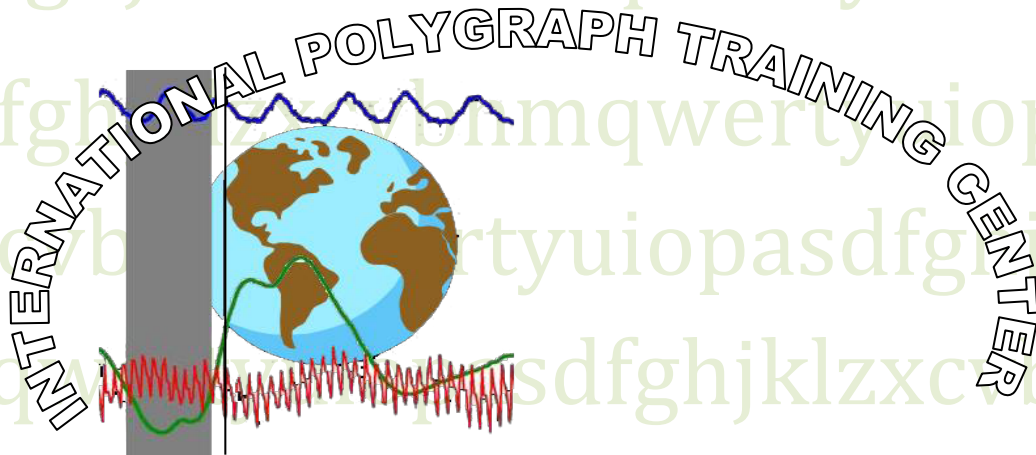


PROYECTO "...CREACION CENTRO
DE EVALUACION Y CONTROL DE
CONFIANZA DE LA POLICIA
JUDICIAL DEL ECUADOR..."

01/12/2008

Msc. Rubén Alarcón Ramírez, Psic. EPDD.
Mayor de Policía





**DIRECCION NACIONAL DE LA POLICIA JUDICIAL e
INVESTIGACIONES**

PROYECTO DE CREACION

***CENTRO DE EVALUACION Y CONTROL DE
CONFIANZA***

POLICIA JUDICIAL DEL ECUADOR

Msc. Rubén Alarcón Ramírez, Psic. EPDD

Myr. De Policía

Diciembre 2008

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como finalidad crear el Centro de Evaluación y Control de Confianza de la Policía Judicial, con la finalidad de garantizar que el personal que integra esta institución policial cubra con el perfil requerido en los aspectos: Moral, ético, toxicológico, psicológico y médico como unidad responsable de atender las etapas de reclutamiento, selección, evaluación y permanencia, en el marco del Servicio de Policía Judicial, a efecto de que además de los conocimientos y competencias necesarios, los Agentes de Policía Judicial tengan un claro compromiso institucional de servicio que garantice la atención adecuada a los ciudadanos.

Con el uso del polígrafo que es un instrumento que puede registrar de manera gráfica y con niveles de veracidad precisos, las manifestaciones y cambios fisiológicos que se producen en el organismo de un individuo estimulado psicológicamente mediante preguntas y que basados en la aseveración científica de que cuando una persona miente, a través del sistema nervioso autónomo se generan reacciones fisiológicas y emocionales espontáneas de intensidad variable que no puede controlar en un corto espacio de tiempo;

La selección o pre-empleo se constituye en un proceso completo donde se escogen a los más confiables e idóneos para cubrir las vacantes de la organización tomando como parámetro perfiles de vulnerabilidad basados en su solvencia moral.

Para el desempeño de este cargo es fundamental que los aspirantes cumplan con un bien definido Perfil de Vulnerabilidad, reforzados por Valores morales y Principios éticos, que demuestren la solvencia moral del Agente de Policía Judicial, depositarios de la seguridad personal, familiar y económica del ciudadano ecuatoriano, características necesarias para generar un clima de confianza y seguridad, constituyéndose en el ejemplo institucional a seguir por los demás organismos del Estado.

JUSTIFICACION

Los procesos de Evaluación y Control de Confianza, pretenden recuperar la confianza de la sociedad en las instituciones, así como garantizar a la ciudadanía que cada elemento responsable de la Investigación del Delito este de lado de la sociedad, permitiendo entonces al Servicio de Policía Judicial evaluar la honorabilidad y exigencia de su personal, la calidad de su servicio, la calidad humana y sus valores morales. Es decir contar con el candidato que más se ajuste al puesto.

La prevención y represión del delito es un aspecto de la aplicación de la ley que exige de los funcionarios encargados de hacerla cumplir, altos niveles de moralidad y ética.

OBJETIVO DEL PROYECTO

IMPLEMENTAR EL CENTRO DE EVALUACION Y CONTROL DE
CONFIANZA DE LA POLICIA JUDICIAL, COMO MEDIO PARA
MEJORAR LOS NIVELES DE PROFESIONALISMO, CONFIABILIDAD Y
SEGURIDAD EN LA PROCURACIÓN DE JUSTICIA CIUDADANA.

CAPITULO No. 1

1. CENTRO DE EVALUACION Y CONTROL DE CONFIANZA

1.1. Objetivos de los Centros de Evaluación y Control de Confianza

- 1.1.1. Certificar niveles de profesionalismo, confiabilidad y seguridad
- 1.1.2. Detectar vulnerabilidades.

1.2. Proceso de Actuación

1.3. Fases del Proceso

- 1.3.1 Evaluación psicológica
- 1.3.2 Evaluación poligráfica,
- 1.3.3 Investigación socioeconómica del personal
- 1.3.4 Evaluación médica y toxicológica

CENTRO DE EVALUACION Y CONTROL DE CONFIANZA

Es un proceso, de control y evaluación de confianza, cuyos **objetivos medulares** y esenciales van a permitir contar con una institución de calidad al servicio de los ciudadanos.

Los Objetivos del Centro de Evaluación y Control de Confianza son:

1. **Certificar niveles de profesionalismo, confiabilidad y seguridad**

Esto se lo realizara mediante la aplicación de un proceso de rigurosa selección y evaluación del personal que conformara el Servicio de Policía Judicial, pero también del personal que ya está conformándolo.

2. **Detectar vulnerabilidades**

Riesgos de corrupción, impunidad e infiltración del crimen que puedan dañar el cumplimiento de los objetivos Institucional.

Proceso de actuación

Todo este proceso de control y evaluación de confianza, se lo realizara a partir de la elaboración de **Perfiles de puestos** por cada una de las secciones de investigación; **Criterios de evaluación** para cada uno de esos puestos y esto dentro de normas y políticas Institucionales,

FASES DEL PROCESO

1. **Evaluación psicológica**

Se aplica tanto en el caso del personal de nuevo ingreso, para identificar a aquellos candidatos que tienen las características de personalidad, las competencias, las capacidades y habilidades para desempeñar ciertos puestos, Aplicar estos exámenes permite identificar las necesidades de capacitación posteriores.

La evaluación psicológica al personal antiguo, permite identificar cuáles son los factores de éxito en el cumplimiento de las funciones, cuáles son los recursos, cuál es el potencial del recurso humano que se tiene. Asimismo se pueden detectar, qué vulnerabilidades tiene este personal, qué áreas de oportunidad para el crecimiento y establecer mejores planes de capacitación y profesionalización.

2. **Evaluación poligráfica,**

Permite en el caso del personal de nuevo ingreso, **garantizar que este sea confiable, que este apegado, que sus hábitos personales, que sus valores y sus principios sean acorde a los que la institución** requiere, y por tanto de esa manera, se previenen riesgos en la actuación del personal que puedan dañar a la institución.

Quando el **polígrafo se aplica de manera permanente y sistemática al personal** se puede verificar el apego del personal en funciones a los principios, a las normas y a los valores institucionales, permite además identificar los riesgos en la actuación del personal, riesgos que puedan vulnerar el cumplimiento de objetivos y fortalecer en el personal los niveles de seguridad, disciplina y mística que garantice un funcionamiento adecuado del Servicio Policial. Las **Evaluaciones periódicas**, ayudan a verificar riesgos en función de la naturaleza del puesto que se desempeña.

3. **Investigación socioeconómica del personal**

Permite verificar la congruencia del estilo de vida con sus ingresos, nos permite verificar antecedentes penales, personales, profesionales, sociales y laborales.

4. **Evaluación médica y toxicológica**

Tanto para personal antiguo como el de nuevo ingreso, permite confirmar el estado de salud e integridad física del personal, que facilite cumplir con sus funciones y

responsabilidades, además de detectar el consumo de drogas o fármacos que generen efectos adictivos y que dañen la función de Policía Judicial.

CAPITULO No. 2

1. POLICIA JUDICIAL

- 1.1. Marco Jurídico
- 1.2. Que es la Policía Judicial
- 1.3. Misión de la Policía Judicial
- 1.4. Misión del Agente de Policía Judicial
- 1.5. Marco Legal
- 1.6. Reglamento de la Policía Judicial
- 1.7. Organigrama de la Dirección Nacional de la Policía Judicial e Investigaciones
- 1.8. Organigrama de la Jefatura Provincial de la Policía Judicial del Guayas.

MARCO JURIDICO

Que es la Policía Judicial del Ecuador?

Es un cuerpo auxiliar de la Administración de Justicia, integrada por personal especializado de la Policía Nacional del Ecuador.

MISIÓN DE LA POLICIA JUDICIAL DEL ECUADOR

La Policía Judicial realiza la investigación de los delitos de acción pública y de instancia particular, bajo la dirección y control del Ministerio público, a fin de reunir o asegurar los elementos de convicción y evitar la fuga u ocultamiento de los sospechosos.

MISIÓN DEL AGENTE ACREDITADO DE POLICIA JUDICIAL DEL ECUADOR

El Policía Judicial cumple con los principios de inmediatez, celeridad y eficacia, al desarrollar las investigaciones preprocesales y procesales penales en forma técnica, eficiente y oportuna; tendiente a proteger el bienestar e integridad personal y material de los ecuatorianos.

El conocimiento del Derecho Procesal Penal, los postulados básicos del Debido Proceso y los procedimientos técnicos jurídicos de investigación constituyen a no dudarlo los pilares fundamentales de la actuación del Policía Judicial.

MARCO LEGAL

Considerando:

Que el Art. 219 de la Constitución Política de la República otorga al Ministerio Público entre otras atribuciones, prevenir en el conocimiento de las causas, dirigir y promover la investigación pre-procesal y procesal penal;

Que para el cumplimiento de sus funciones, el Ministro Fiscal General organizará y dirigirá un cuerpo policial especializado y un departamento médico legal;

Que el Art. 2, inciso tercero de la Ley Orgánica del Ministerio Público dispone que la Policía Judicial estará a órdenes del Ministerio Público para el cumplimiento de sus funciones;

Que el Art. 4, literales b) y d) de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, en concordancia con los artículos 54 literal c) y 56 del mismo cuerpo legal, otorga a la Policía Nacional las funciones de prevenir la comisión de delitos, investigar las infracciones penales y la aprehensión de los presuntos infractores;

Que el Código de Procedimiento Penal, publicado en el R.O. No. 360 del 13 de enero del 2000, en el libro Cuarto, Título I, Capítulo I, artículos 207 al 214, determina en forma clara las funciones que debe desempeñar la Policía Judicial como órgano auxiliar del Ministerio Público y de la Administración de Justicia;

Que el Reglamento de la Policía Judicial expedido mediante Decreto Ejecutivo No. 3585, publicado en el RO. No. 995 del 7 de agosto de 1992, se encuentra desactualizado por reformas introducidas a varios cuerpos legales; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Art. 171 numeral 9 de la Constitución Política de la República,

Expide:

EL SIGUIENTE REGLAMENTO DE LA POLICIA JUDICIAL

TITULO

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Art. 1. - La Policía Judicial en el desempeño de sus funciones, observará irrestricto respeto a la Constitución y leyes de la República que consagran los derechos de las personas, y en especial de las víctimas y de los imputados. Le está especialmente prohibido:

- a) Utilizar cualquier forma de maltrato físico o psicológico sobre las personas; y,
- b) Obrar de cualquier manera que implique la incitación al delito con el fin de obtener informaciones o autoincriminaciones.

Art. 2. - Al momento de producirse la privación de la libertad de una persona, el miembro de la Policía Nacional que la practique está obligado a explicarle claramente sus razones, la identidad de los agentes que la efectúan (en su oportunidad, la identidad de quienes le interrogarán).

En toda detención se exhibirá la orden de la autoridad competente, salvo el caso de delito flagrante.

Art. 3. - Los miembros de la Policía Judicial o de la Policía Nacional, al momento de detener a una persona, están obligados a informarle sobre sus derechos:

- a) A permanecer en silencio;
- b) A solicitar la presencia de un abogado; y,
- c) A comunicarse con un familiar o con cualquier persona que indique.

La misma información deberá ser suministrada por los agentes de la detención a la persona de confianza que indique el detenido y a su abogado defensor.

TITULO II

NATURALEZA Y ATRIBUCIONES

Art. 4. - La Policía Judicial es un cuerpo auxiliar del Ministerio Público, integrado por personal especializado de la Policía Nacional. Su funcionamiento se sujetará a las disposiciones contempladas en la Constitución Política de la República; en la Ley orgánica del Ministerio Público; en la Ley Orgánica de la Policía Nacional; en el Código de Procedimiento Penal; y, en el presente reglamento.

Art. 5. - La Policía Judicial realizará la investigación de los delitos de acción pública de instancia oficial y de instancia particular, bajo la dirección jurídica y control del Ministerio Público, a fin de reunir o asegurar los elementos de convicción y evitar la fuga u ocultamiento de los sospechosos, en el tiempo y según las formalidades previstas en el Código de Procedimiento Penal.

Art. 6. - Las funciones de la Policía Judicial comprenden también todas las diligencias investigativas que realicen los diferentes servicios de la Policía Nacional bajo la dirección y control del Ministerio Público, como el de antinarcóticos, investigación de accidentes de tránsito, de secuestros y extorsión, y otros que por necesidad de prevenir y combatir el delito existen o se crearen.

Art. 7. - Los miembros de la Policía Judicial; dependen jerárquica, disciplinaria, administrativa y operativamente de la Policía Nacional; el control y la dirección jurídica de las investigaciones corresponden al Ministerio Público.

Art. 8. - Son deberes y atribuciones de la Policía Judicial:

1. Trabajar bajo la dirección del Fiscal, a quien se le dará aviso en forma inmediata y detallada de cualquier noticia que tenga sobre un delito de acción pública;
2. Recibir y cumplir las órdenes que impartan el Fiscal y el Juez competente para el descubrimiento de los hechos delictivos y la individualización e identificación de sus responsables;
3. Requerir al Fiscal y en caso de urgencia al Juez, sin perjuicio de notificar de inmediato al Fiscal, la realización de un acto probatorio o la ejecución de allanamientos y detenciones en colaboración con el personal especializado en vigilancias, seguimientos y otras operaciones de campo:
4. Recibir las denuncias que sean presentadas por delitos de acción pública y poner inmediatamente a conocimiento del Fiscal;

5. Proceder a la aprehensión de las personas sorprendidas en delito flagrante y ponerlas dentro de las veinticuatro horas a órdenes del Juez competente, junto con el parte informativo, del hecho se informará simultáneamente al Fiscal;
6. Proteger, recolectar y preservar los elementos, materiales y documentales que constituyan vestigios en la escena del delito, en apoyo y colaboración a las actividades desarrolladas por el personal de Inspección Ocular Técnica, cuidando el manejo eficaz de la cadena de custodia de las evidencias;
7. Proceder a la identificación y examen del cadáver, en la forma establecida en el Código de Procedimiento Penal;
8. Prestar auxilio y asistencia inmediata a las víctimas del delito; y,
9. Practicar previo conocimiento y autorización del Fiscal, las diligencias que conduzcan al debido esclarecimiento del hecho delictivo, empleando de manera eficaz las técnicas de investigación en entrevistas, obtención de información, manejo de informantes.

Art. 9. - Las anuas u otros instrumentos con que se hubiese cometido el delito y los objetos, bienes y valores que provengan de su ejecución serán ocupados por la Policía Judicial y puestos a disposición del Fiscal mediante inventario, pero bajo la estricta responsabilidad de la Policía la misma que extenderá el correspondiente recibo de las anuas, instrumentos, bienes o valores materia de la incautación.

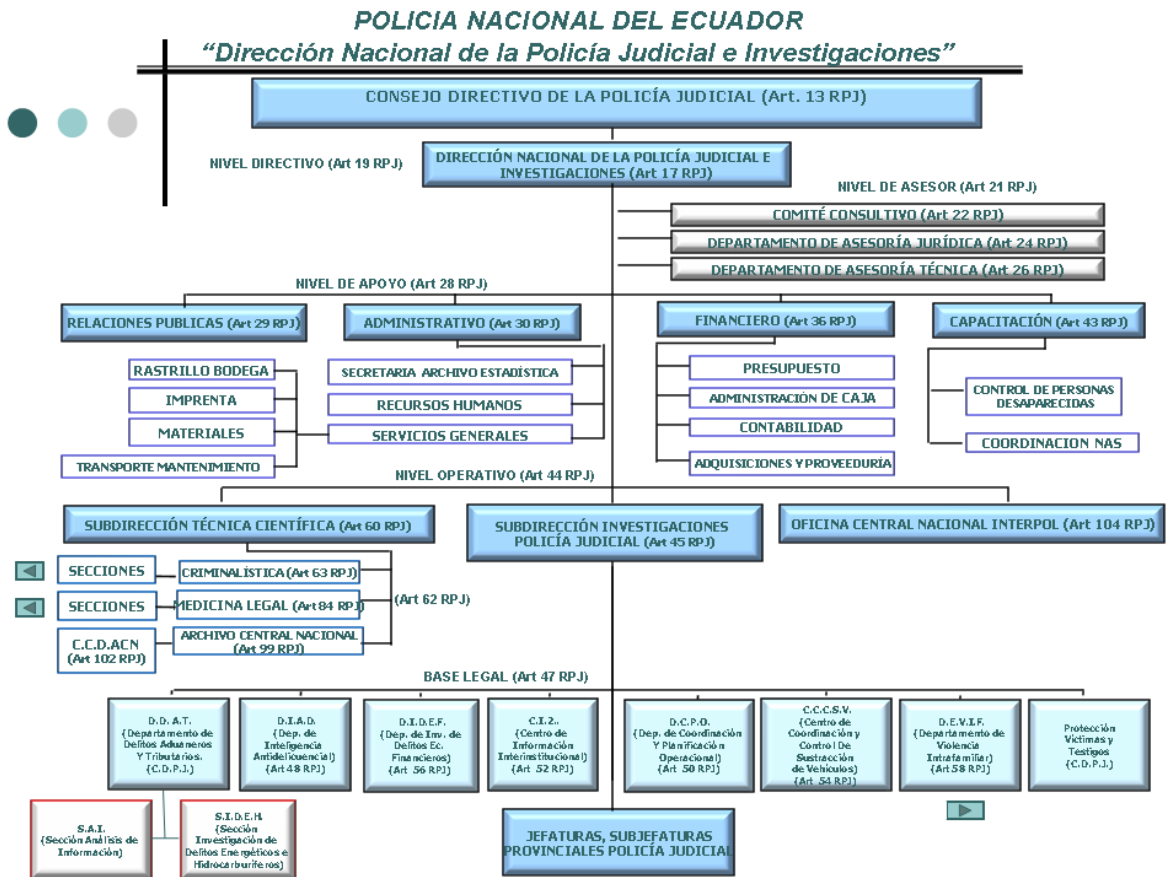
La práctica de estas diligencias se sujetarán a las normas relativas a la cadena de custodia.

Art. 10. - Los bienes y valores ocupados que no tengan relación con el hecho investigado, serán devueltos a sus legítimos propietarios previa disposición de autoridad competente.

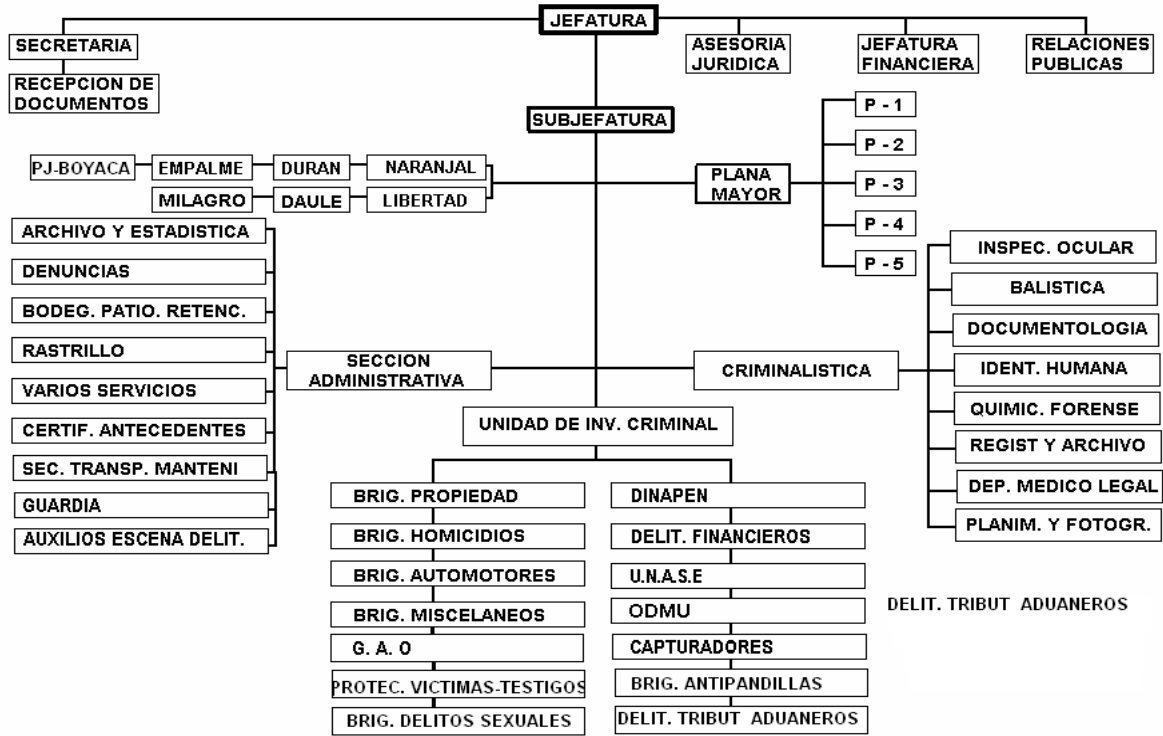
Si no se conociere al legítimo propietario, tales bienes serán exhibidos públicamente, hecho que se anunciará por la prensa para que puedan ser reclamados por los interesados.

Si en el plazo de un año contado desde la exhibición pública de los bienes muebles que no fueren reclamados, serán objeto de remate cuyo producto se destinará al equipamiento y al fortalecimiento técnico científico de la Policía Judicial.

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION NACIONAL DE LA POLICIA JUDICIAL e INVESTIGACIONES



ORGANIGRAMA DE UNA JEFATURA PROVINCIAL DE POLICIA JUDICIAL



Fuente: Jefatura Provincial de la Policía Judicial del Guayas.

CAPITULO No. 3

DISEÑO DEL PUESTO

1. Perfil del puesto
2. Valores Corporativos
 - 2.1. Excelencia en Servicio.
 - 2.2. Excelencia en Calidad.
 - 2.3. Innovación y Mejoras Continuas.
 - 2.4. Honestidad e Integridad.
 - 2.5. Trabajo en equipo.
 - 2.6. Comunidad, Seguridad y Ambiente
 - 2.7. Valor Agregado.
3. Contenido funcional
4. Contenido de comportamientos

DISEÑO DEL CARGO

Perfil del puesto

La Policía Judicial adopta una organización vertical siguiendo la corriente policial y una conducción horizontalizada por la vertiente judicial. Este es uno de los aspectos que considero importante tener en cuenta para trabajar en la búsqueda de una identidad institucional identificada plenamente con la tarea o misión funcional que tiene asignada, y la aplicación de un nuevo proceso de Evaluación y Control de Confianza.

La identidad institucional debe lograrse a partir del reconocimiento de los particularidades de la función y su entorno, pero fundamentalmente consolidando el concepto de Institución organizacional. Es vital para este propósito tener perfectamente claro los distintos roles que cumple el personal de la Policía Judicial y fundamentalmente la doble dependencia a la que están sometidos, siempre dentro de la órbita del Poder Judicial: la administrativa y la funcional específica. La subordinación administrativa, es en relación a la Dirección Nacional de la Policía Judicial y la segunda, funcional, a los Jueces y Fiscales en cada una de las causas judiciales que les toca actuar.

Valores corporativos

Los valores corporativos del Servicio de Policía Judicial son desarrollados bajo la *inspiración de excelencia*:

- Excelencia en Servicio.
- Excelencia en Calidad.
- Innovación y Mejoras Continuas.
- Honestidad e Integridad.
- Trabajo en equipo.
- Comunidad, Seguridad y Ambiente
- Valor Agregado.

Excelencia en Servicio.

La labor del Policía Judicial se basa al margen de construir una verdadera marca de su Servicio social, este equipo está integrado por un amplio grupo de expertos reconocidos por su rigor profesional.

La excelencia en calidad

Calidad en todas nuestras actividades. Actuamos para ser reconocidos por nuestra calidad por los usuarios y en los sectores profesionales y sociales en los que desarrollamos nuestra actividad.

La innovación permanente

Somos un servicio de la Policía Nacional del Ecuador buscando innovación y transformación de procesos y productos.

Honestidad e Integridad

Operamos en el más estricto sentido de la ética profesional. Asumimos la confidencialidad en la relación con nuestros beneficiarios como uno de nuestros valores profesionales más esenciales. Afirmando aquella cualidad humana por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia (dando a cada quien lo que le corresponde, incluida ella misma). Ya que el ser honesto es ser real, acorde con la evidencia que presenta el mundo y sus diversos fenómenos y elementos; es ser genuino, auténtico, objetivo. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás, que, como nosotros, "son como son" y no existe razón alguna para esconderlo. Esta actitud siembra confianza en uno mismo y en aquellos quienes están en contacto con la persona honesta.

El trabajo en equipo

Un buen trabajo es una suma de esfuerzos personales, empleados de manera organizada y aportados de manera consciente y voluntaria.

Comunidad, Seguridad y Ambiente.

El primer valor social de la Policía Judicial es la motivación de sus hombres y su implicación en los proyectos de servicio social. Sus tareas sociales, son las actividades que desarrollamos para contribuir a incidir positivamente en los procesos sociales y profesionales.

Contenido funcional

La integración de un equipo de investigadores es fundamental. Deben ser funcionarios de impecable trayectoria y altamente capacitados. Debe tratarse de un grupo de elite de probados antecedentes éticos y profesionales.

En el sentido antes expuesto, manteniendo la organización actual la lucha contra el crimen organizado a cargo de la Policía Judicial con un cuerpo de investigadores altamente honestos, capacitados y entrenados para ese fin, es el gran desafío.

La Policía Judicial así entendida es, por una parte, la mejor garante de los derechos fundamentales, toda vez que está integrada directamente por Policías Judiciales; y por otra, siendo profesional, técnica y científica en la investigación de los delitos asegura una política sostenida de capacitación y entrenamiento de su personal.

La Policía Judicial en tanto órgano de investigación especializado debe ocuparse de la investigación integral de los delitos que aparezcan perpetrados por una organización criminal.

Cuando señalamos investigación integral me estoy refiriendo a la investigación completa, incluida la realizada en la calle y la técnica científica, está en su totalidad a cargo de la Policía Judicial, la determinación de las conductas delictivas son investigadas por la Policía Judicial, sobre la base de la ponderación de criterios donde el interés social esté comprometido.

Contenido de comportamientos

Habilidades y aptitudes

La actuación eficiente y eficaz de la Policía Judicial a través de sus investigaciones es, en realidad, la que le confiere eficacia al proceso penal. Sin las pruebas que la Policía recoge, no es posible arribar a la última etapa del proceso que es la del juicio o debate.

Este enorme desafío impone que la Policía Judicial como ente de Investigadores Policiales realice o diseñen sistemas de control de gestión y de calidad de los servicios que brindan.

Los sistemas de Justicia Criminal en general están constituidos por grandes burocracias, regidas por normas y reglas rígidas que no contribuyen a establecer estándares de gestión, y menos aún de calidad. El sistema de Justicia Criminal o Sistema Penal conformado por los Departamentos de Policía, Justicia Penal, y Servicio Penitenciario adolecen de estos defectos, con la creación de los Centros de Control de Confianza, se romperá las cadenas que impiden llevar estándares de calidad en la Gestión del Policía Judicial.

CAPITULO No. 4

EL POLIGRAFO Y LA CONFIABILIDAD

1. El Polígrafo
2. Funcionamiento
3. Exactitud del Polígrafo
4. Aplicación del Polígrafo
5. Los resultados del polígrafo son concluyentes
6. Garantía de privacidad
7. La formulación de preguntas
8. Los resultados de la prueba
9. Tiempo de duración de la prueba
10. Quienes no pueden tomar la prueba
11. Existencia de Ley que regule el uso del Polígrafo
12. Países que utilizan el Polígrafo
13. Quienes utilizan el Polígrafo

EL POLIGRAFO Y LA CONFIABILIDAD

EL POLÍGRAFO

El polígrafo es un instrumento de gran sensibilidad y precisión, capaz de registrar de forma continua en un grafico las variaciones fisiológicas que se producen en el organismo de un individuo estimulado psicológicamente mediante determinadas preguntas. El polígrafo es también conocido como "Detector de Mentiras"

FUNCIONAMIENTO

Los datos fisiológicos recogidos en un grafico, relativos a un protocolo de preguntas específicamente elaborado para un propuesta concreta, permiten después de un análisis algorítmico, evaluar si una persona miente o dice la verdad respecto a una cuestión previamente determinada. Esta científicamente comprobado que cuando una persona miente, se producen en su organismo, a través del sistema nervioso autónomo, reacciones fisiológicas y emocionales espontáneas de intensidad variable que de ninguna manera puede controlar en un corto espacio de tiempo. La presión sanguínea, el ritmo cardiaco, respiración y la conductancia de la piel sufren modificaciones. La habilidad y experiencia del examinador al conducir la prueba, así como el equipo y método a emplear en la aplicación de la misma, son fundamentales a la hora de conseguir resultados fiables.

EXACTITUD DEL POLIGRAFO

En los últimos años las principales universidades de los Estados Unidos han creado una nueva disciplina científica denominada Psicofisiología Forense responsable del desarrollo de programas de investigación sobre la aplicación del polígrafo en distintos campos. Mediante la Psicofisiología Forense se ha puesto en práctica nuevas técnicas de interrogación validadas por los resultados obtenidos en pruebas de laboratorio y casos reales. Los datos estadísticos obtenidos reflejan que la fiabilidad del polígrafo está por encima de la mayoría de las técnicas forenses de investigación, únicamente superada por la prueba de ADN. Nuevas tecnologías y estudios realizados en la Universidad de Utah (Dr. Raskin) y en el laboratorio de Física Aplicada de la Universidad John Hopkins (Dr. Olsen) asistidos por la Agencia Nacional de Seguridad de Los Estados Unidos, han

permitido el desarrollo de potentes programas informáticos (Lafayette, Axciton, Identifi, Polyscore y CPS) que aplicados en polígrafos computarizados son capaces de determinar la veracidad de un testimonio con una fiabilidad superior al 95% Validados por los departamentos de Justicia y Defensa de Los Estados Unidos con la certificación de la American Polygraph Assotiation, los nuevos polígrafos computarizados son usados actualmente por agencias sub-gubernamentales como el U.S. Secret Service, F.B.I., C.I.A., D.E.A., Policías Locales, fiscalías etc., así como por gabinetes privados de investigación. En la actualidad el polígrafo es utilizado por agencias oficiales y sectores privados de más de 90 países.

APLICACIÓN DEL POLIGRAFO

Siempre que sea necesario determinar de forma científica y fiable la veracidad de un testimonio con independencia de la naturaleza del caso. Mediante la aplicación del polígrafo se resuelven con mayor objetividad situaciones complejas de forma rápida y económica. En los procesos de selección de personal destinado a ocupar puestos de máxima confianza, que requieran a su vez un alto índice de integridad, en especial los relacionados con:

- Manejo de dinero y valores: cajeros/as, dependientes de joyería.
- Manipulación de sustancias: laboratorios, farmacias, transporte de sustancias peligrosas, transportes pesados.
- Manejo de información confidencial: Y/o estratégica, proyectos, diseños, secretarios/as personales.
- Industria estratégica: Centrales nucleares, eléctricas, de agua, etc.
- Empresas de trabajo temporal: donde las necesidades del mercado "factor tiempo" exigen una selección rápida y fiable. Decisiones erróneas pueden comprometer la imagen de la empresa y del resto de sus empleados.
- **Policías locales**: selección de candidatos.
- **Detección de hábitos**: Juego, drogas, alcohol
- Casinos e industria del juego: selección y control periódico de empleados.

- Espionaje industrial: prevención de riesgos, detección de elementos perjudiciales a la empresa.
- Personal domestico: comprobación de referencias y antecedentes de difícil localización: ej. extranjeros no comunitarios, etc.
- Mantenimiento de confianza: parejas, socios, empleados, etc.
- Abogados: verificación y acreditación de testimonios.
- Practica pericial en procesos judiciales: psicología forense, peritaje multidisciplinar.

LOS RESULTADOS DEL POLÍGRAFO SON CONCLUYENTES

Normalmente si, puede ocurrir que en determinados casos el dictamen final de la prueba sea calificado "no concluyente" esta situación poco frecuente, es debida a que la persona que se somete a la prueba no está en las condiciones necesarias para realizar la misma, para descartar esta posibilidad, antes de comenzar el examen, el examinador realizara un cuestionario previo con objeto de comprobar la aptitud del examinado.

PRIVACIDAD DE LA PRUEBA

La prueba con el polígrafo se realiza siempre en un ambiente privado, sin la injerencia de terceras personas, excepto en los casos donde sea necesario un intérprete. En el momento de dar su consentimiento a la prueba, el examinado indica quien puede conocer los resultados. Esta normativa forma parte del código ético de la American Polygraph Assotiation y de todos sus afiliados internacionales.

FORMULACION DE PREGUNTAS

Cada pregunta que se vaya a realizar durante el examen deberá ser leída y explicada previamente. En ningún caso se administraran preguntas sorpresa a modo de trampa. Como regla general, excepto en exploraciones poligráficas específicas, donde las preguntas tendrán siempre relación con la naturaleza del caso, por ejemplo: Robo,

Asesinato, etc., no serán de aplicación preguntas que puedan inferir en los siguientes temas:

- Creencias religiosas
- Actividades o inclinaciones sexuales
- Opiniones sobre temas raciales
- Actividades o afinidades políticas
- Actividades o afiliaciones sindicales

LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA

Cuando se trate de una prueba de selección. En caso de investigación que afecte a varias personas los resultados se ofrecerán en el informe final al patrocinador de la prueba.

TIEMPO DE DURACION

Generalmente 2-3 horas son necesarias para administrar correctamente una prueba poligráfica, cuando se trata de una investigación. En los casos de selección de personal, existe un método simplificado cuya duración no excede de una hora. La prueba incluye una fase previa, donde se solicita información de carácter general sobre la salud del examinado, a continuación se explica el funcionamiento del polígrafo. La prueba continúa con una revisión detallada del caso con objeto de definir las preguntas que configuran el examen. Una vez aceptado el cuestionario, se procede a realizar las preguntas con el polígrafo. Dos o tres gráficos son necesarios para una mayor exactitud de los resultados.

QUIENES NO PUEDEN TOMAR LA PRUEBA

Cualquier persona que no aporte su consentimiento por escrito, los menores de edad que no cuenten con la autorización de padres o tutores, las personas que debido a sus condiciones físicas o mentales sean determinadas "no explorables".

EXISTE ALGUNA LEY QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL POLÍGRAFO

No existe ninguna ley que regule o limite el uso y aplicación del polígrafo, por lo que se puede afirmar que siempre que se respete la intimidad de la persona y que esta acepte libremente la prueba dando su consentimiento por escrito, no existe ningún obstáculo para su aplicación. Declaración de conformidad (modelo Selección de Personal).

PAÍSES QUE UTILIZAN EL POLÍGRAFO

En la actualidad, el polígrafo se utiliza en más de 60 países como Estados Unidos, Canadá, México, Argentina, Chile, Brasil, Japón, China, Corea, Australia, Israel, Sudáfrica, Rusia, Polonia, Rumania, Rep. Checa, Croacia, Reino Unido, Italia, Alemania, Francia y España entre otros.

QUIENES UTILIZAN EL POLÍGRAFO

Si bien la técnica del polígrafo está en constante evolución desde hace setenta y cinco años, su uso vino de la mano de consultores extranjeros a raíz del auge (1980) de ***Detectives privados***, empresas de RR.HH./"head hunters" y trabajo temporal, utilizan el polígrafo como herramienta complementaria en los procesos de selección de candidatos a ocupar puestos de responsabilidad.

CAPITULO No. 5

LA PSICOLOGIA EN LA SELECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO **"head hunters"**

- 1.** El Rol del Psicólogo y la Selección de Personal
- 2.** El proceso de Evaluación Psicológica
- 3.** Los Test Psicológicos en la Selección de Personal.
- 4.** Los Test y los Buenos candidatos
- 5.** La entrevista por competencias y el poder Predictor de los test
- 6.** Tipos de Test para Recursos Humanos.

LA PSICOLOGIA EN LA SELECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO **"head hunters"**

EL ROL DEL PSICOLOGO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La tarea de selección de personal implica contar con conocimientos sobre dos campos: sobre la organización de la Institución, y sobre el contexto social del que forma parte, con el fin de satisfacer a la primera de acuerdo a las posibilidades existentes en el

segundo. A partir de allí, el psicólogo realizará una lectura diagnóstica y pronóstica de candidatos posibles, considerando sus aspectos actuales y potenciales.

El selector de personal debe contar con conocimientos y habilidades en dos áreas básicas: contextuales y específicas.

Los conocimientos contextuales tienen que ver con un conocimiento acerca de la cultura organizacional y acerca del sistema social (sociedad). La habilidad contextual está formada por habilidades interaccionales.

Los conocimientos específicos se centran en capacidades y conocimientos para percibir y comprender la conducta humana en sus intereses, capacidades y habilidades. Incluye los recursos técnicos para interpretar las necesidades institucionales e identificar las características de la "posición".

EL PROCESO DE EVALUACION PSICOLOGICA

La evaluación psicológica implica la administración de una batería de tests, que incluyen técnicas objetivas o psicométricas, y otras técnicas menos estructuradas, los tests proyectivos, Cada prueba nos da información diferente, y esa información debe confrontarse con el perfil.

Es aconsejable que toda batería contenga al menos dos componentes:

- 1) **Una prueba de nivel o de rendimiento** que reproduce la situación laboral. Debe realizar una tarea asignada.
- 2) **Técnicas proyectivas**: como por ejemplo construcción de historias a partir de manchas o de láminas poco estructuradas.

LOS TEST PSICOLOGICOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Toda estructura Policial de Investigaciones que tenga una política seria de gestión de recursos humanos cuenta con sistemas formalizados de selección de personal, lo cual les brinda una mayor seguridad en sus filtros.

Los Test y los Buenos Candidatos:

Suele suceder que se tienen buenas referencias laborales de alguien o se lo ha observado trabajar bien y resulta que la evaluación psicológica no arroja buenos resultados. Esto se puede deber a:

- 1) **Que el perfil del cargo sea muy vago o no estén bien definidas las competencias requeridas.**

Los evaluadores miden las competencias, habilidades y actitudes observadas en relación a lo requerido por el cargo. En este punto, es conveniente rehacer los perfiles de cargo o solicitar una reunión con los evaluadores para detallar más las características requeridas para quienes ocupan los cargos.

- 2) **Que existan problemas potenciales no observables a simple vista.**

Imaginemos a un Agente de Policía Judicial con 10 años de experiencia que debe portar armas y que siempre en evaluaciones anteriores ha salido bien, pero ha mostrado algún nivel de impulsividad controlado, pero compensado y contenido por su estructura psíquica o un sentido de apego a normas. ¿Cómo saldría su evaluación si factores contextuales como rupturas familiares o situaciones angustiantes que le provocan rabia se combinan con una incapacidad para expresarlas adecuadamente? Si los test muestran que ha aumentado la impulsividad y se observan conflictos preocupantes y tendencias depresivas, lo normal sería que el informe de evaluación consignara el potencial riesgo del postulante para responder adecuadamente frente a situaciones de agresión.

La entrevista por competencias y el poder Predictor de los test:

Las entrevistas por incidentes críticos en las cuáles se explora como los candidatos han respondido a diversas situaciones laborales relevantes para el cargo al que postulan poseen un poder Predictor que haría innecesario el uso de test psicológicos.

La tesis es que el comportamiento pasado es el mejor Predictor del comportamiento futuro.

Si bien, el modelo de competencias al operacionalizar las habilidades, conocimientos y actitudes en conductas observables presenta grandes oportunidades y beneficios para la gestión de recursos humanos y la selección de personal, no debe ser sobreestimado, pues existen algunos inconvenientes que pueden dar lugar a sesgos en sistemas como la entrevista por incidentes críticos.

En primer lugar, en una entrevista un postulante de buen nivel intelectual puede alterar la forma en que hizo frente a determinadas situaciones. Por muy detallista que sea la entrevista por incidentes críticos está sujeta a la veracidad del relato del entrevistado, quién hipotéticamente podría construir un relato factible de diversas situaciones. Además, las referencias laborales que uno podría pedir para chequear determinadas respuestas del postulante están sujetas a la voluntad de los referidos.

En segundo lugar, la entrevista por incidentes críticos no es capaz de prever algunas potencialidades positivas y negativas del postulante pudiendo malinterpretar determinadas respuestas del entrevistado. En este caso, alguien podría ver inhibidas determinadas competencias por factores contextuales ligados a los lugares donde trabajó o el tipo de jefatura que tuvo. Entonces ¿cómo podemos responder si posee o no posee la competencia buscada?

Dentro de los test se hace imprescindible el uso de test proyectivos del tipo que los postulantes difícilmente pueden manipular sus resultados como el Test de Lüscher, el Zulliger, HTP o pruebas grafológicas.

Al combinar estos test con cuestionarios que miden habilidades específicas y una entrevista el margen de error para un psicólogo experimentado es sumamente bajo.

Se ha visto como a una misma persona se la evalúa después de 5 años para otro cargo y resulta que las razones para cambiar su anterior trabajo radicaban en una moderada incapacidad para funcionar bien bajo presión constante.

Casos como estos abundan, pues una buena evaluación psicológica plantea condiciones contextuales, potencialidades, tendencias personales y respuestas frente a determinadas situaciones.

Tipos de Test para Recursos Humanos

TEST PROYECTIVOS

Wartegg

Figura Humana

Test de la Casa.

Test del Árbol

Test de la Familia

Test de Lüscher,

Zulliger

Pruebas grafológicas

TEST OBJETIVOS

Test de inteligencia Cognitiva: Naipes, Dominós

Test de inteligencia Emocional: Tmms-24

Test para Vendedores: IPV

Test de Personalidad: 16 PF

CAPITULO No. 6

PROBLEMAS LABORALES A EXPLORAR

1. Las adicciones
2. La Fuga de Información
3. Delitos graves
4. Vínculos ilícitos con delincuentes

PROBLEMAS LABORALES A EXPLORAR

LAS ADICCIONES

Toda adicción es una problemática que afecta distintos estratos de la sociedad. Una persona adicta expresa su dependencia en todos los aspectos de la vida, y el ámbito

laboral no está exento de esto. Pero el peligro radica en que, en ciertos trabajos, la disminución de las capacidades afecta seriamente no sólo al empleado sino también a otras personas del entorno o incluso a verdaderos desconocidos.

Las adicciones pueden afectar al trabajo a través de 3 vías:

Disminución de La Seguridad: Accidentes, quiere señalar fuertemente el gran riesgo, el daño que entraña el alcohol y las drogas sobre la Seguridad. La ecuación: TRABAJO + ALCOHOL + DROGAS = ACCIDENTE, y no es una frase hecha, sino la expresión real de un hecho analizado y comprobado en todos los países del mundo.

Las cifras hablan:

El alcohol y otras drogas son responsables del 35% de accidentes "in itinere".

El alcohol y otras drogas son responsables del 15-20% de accidentes de trabajo.

El índice de Frecuencia es 3,5 veces superior

El índice de Gravedad es 2 veces superior

Es por lo tanto indudable que las drogas y el alcohol influyen en forma evidente y decisiva en la producción de accidentes a través de un olvido, o de dejar de atender las Normas de Seguridad en el Trabajo.

Es importante la información que brinda en este sentido la Organización Internacional del Trabajo OIT. Los Adictos y los alcohólicos sufren más accidentes laborales que el resto de los trabajadores

Además el riesgo del accidente no sólo afecta al adicto o alcohólico, sino también a compañeros que trabajan junto, en equipo, con él.

Disminución del Rendimiento: El rendimiento de la persona afectada por la epidemia adictiva es inferior al habitual.

Es el llamado "trabajo espasmódico" del abusador o adicto a las drogas legales o ilegales; es un trabajo a los golpes, dependiendo de su coyuntura alcohólica o de la droga que

consume, de cada momento. Estas alternativas del ritmo de trabajo, unidas a frecuentes ausencias, conllevan a una desprofesionalización progresiva que va a influir negativamente en su propio trabajo y en el de su equipo. Vemos pues que, generalmente el trabajador adicto o alcohólico trabaja poco y además mal. La calidad del trabajo se resiente fácilmente por la torpeza e inhabilidad que las adicciones producen, lo que origina errores abundantes y frecuentes que producirán una pérdida final de calidad del producto o del servicio. A todo ello, cabe añadir deterioro y desperfectos en el material de trabajo, como costo añadido a la disminución del rendimiento.

Disminución de La Disponibilidad: Ausentismo, una de las características del trabajador adicto al alcohol u otras drogas es un aumento manifiesto de las ausencias al trabajo, que pueden cuadruplicar las habituales del personal del servicio. Generalmente suelen ser bajas frecuentes, de corta duración, y producidas por enfermedades banales. Son clásicas las ausencias de los lunes y tras días festivos, atribuibles a la "resaca" del descanso laboral. Existe además un ausentismo no constatado que es el producido por las frecuentes salidas del trabajo para beber o drogarse. Pero lo realmente importante es que el adicto, el alcohólico tiene mucha más tendencia a enfermarse; la salud del individuo adicto o alcohólico está resentida por la intoxicación etílica crónica de su organismo o de la droga o drogas que consume. Los índices de frecuencia y gravedad están elevados pero, sobre todo, el índice de incapacidad (que mide de forma indirecta al estado de salud individual o colectiva) es 3-4 veces superior al nivel general. Prueba de este aumento de la morbilidad es el ensombrecimiento del pronóstico de las enfermedades (pulmonía, fracturas, etc.), cuando se presentan en adictos o en alcohólicos; en éstos fallan las defensas del organismo y son frecuentes las complicaciones e incluso la muerte.

LA FUGA DE INFORMACION

Conocida también como la "Amenaza Fantasma" "Fuga de Información" se ha convertido en la frase de moda para describir los incidentes de seguridad de información ocurridos durante los últimos años. Aunque el término puede ser interpretado de

diversas formas y usado en variedad de contextos, estamos de acuerdo que causa una reacción universal: miedo. Es bien interesante e importante traer a la memoria los reportes que indican que la mayor cantidad de operaciones fallidas, robos y fraudes en las organizaciones policiales se realizan desde adentro, es decir, lo llevan a cabo el personal del mismo servicio; también no debemos perder de vista que generalmente los delitos los han cometido personas de "mucho confianza" y que "casualmente" ocupaban cargos muy importantes. El mayor riesgo de los servicios policiales está en el personal que tiene acceso a la información, mayormente cuando no se establecen políticas sobre el uso y manejo de la información

Un estudio sobre la seguridad y la privacidad de los datos revela que las amenazas procedentes de la propia organización son ahora un problema mayor que los ataques de origen externo. El estudio también desvela que en los últimos dos años se ha incrementado el número de organizaciones policiales que afirman haber perdido datos confidenciales en un (55%) y se ha visto reducida la satisfacción de su servicio policial en un (65%). Concretamente, el informe CA 2008 Security and Privacy Survey pone de manifiesto que a lo largo de 2008 más del 34 por ciento de las organizaciones policiales declararon la pérdida de información confidencial, comparado con el 22 por ciento en 2006, y un incremento de los clientes con un menor nivel de satisfacción, que ha pasado al 33 por ciento, desde el 20 por ciento registrado en 2006. Los encuestados atribuyen ambos efectos al cambio de la naturaleza y del origen de las propias amenazas. Mientras que están disminuyendo algunos ataques de seguridad importantes, las violaciones de seguridad interna siguen creciendo de forma constante. Este año, el 44 por ciento de los encuestados ha identificado las violaciones internas de seguridad como un reto importante en los últimos 12 meses, comparado con el 42 por ciento en 2006 y el 15 por ciento en 2003.

La Investigación Poligráfica de Antecedentes

En este escenario, las organizaciones están expandiendo el proceso de investigación de antecedentes para sus elementos, usuarios o contratistas para verificar Técnica y Científicamente con el uso del Polígrafo la veracidad de sus credenciales educacionales,

experiencia laboral y certificaciones profesionales, ya que son aspectos que ayudan a tener un diagnóstico sobre la honestidad y confiabilidad del postulante.

DELITOS GRAVES.-

LA REPERCUSION EN EL SERVICIO.-

Es considerado también como uno de los temas más conflictivos y espinosos para abordar en nuestro actual sistema de organización policial, debido a la confusión de roles que esta posee. No hay dudas que se debe destacar que hay *un antes y un después* del hecho ilícito, pero en el desarrollo de las actividades policiales suelen darse casos de que elementos presenten conductas o realicen actos que puedan ser considerados como delitos que terminan perjudicando, en ocasiones muy seriamente, al servicio y a la Institución en general.

CRIMENES QUE SERAN ANALIZADOS DURANTE EN LA EVALUACION POLIGRAFICA

1. **Crímenes en Contra de Personas:** ¿Alguna vez has cometido, planeado, encubierto o participado en alguno de los siguientes:
 - 1.1. Asesinato
 - 1.2. Homicidio involuntario
 - 1.3. Asalto
 - 1.4. Herir con malicia a un individuo
 - 1.5. Exposición sexual
 - 1.6. Secuestro
 - 1.7. Algún crimen que causara la muerte o hiriera a otra persona

2. **Crímenes en Contra de Menores:** ¿Alguna vez has cometido, planeado, encubierto o participado en alguno de los siguientes:
 - 2.1. Abuso sexual de un menor
 - 2.2. Abuso psicológico de un menor

- 2.3 Sexo con un menor siendo tú un adulto
 - 2.4 Producción, venta o distribución de pornografía infantil
 - 2.5 Explotación criminal de un menor en cualquier forma
 - 2.6 Algún acto que pudo ser considerado un crimen en contra de un menor.
2. **Crímenes en Contra de una Propiedad:** ¿Alguna vez has cometido, planeado, encubierto o participado en alguno de los siguientes:
- 3.1 Incendio provocado
 - 3.2 Robo a residencia
 - 3.3 Robo a negocios
 - 3.4 Vandalismo
 - 3.5 Cualquier acto que pudo ser considerado un crimen en contra de la propiedad.
4. **Robos y Crímenes de Cuello Blanco:** ¿Alguna vez has cometido, planeado, encubierto o participado en alguno de los siguientes?:
- 4.1 Robo a una persona o negocio
 - 4.2 Desfalco
 - 4.3 Fraude de tarjetas de crédito
 - 4.4 Falsificación de cheques o documentos para ganancias monetarias.
 - 4.5 Producción, Distribución o uso de identificaciones falsas
 - 4.6 Producción, distribución de monedas falsificadas
 - 4.7 Alteración de monedas (ejemplo, cambiar 5 en lugar de 50)
 - 4.8 Recibir propiedades robadas
 - 4.9 Extorsión o chantaje
 - 4.10 Correo Fraudulento
 - 4.11 Perjurio en un procedimiento de la corte o tribunal
 - 4.12 Imitación a un oficial en la aplicación de la ley
 - 4.13 Fraudes computacionales
 - 4.14 Fraudes bancarios
 - 4.15 Fraude de seguros
5. **Crímenes de oficio y varios:** ¿Alguna vez has cometido, planeado, encubierto o participado en alguno de los siguientes:

- 5.1 Tráfico y distribución de drogas ilegales
- 5.2 Prostitución de ti mismo o de alguna otra persona
- 5.4 Abuso de animales
- 5.5 Robo a tiendas
- 5.6 Robo a vehículo (con o sin personas heridas)
- 5.7 Violaciones con armas
- 5.8 Algún otro acto, conspiración, o solicitud en la cual pudiste ser castigado con el encarcelamiento, si fuiste acusado criminalmente o no.

VINCULOS ILICITOS CON DELINCUENTES.-

La relación a veces necesaria con elementos del hampa, que les permiten acceder a los oscuros y reservados espacios en los que se mueven las personas que viven al margen de la Ley. "Soplones", personal subalterno descontento de las redes de delincuentes, se convierten en importantes piezas para llegar a armar los rompecabezas del crimen. Si se asocia este hecho con las condiciones morales del personal policial, y la oportunidad de delinquir escudado en la protección que le brinda el ser parte de una estructura de poder, estamos ante un potencial delincuencial incomparable.

Definitivamente, la sensación de inseguridad que se produce en el ciudadano común cuando observa estos hechos, vuelca su voluntad hacia la búsqueda de nuevos actores de la seguridad, dando lugar a la aparición descontrolada en principio de las empresas de seguridad privada, hecho que de cualquier manera se torna más aceptable, ante cualquier descontrol que presenta esta perspectiva, con poblaciones que deciden en un momento tomar la justicia por sus propias manos.

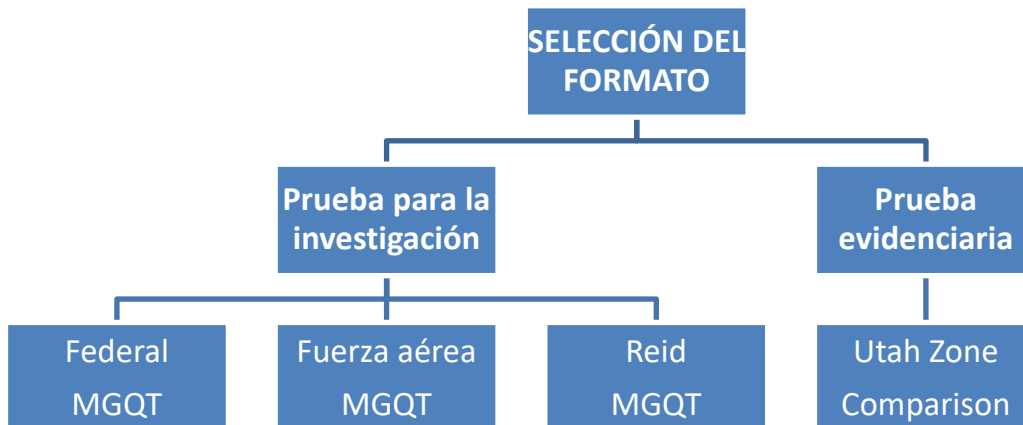
CAPITULO No. 7

1. TECNICAS POLIGRAFICAS

- 1.1. Técnicas de pregunta general modificada AF-MGQT
- 1.2. Técnica y formato de REID
- 1.3. Prueba PDD de pico de tensión conocido
- 1.4. Búsqueda de pico de tensión – solución desconocida
- 1.5. Relevante / irrelevante
- 1.6. Formato de zona de comparación de UTAH – asunto único
Técnica de la zona de comparación
- 1.7. Federal Zona (DACA)
- 1.8. Formato de zona de comparación
- 1.9. Formato de la prueba fase tú (BI ZONA)

TÉCNICAS POLIGRÁFICAS

Existen tres formatos principales de examinación que se usan en la poligrafía. El método más común es la Técnica de Preguntas de Comparación (siglas en inglés CQT) el cual toma varias formas y composiciones: Reid, Arther, Backster, DoDPI, Marcy, Gordon y otras. El CQT es el método preferido en casi todas partes en donde el polígrafo se utiliza en investigaciones criminales. Su popularidad surge de su amplia gama de aplicaciones y el surgimiento de sistemas de puntuación con los cuales el CQT es compatible. A un menor grado se utiliza la técnica Relevante-Irrelevante (RI) primordialmente en aplicaciones de múltiples opciones o variables. Por muchos años la técnica R/I se aplicaba en exámenes criminales pero su uso comenzó a declinar con la difusión del CQT en los 1950. El tercer formato se puede llamar genéricamente la Técnica de Información Encubierta (siglas en inglés CIT). La familia de las CIT incluye la prueba de Punto de Tensión (siglas en inglés POT), pruebas de estimulación y el examen de culpabilidad por conocimiento (siglas en inglés GKT). Mientras que la mayoría de los practicantes de la poligrafía han utilizado la POT y las pruebas de estimulación, Los examinadores y las escuelas han desarrollado varias modificaciones.



TÉCNICAS DE PREGUNTA GENERAL MODIFICADA
AF-MGQT

FORMATO DE PRUEBA

- 1 – IRRELEVANTE
- 2 – RELEVANTE SACRIFICIO
- 3 – COMPARATIVA
- 4 – RELEVANTE SECUNDARIA (planear, participar – *relacionada con la relevante primaria*)
- 5 – COMPARATIVA
- 6 – RELEVANTE PRIMARIA (Involucramiento Directo)
- 7 – COMPARATIVA
- 8 – RELEVANTE SECUNDARIA (planear, participar – *relacionada con la relevante primaria*)
- 9 – COMPARATIVA

SISTEMA DE CALIFICACION

Se debe usar un sistema de calificación de 7 puntos (-3 -2 -1 0 +1 +2 +3)

NDI: Cuando cada calificación vertical de las relevantes (4, 6, 8) es +3 o mayor

DI: Al menos una de las calificaciones verticales es -3 o menos

NO: Cualquier otra calificación

TÉCNICA Y FORMATO DE REID

FORMATO DE LA PRUEBA -

1 – NEUTRAL

2 – NEUTRAL

- 3 – RELEVANTE ₂
- 4 – NEUTRAL
- 5 – RELEVANTE ₁
- 6 – COMPARATIVA
- 7 – NEUTRAL
- 8 – CONEXIÓN EVIDENCIA.
- 9 – CONOCIMIENTO
- 10 – COMPARATIVA

SISTEMA DE CALIFICACION

Se debe evaluar un mínimo de 3 gráficas

Se debe usar un sistema de calificación de 7 puntos (-3 -2 -1 0 +1 +2 +3)

No se considera la calificación horizontal de las gráficas

DI: Al menos uno de los totales verticales debe ser de -3 o menos. Nota: Engaño en una pregunta no significa engaño en todas.

NDI: Todos los totales verticales deben ser +3 o más.

NO: Cualquier otro total vertical.

PRUEBA PDD DE PICO DE TENSION CONOCIDO

- Es una prueba PDD para la investigación.
- Es una prueba poligráfica de asunto mezclado diseñada para complementar y ayudar en una investigación, por lo cual el examinador no es informado y no cree

razonablemente que el resultado de la prueba será formalmente ofrecido como evidencia en un proceso judicial. (También son conocidas como pruebas herramienta).

- Se utiliza cuando un examinado niega cualquier conocimiento o participación en algún elemento específico de un crimen o incidente cuando ese elemento *no puede ser verificado* por medios independientes.

REGLAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA PRUEBA

- Se deben reunir 3 gráficas.
- La secuencia de las preguntas en las primeras 3 gráficas debe ser idéntica.
- Cada gráfica debe contener seis (6) u ocho (8) preguntas.
- La llave falsa debe ser la segunda pregunta de la serie.
- La Pregunta clave debe estar separada de la Llave falsa por al menos una Pregunta de colchón.
- La Pregunta clave nunca debe ser la última de la serie.
- El número de palabras de cada serie de preguntas debe ser el mismo.
- Al menos 2 de los 3 parámetros fisiológicos registrados (neumo, galvo, cardio) deben contener los criterios de información para la prueba generalmente aceptados.
- Las respuestas psicofisiológicas deben marcar un "pico" en las mismas preguntas y en al menos 2 de las 3 gráficas de la prueba de Pico de tensión conocido.

BÚSQUEDA DE PICO DE TENSIÓN – SOLUCIÓN DESCONOCIDA

- Es una prueba PDD para la investigación.

- Es una prueba poligráfica de asunto mezclado que complementa y ayuda en las investigaciones, y por lo tanto el examinador no ha sido informado y no cree razonablemente que el resultado de la prueba será formalmente ofrecido como evidencia en un proceso judicial. (También es conocida como prueba herramienta).
- Tiene baja validez y confiabilidad.
- Se utiliza cuando un examinado niega cualquier conocimiento o participación en algún elemento específico de un crimen o incidente cuando ese elemento *no puede ser verificado* por medios independientes.
- En algunas pruebas PDD para seleccionar personal se utilizan las pruebas de Búsqueda de pico de tensión.

REGLAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA PRUEBA

- Se deben reunir al menos tres gráficas.
- La secuencia de las preguntas en las primeras 3 gráficas debe ser idéntica
- En el caso de que se elabore una cuarta gráfica, la secuencia de las preguntas relevantes debe ser cambiada.
- Al menos 2 de los 3 parámetros fisiológicos registrados (neumo, galvo, cardio) deben contener los criterios de información para la prueba generalmente aceptados.
- Las respuestas psicofisiológicas deben hacer un "pico" en la misma pregunta o preguntas en al menos dos de las tres gráficas de las pruebas de Búsqueda de pico de tensión.

Relevante / Irrelevante

FORMATO DE LA PRUEBA

- A ¿Hoy es _____ ?
- B ¿Vive usted en _____ ?
- T-1 ¿Piensa mentir en alguna de las preguntas de esta prueba?.

(Nota: Esta pregunta de verdades generales es opcional, sin embargo, si se incluye cerca del principio de la prueba tendrá que hacerse antes de la primera pregunta relevante.)

- 1 ¿Sabe con certeza quién _____ ?
- 2 ¿Le ayudó a alguien a _____ ?
- C ¿Estamos en el mes de _____ ?
- 3 ¿Hizo usted _____ ?
- 4 ¿Sabe dónde _____ ?
- D ¿Está usted sentado?
- T-2 ¿Contestó con honestidad todas las preguntas de la prueba?.

(Nota: Si es necesario, se puede hacer una segunda pregunta de verdades generales después de la última pregunta relevante.)

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA PRUEBA

1. El análisis de toda la información de la prueba es global (subjetivo).
2. Las respuestas fisiológicas a las preguntas relevantes deben ser:
 - Consistentes – Las respuestas deben aparecer en todas las preguntas de todas las gráficas.
 - Oportunas – Las respuestas fisiológicas deben ocurrir durante o inmediatamente después de la presentación del estímulo de la pregunta.
 - Significativas – Todas las respuestas deben estar libres de artefactos.
3. La decisión es global.

0 respuestas a las preguntas relevantes en las 3 gráficas No indicación de engaño (NDI)

1 respuesta a las preguntas relevantes en las 3 gráficas No indicación de engaño (NDI)

2 respuestas a las preguntas relevantes en las 3 gráficas Indicación de engaño (DI)

3 respuestas a las preguntas relevantes en las 3 gráficas Indicación de engaño (DI)

0 respuestas a todas las preguntas en cualquier gráfica No Opinión

La ausencia de respuestas en todas las preguntas podría indicar el uso de contramedidas químicas "Fallar en una = Fallar en todas", sin embargo, esto no justifica que el examinador exprese una opinión de Indicación de engaño.

TÉCNICA DE LA ZONA DE COMPARACIÓN

FORMATO DE ZONA DE COMPARACIÓN DE UTAH – ASUNTO ÚNICO

- Es una prueba para el engaño.
- Es una técnica y un formato para asunto único.
- Es una prueba poligráfica probatoria (Validez)

- Se usa cuando un examinado niega cualquier conocimiento o participación en el delito en turno.
- El análisis de la información es subjetivo y objetivo.

FORMATO DE PRUEBA

1	S	SINTOMATICA
2	SR	RELEVANTE SACRIFICIO
3	N1	IRRELEVANTE
4	C1	CONTROL
5	R ₁	RELEVANTE PRIMARIA
6	N2	IRRELEVANTE
7	C2	CONTROL
8	R ₁	RELEVANTE PRIMARIA
9	N3	IRRELEVANTE
10	C3	CONTROL
11	R ₁	RELEVANTE PRIMARIA

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA PRUEBA

Las preguntas relevantes sólo son comparadas con la pregunta comparativa que la precede inmediatamente.

Reglas para la calificación:

Se debe evaluar un mínimo de 3 gráficas:

Se debe usar un sistema de calificación de siete puntos (-3 -2 -1 0 +1 +2 +3)

Reglas para la decisión:

Indicación de engaño (DI)	Un total horizontal de -6 o menos
No indicación de engaño (NDI)	Un total horizontal de +6 o más
No Opinión	Cualquier otra calificación

Si las 3 gráficas son calificadas con "No opinión", reúna 2 gráficas más y vuelva a calificar

FEDERAL ZONE (DACA) **FORMATO DE ZONA DE COMPARACIÓN**

(También conocida como: "**FORMATO DE COMPARACIÓN DE ZONA FEDERAL**")

- Es una prueba para el engaño.
- Es una técnica y formato de asunto múltiple.
- Es una prueba poligráfica para la investigación (Herramienta)
- Se usa cuando un examinado niega cualquier conocimiento o participación en el delito en turno.
- El análisis de la información de la prueba es objetivo y subjetivo

FORMATO DE PRUEBA

1	N NEUTRAL
2	SR RELEVANTE SACRIFICIO
3	S SINTOMATICA
4	C CONTROL
5	R₁ RELEVANTE PRIMARIA
6	C CONTROL
7	R₁ RELEVANTE PRIMARIA
8	S SINTOMATICA
9	C CONTROL
10	R₂ RELEVANTE SECUNDARIA

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA PRUEBA

La pregunta relevante 5 se compara con la pregunta comparativa que tenga la respuesta más fuerte, 4 ó 6.

La pregunta relevante 7 se compara con la pregunta comparativa 6

La pregunta relevante 10 se compara con la pregunta comparativa 9.

REGLAS PARA LA CALIFICACIÓN:

Sólo se deben evaluar 3 gráficas.

Se debe usar un sistema de calificación de siete puntos (-3 -2 -1 0 +1 +2 +3)

REGLAS PARA LA DECISIÓN:

Indicación de engaño (ID)

– 3 o menos en cualquier sitio vertical o un total en la gráfica de -6 o menos en todos los sitios.

No indicación de engaño (NDI)

+ 1 o mayor en cualquier sitio vertical y un total en la gráfica de +6 o mayor en todos los sitios.

No Opinión: Cualquier otra calificación.

FORMATO DE LA PRUEBA FASE TÚ (Bi Zona)

- Es una prueba para el engaño.
- Es una técnica y formato de asunto único.
- Es una prueba poligráfica probatoria (Validez)

- Se usa cuando un examinado niega cualquier conocimiento o participación en el delito en turno.
- El análisis de la información es subjetivo y objetivo.

FORMATO DE PRUEBA

1	N	NEUTRAL
2	S	SINTOMATICA
3	SR	RELEVANTE SACRIFICIO
4	C	CONTROL
5	R ₁	RELEVANTE PRIMARIA
6	C	CONTROL
7	R ₁	RELEVANTE PRIMARIA
8	C	CONTROL

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA PRUEBA

Las preguntas relevantes se rotan en las gráficas 2 y 3.

La pregunta relevante 5 se compara con la pregunta comparativa 4 ó 6.

La pregunta relevante 7 se compara con la pregunta comparativa 6 u 8.

REGLAS PARA LA CALIFICACIÓN

Las preguntas relevantes 4, 6 y 8 deben señalar el mismo asunto.

Se debe evaluar un mínimo de 3 gráficas.

Se debe usar un sistema de calificación de siete puntos (-3 -2 -1 0 +1 +2 +3)

REGLAS PARA LA DECISIÓN:

Indicación de engaño (DI)

– 3 o menos en cualquier sitio vertical o un total en la gráfica de - 4 o menos en todos los sitios.

No indicación de engaño (NDI)

+ 1 o mayor en cualquier sitio vertical o un total en la gráfica de + 4 o mayor en todos los sitios.

No Opinión

Cualquier otra calificación

CAPITULO No. 8

GLOSARIO DE TERMINOS

GLOSARIOS DE TERMINOS BASICOS USADOS EN POLIGRAFICAS .-

Polígrafo

El término "polígrafo" literalmente significa "muchos registros". El nombre refiere a la manera en que son seleccionadas la actividad fisiológica y son grabados simultáneamente los diferentes registros. Los Poligrafistas (examinadores) pueden usar los instrumentos convencionales, llamados instrumentos análogos o el polígrafo computarizado. Esto es importante para entender que es la examinación poligráfica. Un instrumento o polígrafo obtiene datos fisiológicos de al menos tres sistemas del cuerpo humano. Los instrumentos que se utilizan son 2 tubos de hule que se colocan sobre el pecho y el área abdominal del examinado los cuales registraran la actividad respiratoria. Dos pequeñas placas de metal que son los accesorios que van en los dedos y que registraran la actividad de las glándulas sudoríparas y una manga de presión sanguínea que registre la actividad cardiovascular. Una examinación típica poligráfica puede incluir una fase que se le refiere como pre-test, una fase de recolección de gráficas y una fase de análisis de datos. En el pre-test el Poligrafistas puede completar la información que requiere por medio de formatos y hablando con el examinado acerca de la evaluación. Durante este período el examinado podrá discutir las preguntas que se realizarán posteriormente y familiarizar al examinado con el procedimiento de evaluación. Durante la fase de recolección de datos se obtendrá cierto número de gráficas y posteriormente el poligrafista podrá emitir su opinión acerca de sí el evaluado habló con la verdad o mintió. El examinador podrá apropiadamente ofrecer al examinado la oportunidad de explicar las respuestas fisiológicas en relación a una o más de las preguntas que se realizaron durante el examen. Es importante hacer notar que el polígrafo no incluye un análisis fisiológico de la voz, hay instrumentos que miden el estrés en la voz, y no son instrumentos poligráficos porque no han demostrado tener un soporte científico. Dado que ninguna máquina puede detectar de forma inequívoca cuándo miente una persona, los resultados del polígrafo se emplean conjuntamente con otras pruebas y otros datos u observaciones. El polígrafo puede proporcionar una base para evaluar si las respuestas del individuo son sinceras

Polígrafo Análogo

Instrumento mecánico utilizado para la prueba poligráfica, en los que unas plumas de tinta escriben trazos y gráficas en un papel que gira constantemente.

Polígrafo Digital

Es el más avanzado que existe, nos permite tener lecturas y registros extremadamente precisos, de las reacciones del individuo en la pantalla y el sistema de una computadora.

Técnica Poligráfica

Existen tres formatos principales de examinación que se usan en la poligrafía. El método más común es la Técnica de Preguntas de Comparación (siglas en inglés CQT) el cual toma varias formas y composiciones: Reid, Arther, Backster, DoDPI, Marcy, Gordon y otras. El CQT es el método preferido en casi todas partes en donde el polígrafo se utiliza en investigaciones criminales. Su popularidad surge de su amplia gama de aplicaciones y el surgimiento de sistemas de puntuación con los cuales el CQT es compatible. A un menor grado se utiliza la técnica Relevante-Irrelevante (RI) primordialmente en aplicaciones de múltiples opciones o variables. Por muchos años la técnica RI se aplicaba en exámenes criminales pero su uso comenzó a declinar con la difusión del CQT en los 1950. El tercer formato se puede llamar genéricamente la Técnica de Información Encubierta (siglas en inglés CIT). La familia de las CIT incluye la prueba de Punto de Tensión (siglas en inglés POT), pruebas de estimulación y el examen de culpabilidad por conocimiento (siglas en inglés GKT). Mientras que la mayoría de los practicantes de la poligrafía han utilizado la POT y las pruebas de estimulación, Los examinadores y las escuelas han desarrollado varias modificaciones.

Detección Psicofisiológica de la Mentira

Detección de la mentira a través de reacciones psicológicas y fisiológicas del sujeto.

DI (Deception Indicated)

Mentira indicada. No veraz.

Engaño

Representación errónea deliberada de hechos por medio de palabras o acciones, con el propósito de hacer que alguien crea en lo que no es verdadero.

Estímulo

Cualquier agente o factor capaz de influir directamente en el protoplasma vivo, como uno capaz de causar contracción muscular o secreción glandular, o de iniciar un impulso en un nervio. Cambio de ambiente de intensidad suficiente para despertar una respuesta en un organismo. Un excitante o irritante.

Inconcluso

Se dice del resultado de una prueba poligráfica, la cual ha sido finalizada y no llega a una conclusión de verdad o mentira, puede ser por la inconsistencia de los datos, contaminación en las graficas u otras causas.

NDI (No Deception Indicated)

No indica mentira, veracidad.

Mentira

Expresión o manifestación contraria a lo que se sabe, cree o piensa.

Pre-test

Fase preliminar de la prueba poligráfica que busca preparar psicológicamente al individuo para la evaluación.

CAPITULO No. 9

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

1. Manual para expertos poligrafistas Lafayette Verax Consultores, México D. F. agosto/2.003.
2. Curso de Contramedidas y Técnicas avanzadas de calificación, Dr. Barland, Gordon, México, D. F. julio/2.003
3. Munsterberg (1904) Detección de Mentiras.

3.4.1. Fotocopias de algunos temas del libro.

4. MANUAL DE CURSO AVANZADO DEL USO DEL POLIGRAFO

4.4.1. Instituto LAFAYET, MÉXICO. 2002.

5. Prado Pelayo, Rodolfo, Manual del curso Básico a Poligrafistas, Instituto LAFAYET México, Edición 2000. impartido a Poligrafistas de diversos países, en la ciudad de México.

Libros

1. Alves de Matta Luis.
Compendio de Didáctica General, Primera edición 1966.
2. Emil Fischer, Fisiología y Tejido Animal.
Editado año 1966. Página 272.
3. Instructivo Determinación del Engaño en los Seres Vivos.
Edición 12, año 1997, revista Selecciones.
4. Laboratorio de Poligrafía Servicio de Investigación Criminal Policía Nacional de México.

***Ps. RUBEN ALARCON RAMIREZ, EPDD.
MYR. DE POLICIA
UNIDAD DE INTELIGENCIA DE LA POLICIA JUDICIAL DEL GUAYAS***