirante, asimismo se verifica en las bases de datos del sistema penitenciario que los aspirantes no hayan laborado en la Institución (Sistema de Evaluación Penitenciaria (SISEP), Sistema de Información Penitenciaria (SIPE), y otras que se utilicen en la escuela.</p>

		Una vez revisada la información se ingresa la solicitud de empleo al SISEP, generando hoja Checklist y hoja de pre-entrevista, las cuales serán agregadas al expediente físico de la persona.
3	Director/a de Escuela Penitenciaria	Recibe del Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos el informe de plazas vacantes para realizar la búsqueda del perfil calificado.
4		Margina al Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación con copia a la jefatura del Departamento de Estudios y Capacitación para que realice la búsqueda de los candidatos idóneos a la plaza y presente las propuestas respectivas.
5	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Recibe la solicitud y revisa perfil de plaza de acuerdo al manual de descripción de puestos.
6		Verifica si en el banco de candidatos existen aspirantes que cumplan el perfil de las plazas solicitadas. En caso, que no hubieren, se abrirá convocatoria para iniciar el proceso de Selección y Evaluación correspondiente.
7	Colaborador administrativo de la sección de selección y evaluación.	<p>Convoca a los aspirantes según programación establecida previamente para confirmar la asistencia a la evaluación correspondiente. Si no logra contactar a algún candidato después de intentar localizarlo en tres ocasiones, lo registra en hoja "CheckList" dejándolo fuera del proceso, inmediatamente se sustituirá por otro aspirante.</p> <p>Elabora nómina de asistencia y se le hace entrega de los expedientes de los aspirantes a evaluar al psicólogo/a.</p> <p>El día de la evaluación psicológica tomará la fotografía para ser incorporada al expediente.</p>
8	Psicólogo/a de la sección de Selección y Evaluación	Recibe del colaborador administrativo la nómina y expedientes de los aspirantes, y asimismo verificará que contengan la documentación básica necesaria.
9		El día programado desarrolla pruebas psicotécnicas a los aspirantes que vayan concluyendo la prueba. Las pruebas de selección son excluyentes, es decir tiene que superan la primera para continuar con la siguiente.
10		Al finalizar la entrevista el psicólogo entregara al aspirante listado de exámenes médicos a realizar, si supera las pruebas anteriores (HECES, ORINA, SANGRE VDRL Y GLICEMIA) quedando a la espera de convocatoria.
11	Encargado/a de Selección y Evaluación	Recopila los resultados obtenidos en la evaluación psicotécnica y en coordinación con el Encargado/a de base de Datos elabora nómina y ficha de pre-selección que se anexará al expediente del aspirante para ser remitido al Director de la Escuela Penitenciaria.

12	Director/a Escuela Penitenciaria	Recibe, margina y remite al Equipo Evaluador colegiado el expediente con los aspirantes que superaron las pruebas.
13	Equipo Evaluador Colegiado, como mínimo debe contener: Psicólogo, delegado de Inspectoría y delegado del Director General	Recibe y revisa los expedientes realizando un análisis de los resultados obtenidos por el aspirante hasta ese momento, previo a conducir una entrevista técnica; como resultado de la entrevista emitirá una resolución de cada aspirante determinando quienes serán sometidos a prueba poligráfica e investigación de campo simultáneamente; <i>en aquellos casos que no se envíe a prueba poligráfica ni a investigación de campo pasarán a la evaluación médica, realizando el procedimiento establecido en el número 20 y subsiguientes.</i> Remitirá resolución y los expedientes al Director de la Escuela Penitenciaria.
14	Director/a Escuela Penitenciaria	Recibe, margina Informe de los resultados según resolución del equipo evaluador colegiado.
15	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Recibe marginado, prepara fichas y expedientes en formato digital, según la unidad de verificación (CAIP o Inspectoría General)
16	Director/a Escuela Penitenciaria	Solicita a CAIP y la Inspectoría General realice la prueba poligráfica y la Investigación de campo respectivamente. Al mismo tiempo solicita a la Unidad Médica las respectivas pruebas.
17		Recibe los resultados de la prueba poligrafía e investigación de campo, y las remite al Equipo Evaluador Colegiado.
18	Equipo Evaluador Colegiado, como mínimo debe contener: Psicólogo, delegado de Inspectoría y delegado del Director General	Recibe y realiza análisis sobre los resultados obtenidos de la prueba poligrafía e investigación de campo, y emitirá una resolución de cada aspirante determinando quienes son aptos para continuar el proceso o quienes son descartados.
19	Director/a Escuela Penitenciaria	Recibe, margina según resolución del equipo evaluador colegiado y entrega expedientes al Encargado de la Sección de Selección y Evaluación, para actualizar las bases de datos e incorporar al expediente para que continúe el proceso.
20	Encargado de la Sección de Selección y Evaluación	Recopila y almacena los resultados obtenidos. Se elabora nómina de aspirantes aptos para continuar con la evaluación médica.
21	Médico/a de Unidad Médica-Odontológica	Confirma presentarse en la fecha estipulada para la realización de las pruebas médicas.
22		El día y hora señalada para la evaluación médica, el médico junto con un colaborador administrativo de la Escuela Penitenciaria, instruyen a los aspirantes para el desarrollo de la actividad.

23		Realiza un chequeo médico general al aspirante, recibe y analiza los resultados de los exámenes clínicos. Completa ficha médica, entrega resultados de la evaluación según cuadro de exclusión contemplado en el Reglamento de Selección e Ingreso a Inducción de la Escuela Penitenciaria al colaborador administrativo
24	Colaborador Administrativo/a	Recibe resultados de pruebas médicas, los cuales se anexan al expediente y actualizan la base de datos para elaborar nómina de los aspirantes "aptos" en continuar el proceso para el curso de inducción.
	Encargado de la Sección de Selección y Evaluación	Recopila y almacena los resultados obtenidos. Se elabora nómina de propuesta de candidatos a curso de inducción al Director de la Escuela
25	Colaborador/a Administrativo/a	Convoca a curso de inducción según la plaza a desempañar. Se dejará registro del proceso realizado. Notificará al Encargado de la Sección de Selección y Evaluación la asistencia de los candidatos
26	Departamento de Estudios y Capacitación	Coordina la realización del curso de inducción, si el curso no es aprobado por los aspirantes, quedarán fuera del proceso; se emitirá listado de las personas que aprobaron y/o no aprobaron el curso.
27		En coordinación con el encargado de base de datos elaborará el dictamen final del proceso de selección y evaluación suscrito por el Encargado de la Sección de Selección y Evaluación.
28		Elabora nómina de candidatos y prepara expedientes originales con resultados favorables para ser remitidos al Departamento de Recursos Humanos.
29	Director/a Escuela Penitenciaria	Remite al Departamento de Recursos Humanos mediante oficio los expedientes originales con resultados favorables para iniciar proceso de contratación.
30	Colaborador de la Sección de Selección y Evaluación	Elabora memorándum de remisión de copia de expedientes elaborados al Departamento de Registro y Documentación.

Clave: MP-EP-03

Procedimiento: Promoción del Personal. Selección y Evaluación

Propósito del Procedimiento: Desarrollar procesos de promoción del personal transparentes

Unidad Responsable de Ejecución: Escuela Penitenciaria

No.	Responsable	Procedimiento
1	Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos	Identifica la existencia de una plaza vacante de Equipo Técnico o Administrativo, así como en el área del personal de seguridad de acuerdo a lo establecido en el Artículo 211 del Reglamento General de la Ley Penitenciaria.
2	Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos	Remite perfil y cantidad de plazas vacantes al Director/a General.
3	Director/a General	Recibe perfil y cantidad de plazas vacantes, verifica y autoriza a la jefatura de recursos humanos para que solicite a la Escuela Penitenciaria se inicie el Proceso de selección y Evaluación del Personal.
4	Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos	Recibe autorización y remite el perfil y la cantidad de plazas vacantes a la Escuela Penitenciaria para que realicen la búsqueda de candidatos idóneos.
5	Director/a de Escuela Penitenciaria	Recibe nota con perfil y cantidad de plazas vacantes y margina al Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación con copia a la Jefatura del Departamento de Estudios y Capacitación, para que realice la búsqueda de los candidatos idóneos a la plaza y elabore las propuestas respectivas.
6	Encargado/a de Sección de Selección y Evaluación	Recibe y revisa perfil de plaza vacante basado en el manual de descripción de puestos y en las especificaciones de la plaza.
7		Plaza administrativa y técnico: Verifica en la base de candidatos de la sección quienes cumplen con las especificaciones del perfil requerido, si cumplen, se elaborará informe al Director/a de Escuela Penitenciaria para que inicie el proceso de selección y evaluación correspondiente. En caso de no existir candidatos se realizará convocatoria abierta interna a fin que los interesados apliquen a dichas plazas.
8		Ascensos del personal de seguridad: Se abre convocatoria interna para aspirantes al grado inmediato superior para iniciar proceso de selección y evaluación.
8		Realizará programación de evaluaciones a los candidatos a optar a la plaza en concurso, remitiendo para autorización del Director/a de Escuela Penitenciaria con copia al Departamento de Estudios y Capacitación.
9	Director/a	Recibe, revisa y autoriza la programación de las evaluaciones

	Escuela Penitenciaria	correspondientes. Margina la autorización al Encargado de la Sección de Selección y Evaluación con copia al Jefe del Departamento de Estudios y Capacitación para que inicie el proceso correspondiente.
10	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Recibe autorización para realizar las evaluaciones según lo necesite la plaza vacante.
11	Encargado/a, y/o Colaborador Administrativo de la Sección de Selección y Evaluación	En el caso de las convocatorias para ascensos elabora nómina de los aspirantes con la finalidad de solicitar a Inspectoría General la revisión del expediente del empleado/a, verificando que no existan faltas que impidan su promoción. En referencia a las plazas técnicas y administrativas continuarán el proceso en el número dieciséis (16). Remite al Director/a Escuela Penitenciaria nómina de aspirantes para su trámite administrativo.
12	Director/a Escuela Penitenciaria	Remite a Inspectoría General nómina de aspirantes de ascensos para revisión de expedientes con copia a la Sección de Selección y Evaluación, y Departamento de Estudios y Capacitación.
13	Inspectoría General	Recibe nómina de los aspirantes de ascensos a la plaza vacante para la revisión del expediente, y así constatar si tiene o no faltas graves o amonestaciones que impidan su promoción. Elabora y remite informe al Director/a de Escuela Penitenciaria en el que determine si el aspirante es apto o no para continuar en el proceso de selección y evaluación.
14	Director/a Escuela Penitenciaria	Recibe y margina resultados de los aspirantes de ascensos al Encargado de la Sección de Selección y Evaluación con copia al Jefe del Departamento de Estudios y Capacitación.
15	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Recibe resultados de la revisión de expediente laboral del aspirante de ascenso , y actualiza, en coordinación con el encargado de las bases de datos o sistemas dichos resultados.
16		Remite nómina de los aspirantes aptos para continuar el proceso al Psicólogo de la Sección de Selección y Evaluación, con el propósito de iniciar la convocatoria a evaluación psicológica.
17	Colaborador/a Administrativo/a	Convoca a los aspirantes según programación establecida previamente para confirmar la asistencia a la evaluación correspondiente. Si no logra contactar a algún candidato después de intentar localizarlo en tres ocasiones, lo registra en hoja "CheckList" dejándolo fuera del proceso, inmediatamente sustituyéndolo por otro aspirante.

		resultados de la revisión de expedientes para el personal de seguridad, los cuales serán remitidos a la Unidad de Inspectoría General para ser sometidos a la verificación.
28	Jefe/a de la Unidad de Inspectoría General	Recibe solicitud proveniente de la Escuela Penitenciaria para realizar investigación de campo a los aspirantes de acuerdo a programación, emitiendo informe si es apto o no para continuar el proceso.
29	Director/a Escuela Penitenciaria	Recibe informe, si este es no apto para continuar queda descalificado del proceso de selección, de lo contrario continua. Margina al Encargado/ de la Sección de Selección y Evaluación los resultados de la investigación de campo para actualizar las bases de datos e incorporar al expediente para que continúe el proceso.
30	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Recoplia y almacena los resultados obtenidos en la verificación de campo, elaborando nómina de aspirantes aptos para continuar con la Evaluación Médica.
31		Remite al Director de Escuela Penitenciaria con copia al Departamento de Estudios y Capacitación programación de las evaluaciones médicas para visto bueno y tramitar con la Unidad Médico Odontológica el apoyo para dichas pruebas
32	Director/a Escuela Penitenciaria	Solicita apoyo a la Unidad Medico-Odontológica para desarrollar las pruebas médicas.
33		Confirma presentarse en la fecha estipulada para la realización de las pruebas médicas.
34	Medico/a de Unidad Médica-Odontológica	El día y hora señalada para la presentación de los exámenes, el médico junto con los psicólogos que llevaron a cabo la evaluación, instruyen a los aspirantes para la ubicación en las aulas designadas.
35		Realiza un chequeo médico general al aspirante y recibe los resultados de los exámenes médicos y entrega resultados sobre las pruebas, al Psicólogo/a de la Sección de Selección y Evaluación.
36	Encargado/a de la Sección de Selección y Evaluación	Elabora y remite nómina de los candidatos con los resultados de las evaluaciones a la Dirección de la Escuela Penitenciaria y al Departamento de Registro y Documentación de la Escuela Penitenciaria para su archivo.
37	Director/a de la Escuela Penitenciaria	Recibe nomina con los resultados de las evaluaciones de los candidatos, verifica y remite a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos.
38	Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos	Recibe y revisa los resultados de los candidatos y remite al Director General y/o al Subdirector/a General Administrativo
39	Director/a General	Recibe los dictámenes favorables y selecciona al candidato mejor evaluado. Remite autorización de contratación al Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos.

Clave: MP-EP-04

Procedimiento: Proceso de Contratación y/o Cambio de Plaza por Fondos Ordinarios (GOES) o Fondo de Actividades Especiales (FAE)

Propósito del Procedimiento: Desarrollar procesos de contratación transparentes

Unidad Responsable de Ejecución: Departamento de Recursos Humanos

No	Responsable	Procedimiento
1	Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos	Recibe Dictamen de Escuela Penitenciaria y remite al Director General para Autorización de Contratación o Cambio de Plaza.
2	Director/a General	Remite marginación a Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, para iniciar trámite de contratación o cambio de plaza.
3	Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos	Margina al Área de Propuestas y Contratación de Personal, para que elabore la propuesta de contratación y/o cambio de plaza.
4	Área de Propuestas y Contratación de Personal	Elabora la propuesta de contratación o cambio de plaza en los formularios establecidos por el Ministerio de Hacienda.
5		Remite vía correo electrónico a la Jefatura del Departamento formularios para revisión, corrección y/o visto bueno.
6	Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos	Recibe formularios de propuesta de contratación o cambio de plaza, verifica y la envía al Área de Propuestas con observaciones si las hubiere, para solventarlas, caso contrario, se instruye que se impriman los formularios.
7	Área de Propuestas y Contratación de Personal	Elabora oficio para firma del Director General que será enviado al Señor Ministro de Justicia y Seguridad Pública, solicitando la contratación de personal y/o cambio de plaza, adjuntando los formularios de la propuesta y se remite a la Dirección General.
8	Director/a General	Firma oficio y remite al Señor Ministro de Justicia y Seguridad Pública, propuesta de contratación y/o cambio de plaza, adjuntando los formularios establecidos por el Ministerio de Hacienda.
9	Ministro de Justicia y Seguridad Pública	Recibe propuesta de contratación y/o cambio de plaza. Realizando el proceso interno correspondiente para la contratación o cambio de plaza
10	Técnico de la Dirección de Recursos Humanos MJSP	Solicita vía correo electrónico al Área de Propuestas y Contratación de personal de la DGCP, se remita mediante correo electrónico los formularios de la propuesta, asimismo solicita se remita a la Dirección de Recursos Humanos


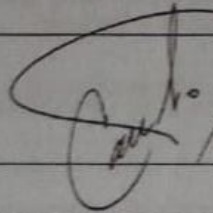
		Institucional, la documentación básica de la Propuesta (Currículo o solicitud de ingreso, copia de DUI, Nit ampliado a 150% y Certificación de Estudios).
11	Área de Propuestas y Contratación de Personal	Remite vía correo electrónico los formularios de la propuesta, prepara la documentación básica de la propuesta y elabora oficio de remisión para firma de Jefatura de Recursos Humanos.
12	Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos	Firma oficio y verifica que la documentación básica esté completa y remite a la Dirección de Recursos Humanos MJSP.
13	Dirección Recursos Humanos MJSP	Recibe y remite al Departamento de Recursos Humanos oficio de Autorización o Denegatoria de contratación y/o cambio de plaza.
14	Jefatura del Departamento de Recursos Humanos	<p>Recibe oficio de Autorización de contratación o cambio de plaza y margina al Área de Propuestas y Contratación de Personal, para que elaboren oficio informando al Señor Director General, Subdirector General Administrativo, USEFI y Área de Planillas.</p> <p>En el caso ser Denegado se le informa al Señor Director General y al Subdirector General Administrativo.</p> <p>En el caso que sea una contratación y/o cambio de plaza por Fondo FAE, se remite al Encargado de FAE; y en el caso que sea una contratación y/o cambio de plaza para el personal de Seguridad se remite a Inspectoría General para que elaboren la Toma de Posesión de dicho personal.</p>
15	Inspector General	Recibe del Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos autorización de contratación o denegatoria de la misma. Si es denegada archiva para registro, si es autorizada margina al Encargado/a de del área de personal en Inspectoría.
16	Encargado/a del área de personal en Inspectoría General	Elabora la Toma de Posesión del empleado de seguridad para firma del Inspector General y Convoca al empleado para firmar la toma de posesión y le entrega copia de la misma.
17		Envía copia al Encargado de Expedientes de Seguridad para actualizar y archivar la documentación, asimismo remite copia al Departamento de Recursos Humanos para elabore planillas del nuevo personal o del personal que se ha realizado cambio de plaza.
18	Área de Propuestas y Contratación de Personal	<p>Elabora la Toma de Posesión del empleado Técnico y/o Administrativo para firma de la Jefatura de Recursos Humanos y Convoca al empleado para el llenado de formularios, toma de posesión y otros procedimientos internos del Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Cuando es cambio de plaza, se convoca al empleado para</p>

		de los DUI'S solicitados.
9	Jefe del Departamento de Recursos Humanos	Firma oficio de remisión a la Dirección Jurídica del MJSP y verifica que las copias estén completas y legibles.
10	Dirección Ejecutiva del MJSP	Remite Acuerdo Ministerial firmado a la Dirección General de Centros Penales.
11	Director General de Centros Penales	Recibe oficio con Acuerdo Ministerial firmado y remite al Departamento de Recursos Humanos para que inicie el proceso de contratación.
12	Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos	Recibe de la Dirección General marginación para iniciar los trámites de contratación y margina al Área de Propuestas y Contratación para que elaboren oficio de remisión, al Subdirector General Administrativo, USEFI y Área de Planillas. En el caso de las contrataciones para el personal de Seguridad se remite a Inspectoría General para que elaboren la Toma de Posesión de dicho personal.
13	Inspector General	Recibe del Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos Acuerdo Ministerial de contratación.
14	Encargado/a del área de personal en Inspectoría	Elabora la Toma de Posesión del empleado de seguridad para firma del Inspector General y Convoca al empleado para firmar la toma de posesión y le entrega copia de la misma.
15		Envía copia al Encargado de Expedientes de Seguridad para actualizar y archivar la documentación, asimismo remite copia al Departamento de Recursos Humanos para elabore planillas del nuevo personal o del personal que se ha realizado cambio de plaza.
16	Área de Propuestas y Contratación de Personal	Elabora la Toma de Posesión del empleado Técnico y/o administrativo para firma de la Jefatura de Recursos Humanos y Convoca al empleado, para el llenado de formularios, toma de posesión y otros procedimientos internos del Departamento de Recursos Humanos.

AUTORIZACIÓN

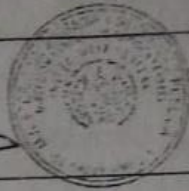
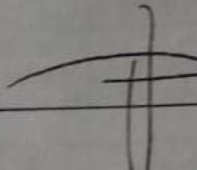
El presente, manual estará en vigencia a partir de la fecha de su autorización

REVISADO





Inspector Fernando Alonso Calvo
Director de la Escuela Penitenciaria (Ad-Honorem)

REVISADO



Subcomisionado Ramón Fernando Roque
Inspector General

REVISADO




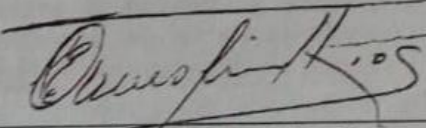
Licda. Evelin del Carmen Villalobos
Jefa del Departamento de Recursos Humanos

ELABORADO



Lic. Hugo Armando Arévalo Merino
Jefe de Unidad de Planificación

AUTORIZADO



Lic. Orlando Elías Molina Ríos
DIRECTOR GENERAL INTERINO DE CENTROS PENALES
FECHA: 09 de junio de 2017

ANEXO NUEVE

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURÍSPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**“EFICACIA Y LEGALIDAD DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO EN LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO”**

INDICACIONES: Lea detenidamente cada una de las interrogantes que a continuación se le presentarán y subraye su respuesta.

1. ¿Cuál es su profesión actualmente?
Empleado en Sector Publico
Empleado en Sector Privado
Empleado de Servicios de vigilancia o seguridad
2. ¿Usted fue sometido a una prueba de selección de personal para optar a su lugar de trabajo? A qué tipo de prueba:
Entrevista
Prueba Psicológica
Prueba del Polígrafo
3. ¿Cree necesario el uso del polígrafo en la institución donde labora?
Mucho
Poco
Nada
4. ¿Si a usted le solicitarán la prueba del polígrafo, para ascender a un cargo superior al que se encuentra, se sometería a dicha prueba?
Si
No
5. ¿Usted ha sido sometido a una evaluación poligráfica en los últimos seis meses?
Si
No

Si su respuesta es negativa favor contestar las preguntas, 14 al 20.

6. ¿Se le solicito hacer una evaluación previa, al sometimiento de la prueba poligráfica?
Si
No
7. ¿Usted fue informado sobre la característica y el parámetro de medición del polígrafo?
Si
No
8. ¿Considera usted que existió una adecuada información del proceso de evaluaciones poligráficas, previa a su aplicación?
Si

No

9. ¿Considera usted que los parámetros de evaluación poligráfica son los adecuados?

Si

No

10. ¿El trato que recibió por parte del evaluador durante la evaluación poligráfica fue?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

11. ¿Durante la evaluación poligráfica usted se sintió?

Respetado

Presionado

Ridiculizado

Agredido

12. ¿Fue informado oportunamente que la evaluación poligráfica es completamente voluntaria, pudiendo dar por terminada la misma en cualquier momento?

Si

No

13. ¿Fue informado de los resultados de su evaluación poligráfica?

Si

No

14. ¿Cambio su actitud frente a la Unidad de trabajo después de la prueba?

Si

No

15. ¿Usted está de acuerdo con que se utilice el polígrafo en los procesos de selección de personal para ingresar a laborar a una empresa?

Si

No

16. ¿Sabe usted si la prueba del polígrafo está regulada en el país?

Si

No

17. Si su respuesta es negativa ¿Le gustaría que se encontrara regulada en nuestra legislación?

Si

No

18. ¿Conoce usted sus derechos frente a una prueba del polígrafo?

Si

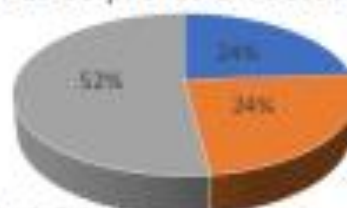
No

TABULACION Y GRAFICA DE RESULTADOS

1. ¿Cuál es su profesión actualmente?

Empleado Publico	13
Empleado Privado	6
Empleado de servicios de Vigilancia o seguridad	6
Total	25

1. ¿Cuál es su profesión actualmente?

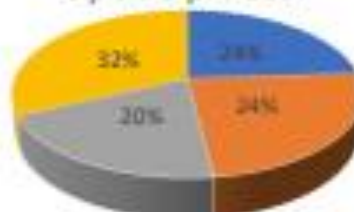


- Empleado Publico
- Empleado Privado
- Empleado de servicios de seguridad y vigilancia

2. ¿Usted fue sometido a una prueba de selección de personal para optar a su lugar de trabajo? A qué tipo de prueba:

Entrevista	6
Prueba Psicológica	6
Prueba del Poligrafo	5
Todas las anteriores	8
Total	25

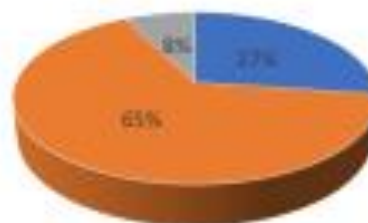
2. ¿Usted fue sometido a una prueba de selección de personal para optar a su lugar de trabajo? A qué tipo de prueba:



- Entrevista
- Prueba Psicológica
- Prueba de Poligrafo
- Todas las anteriores

3. ¿Cree necesario el uso del polígrafo en la institución donde labora?	
Mucho	5
Poco	12
Nada	8
Total	25

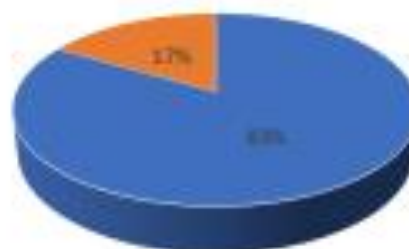
3. ¿Cree necesario el uso del polígrafo en la institución donde labora?



• Mucho • Poco • Nada

4. ¿Si a usted le solicitarán la prueba del polígrafo, para ascender a un cargo superior al que se encuentra, se sometería a dicha prueba?	
Si	16
No	9
Total	25

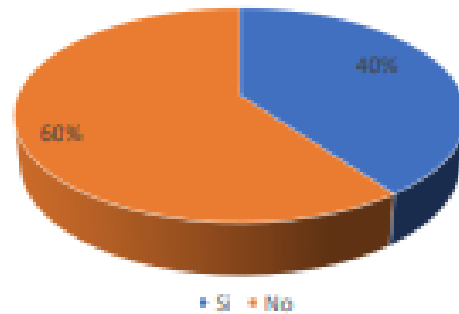
4. ¿Si a usted le solicitarán la prueba del polígrafo, para ascender a un cargo superior al que se encuentra, se sometería a dicha prueba



• Si • No

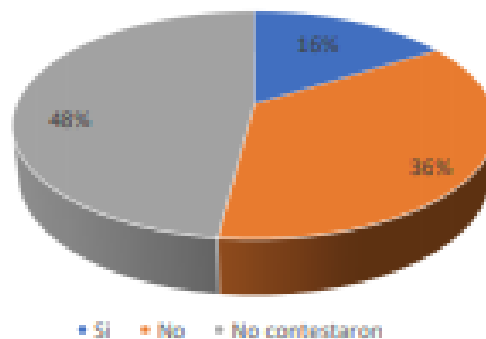
5. ¿Usted ha sido sometido a una evaluación poligráfica en los últimos seis meses?	
Si	10
No	15
Total	25

5. ¿Usted ha sido sometido a una evaluación poligráfica en los últimos seis meses?



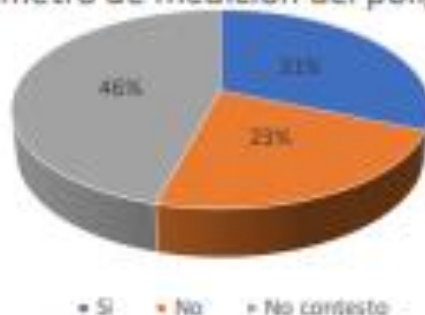
6. ¿Se le solicito hacer una evaluación previa, al sometimiento de la prueba poligráfica?	
Si	4
No	9
No contesto por no someterse a la prueba	12
Total	25

6. ¿Se le solicito hacer una evaluación previa, al sometimiento de la prueba poligráfica?



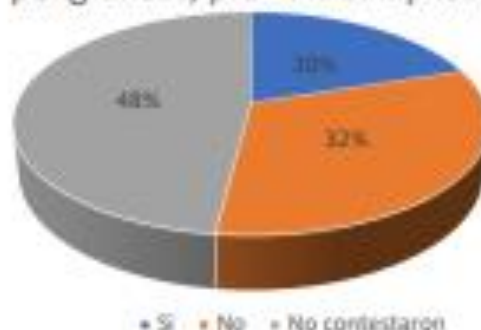
7. ¿Usted fue informado sobre la característica y el parámetro de medición del polígrafo?	
Si	7
No	6
No contesto	12
Total	25

7. ¿Usted fue informado sobre la característica y el parámetro de medición del polígrafo?



8. ¿Considera usted que existió una adecuada información del proceso de evaluaciones poligráficas, previa a su aplicación?	
Si	5
No	8
No contesto	12
Total	25

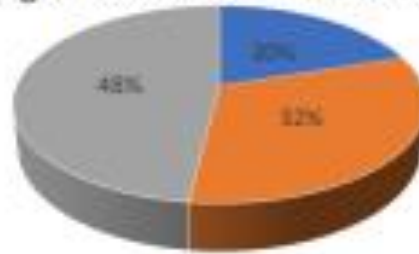
8. ¿Considera usted que existió una adecuada información del proceso de evaluaciones poligráficas, previa a su aplicación?



9. ¿Considera usted que los parámetros de evaluación poligráfica son los adecuados?

Si	5
No	8
No contesto	12
Total	25

9. ¿Considera usted que los parámetros de evaluación poligráfica son los adecuados?

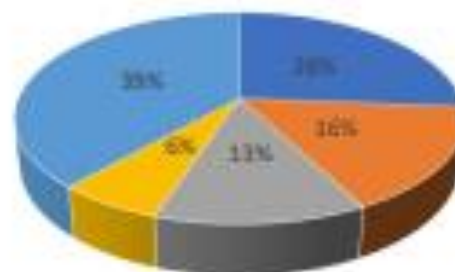


• Si • No • No contestaron

10. ¿El trato que recibió por parte del evaluador durante la evaluación poligráfica fue?

Excelente	2
Buena	5
Regular	4
Malo	2
No contesto	12
Total	25

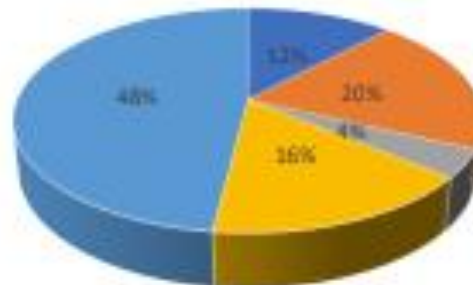
10. ¿El trato que recibió por parte del evaluador durante la evaluación poligráfica fue?



• Excelente • Buena • Regular • Malo • No contestaron

11. ¿Durante la evaluación poligráfica usted se sintió?	
Respetado	3
Presionado	5
Ridiculizado	1
Agredido	4
No contestaron	12
Total	25

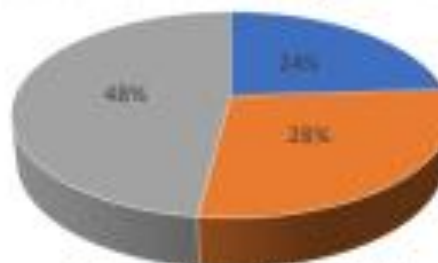
11. ¿Durante la evaluación poligráfica usted se sintió?



• Respetado • Presionado • Ridiculizado • Agredido • No contestaron

12. ¿Fue informado oportunamente que la evaluación poligráfica es completamente voluntaria, pudiendo dar por terminada la misma en cualquier momento?	
Si	6
No	7
No contesto	12
Total	25

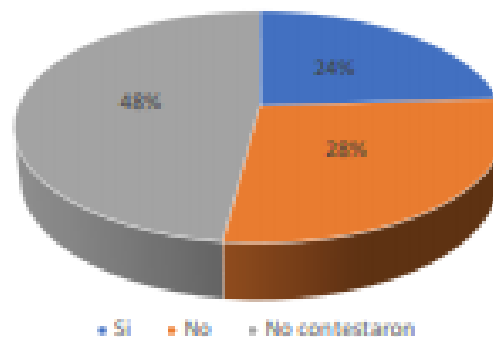
12. ¿Usted fue informado oportunamente que la evaluación poligráfica es completamente voluntaria, pudiendo dar por terminada la misma en cualquier momento?



• Si • No • No contestaron

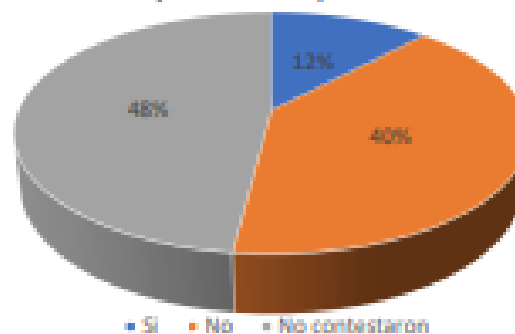
13. ¿Fue informado de los resultados de su evaluación poligráfica?	
Si	5
No	8
No contesto	12
Total	25

13. ¿Usted fue informado de los resultados de su evaluación poligráfica?



14. ¿Cambio su actitud frente a la Unidad de trabajo después de la prueba?	
Si	5
No	8
No contesto	12
Total	25

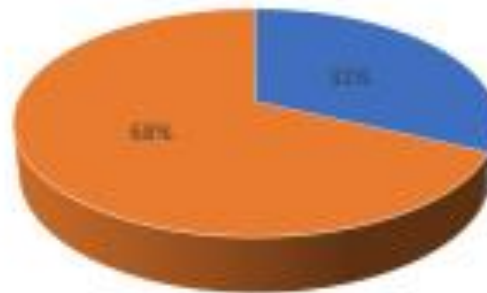
14. ¿Cambio su actitud frente a la Unidad de trabajo después de la prueba?



15. ¿Usted está de acuerdo con que se utilice el polígrafo en los procesos de selección de personal para ingresar a laborar a una empresa?

Si	8
No	17
Total	25

15. ¿Usted está de acuerdo con que se utilice el polígrafo en los procesos de selección de personal para ingresar a laborar a una empresa?

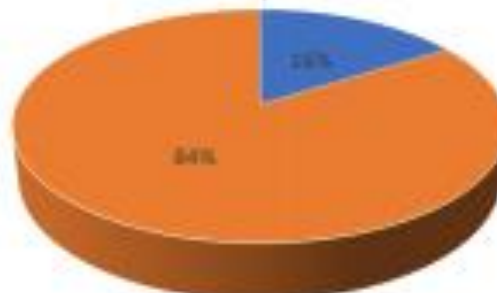


• Si • No

16. ¿Sabe usted si la prueba del polígrafo está regulada en el país?

Si	4
No	21
Total	25

16. ¿Sabe usted si la prueba del polígrafo está regulada en el país?

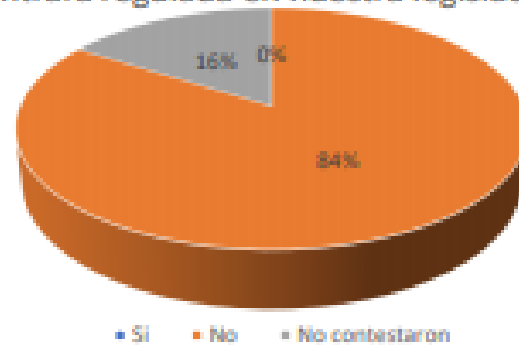


• Si • No

17. Si, su respuesta es negativa ¿Le gustaría que se encuentre regulada en nuestra legislación?

Si	0
No	21
No contestaron	4
Total	25

17. Si su respuesta es negativa ¿Le gustaría que se encontrara regulada en nuestra legislación?



18. ¿Conoce usted sus derechos frente a una prueba del polígrafo?

Si	4
No	21
Total	25

18. ¿Conoce usted sus derechos frente a una prueba del polígrafo?

