

# LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA: MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL

● Aura Itzel Ruiz Guarneros\*

\*Licenciada en Criminología y Criminalística por la Academia Internacional de Formación en Ciencias Forenses.

## PALABRAS CLAVE

## KEYWORDS

○ **Control de confianza**

*Trust control*

○ **Selección**

*Selection*

○ **Ingreso**

*Admission*

○ **Polígrafo**

*Polygraph*

**Resumen.** En este artículo se abordan las características generales del proceso de evaluación de control de confianza que se realiza a los integrantes de las instituciones para la selección, ingreso y permanencia del personal que conforman las diferentes unidades y agrupamientos del sector gubernamental; dicho proceso comprende cinco evaluaciones (entorno social, psicológico, médico, toxicológico), sin embargo para fines del presente ensayo únicamente se abordará la evaluación poligráfica, así como su aplicación y funcionamiento en el centro de evaluación y control de confianza de la Procuraduría General de la República (PGR), aplicado en este caso a la triada investigadora que interviene en el Sistema Penal Acusatorio.

**Abstract.** This article deals with the general characteristics of the process of evaluation of confidence control that is made to the members of the institutions for the selection, entry and permanence of the personnel that make up the different units and groups of the governmental sector. This process includes five evaluations (social environment, psychological, medical and toxicological) but will address the polygraphic evaluation, as well as its application and operation in the center of evaluation and control of confidence of Attorney General of the Republic (PGR), applied in this case to the research triad that intervenes in the Criminal Accusatory System.

## SUMARIO:

**I. Introducción. II. Centro de Evaluación y Control de Confianza de la Procuraduría General de la República. III. ¿En qué consisten los exámenes de evaluación y control de confianza? IV. ¿En qué consiste la evaluación poligráfica? V. ¿Permanencia o destitución del cargo? VI. Conclusión. VII. Fuentes de consulta.**

### I. INTRODUCCIÓN

En la historia de las instituciones de seguridad pública del país, por primera vez se ha logrado instaurar un programa de evaluación en control de confianza, bajo un modelo que ha desarrollado una metodología y protocolos de operación homogéneos a nivel nacional, para la creación y el fortalecimiento de los Centros de Evaluación y Control de Confianza acreditados, que actualmente operan en las entidades del país, existen 38 Centros acreditados, 35 Centros en entidades federativas y 3 Centros en dependencias federales (Secretariado Ejecutivo, 2014), para la creación y fortalecimiento de dichos centros del 2009 al 2014, se han invertido más de 5,770 mdp, destinados a la infraestructura y equipamiento del personal.

En el *Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad*, publicado el 28 de agosto de 2008 en el *Diario Oficial de la Federación*, se establecieron los compromisos de los gobiernos federales, estatales y municipales para depurar y fortalecer las instituciones de seguridad y procuración de justicia. Así, inició oficialmente el concepto de **evaluación y control de confianza**, un esquema generalizado para las organizaciones en materia de seguridad. La relevancia de estas evaluaciones en particular debe de tener presente e interiorizar que la actuación de todo el personal de la PGR deberá desplegarse en el marco de reformas y orientaciones que en los últimos años han redefinido la concepción y procuración de justicia en México, tales como el nuevo sistema penal acusatorio.

Es de interés fundamental allegar a la procuraduría a los profesionales más idóneos para los puestos de Servicio Profesional de Carrera (SPC), quienes se harán cargo de la investigación de los delitos en el sistema penal acusatorio, la también llamada triada investigadora.

## II. CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

El Centro de Evaluación y Control de Confianza es un órgano desconcentrado de la Procuraduría General de la República (PGR); tiene a su cargo la aplicación, calificación y valoración de los procesos de evaluación de control de confianza, del desempeño y competencias profesionales que se aplican para el ingreso y permanencia de los servidores públicos. Dichas evaluaciones se aplican bajo la normatividad del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, la Ley Orgánica de la PGR y su reglamento.<sup>1</sup>

Derivado del Acuerdo de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación del Consejo Nacional de Seguridad Pública, menciona que “La Comisión Permanente de Certificación y Acreditación acuerda que el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, determine que los Centros de Evaluación consideren para las evaluaciones de control de confianza y la emisión del certificado correspondiente, al

personal del Servicio Profesional de Carrera de las Instituciones de Seguridad Pública,<sup>2</sup> es decir, a **Policías, Ministerios Públicos y Peritos**, así como altos mandos de las mismas. Por ello el reclutamiento es una parte primordial en la cadena de profesionalización del SPC de la PGR, esto con el objetivo que permita seleccionar de entre los candidatos a aquellos que poseen las capacidades y aptitudes para desempeñar más idóneamente las funciones de los puestos.

La PGR cuenta con manuales e instrumentos formales<sup>3</sup> donde se da cuenta de las características generales de los puestos y de los perfiles de ocupación correspondientes, también es cierto que esos instrumentos deben ser puestos al día, con el fin —entre otras cosas— de revisar

<sup>1</sup> En el ejercicio de sus funciones, el Centro de Evaluación y Control de Confianza de la Procuraduría General de la República podrá auxiliarse de las distintas unidades administrativas de la PGR, así como de órganos desconcentrados y organismos descentralizados, y se sujetará a los criterios, normas, procedimientos técnicos y protocolos que se establezcan para tales efectos en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

<sup>2</sup> Véase Ley del servicio profesional de carrera en la administración pública federal, Título primero disposiciones generales, Capítulo Único De la naturaleza y objeto de la Ley, artículo 2, Diario Oficial de la Federación 9 de septiembre del 2006. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>

<sup>3</sup> Cabe mencionar que los métodos de selección que serán utilizados son una mezcla de instrumentos de examinación (por ejemplo, exámenes de capacidades cognitivas, test de personalidad, exámenes de capacidad física, exámenes de integridad, exámenes médicos y, de ser posible, exámenes de muestras de trabajo a cargo de los aspirantes), instrumentos para la recolección de información biográfica de los aspirantes (por ejemplo, formatos de solicitud, currículum vitae de los aspirantes), y entrevistas, que podrán ser estructuradas (o semi-estructuradas) para medir características específicas de los aspirantes (por ejemplo, capacidad mental, personalidad, capacidad de comunicación, habilidades de interrelación social, o conocimiento de los procedimientos propios de la posición de trabajo sujeta a concurso).

el conjunto de competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes que el nuevo sistema penal acusatorio<sup>4</sup> reclamará de los funcionarios que integran los cuerpos del servicio profesional de carrera. A partir de su actualización, el (re)diseño u organización del trabajo será útil para definir lo que se espera de quienes pretendan ingresar a la Institución (Merino Huerta, 2013).

Los lineamientos que se mencionan a continuación serán de aplicación general para el proceso de reclutamiento y selección en el SPC de la PGR, que servirán de guía en el desarrollo de tareas específicas relacionadas con (Merino Huerta, 2013):

**Definición de perfiles y puestos de trabajo:** La definición y, en su caso, actualización de perfiles de ingreso, será una variable relevante a considerar en los procesos de reclutamiento de personal sustantivo de PGR. Dicha tarea está vinculada con el actual diseño de puestos del Servicio Profesional de Carrera.

**Reclutamiento:** El reclutamiento para los tres cuerpos que integran el Servicio Profesional de Carrera de la PGR será un proceso que permita identificar y atraer a personal profesional, idóneo, para laborar en la institución.

**Selección:** La selección de servidores públicos es el proceso de escoger a las personas que se incorporan a una organización.

Posteriormente se realizará la evaluación de control de confianza, la cual se define como un sistema especializado de selección de personal, cuyo objetivo es detectar a la persona idónea para 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 un cargo público (Peláez, G. y Pedraza 2012). La Evaluación de Control y Confianza es un proceso que consta de cinco evaluaciones.

### III. ¿EN QUÉ CONSISTEN LOS EXÁMENES DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA?

Artículo 49.- Los servidores públicos de la Procuraduría General de la República deberán someterse y aprobar los procesos de evaluación de control de confianza, del desempeño y de competencias profesionales, de conformidad con lo dispuesto en esta ley y demás normas aplicables:

- Entorno social y situación patrimonial: En esta evaluación se

<sup>4</sup> Véase el artículo 33 (fracciones II, III y IV) de la Ley Orgánica de la PGR.

verifica la congruencia en la información proporcionada y la documentación presentada, con el fin de verificar congruencia entre el nivel de ingreso y la situación patrimonial del evaluado; validar autenticidad de documentos e investigar antecedentes registrales, administrativos, penales, laborales, etc.

- **Psicológico:** En esta evaluación se busca conocer e identificar las características de personalidad, inteligencia y habilidades generales del personal que será evaluado a través de la aplicación de una batería de pruebas específicas y de la realización de una entrevista profunda.
- **Médico:** Esta evaluación se aplica para conocer el estado general de salud, detectar alguna enfermedad o padecimiento, para que permita el cumplimiento de las funciones en el puesto y, en su caso, proponer medidas preventivas y correctivas.
- **Toxicológico:** En esta evaluación se determina si los aspirantes o el personal en activo han ingerido o ingiere sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares.

- **Poligráfico:** En esta evaluación se busca, a través del polígrafo, las reacciones psicofisiológicas (como son el ritmo respiratorio, la respuesta electro-dermal y la presión y la frecuencia cardíacas), se detecta si el evaluado se conduce con veracidad en la información que proporciona y su actuar dentro de la institución a la que pertenece o pretende ingresar en las instituciones de seguridad pública.

Esta última es la que nos interesa ya que la polémica que se ha generado a partir de las evaluaciones de control y confianza que se aplican actualmente a los miembros de las instituciones de seguridad pública, los cambios masivos que se han propiciado a partir de su desaprobación y la inquietud con respecto a sus ocupaciones futuras, tomando en cuenta que se trata de un sector que posee información privilegiada en materia de inteligencia y seguridad. Es importante partir del instrumento que se emplea en la evaluación, antes debemos aclarar que hacemos mal en llamar a un polígrafo “detector de mentiras”, ya que un polígrafo no tiene la capacidad de detectar mentiras o la verdad. Es un aparato que mide fluctuación de ciertas variables vitales frente a ciertos estímulos, plasmándola sobre un papel continuo. Para ello el polígrafo cuyo

nombre proviene del poli (varios) y grafos (gráficos) (Ferrari, 2011, p.1).

La explicación más simple y general es que el polígrafo mide un estímulo, es decir, se observa un cambio y se mide la respuesta que este tiene. Como mencionamos anteriormente el polígrafo no detecta mentiras, mide alteraciones fisiológicas de la persona, es decir, el polígrafo recogerá datos de por lo menos tres sistemas en el cuerpo humano:

1. Ritmo cardíaco *por el neumógrafo que registra el grado de inhalación/exhalación* (torácica y abdominal).
2. Presión sanguínea *con el esfigmomanómetro compuesto de una manga y un manómetro.*
3. Conductividad de la piel *con el galvanómetro que registra la conductancia galvánica de la piel (sudoración)* (Asociación Americana de Poligrafistas, 2011).

En algunos casos como aditamento se usa el sensor de movimiento que **proporciona un registro gráfico del movimiento del examinado.**

#### IV. ¿EN QUÉ CONSISTE LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA?

El Centro de Evaluación y Control de Confianza (CECC), desarrolla

dos tipos de procesos de evaluación (Lara Martínez, 2013).

- El primero es para aspirantes de nuevo ingreso: esta evaluación se practica a personas que pretenden ingresar a las instituciones de seguridad pública y tiene como objetivo seleccionar a personal competente y confiable cuya condición sea acorde con el perfil de puesto y con los demás requisitos establecidos en las disposiciones aplicables.
- El segundo es para personal en activo: esta evaluación se realiza a los integrantes de las instituciones de seguridad pública y su finalidad es fortalecer niveles de seguridad, confiabilidad, competencia y disciplina (este proceso comprende, principalmente, las evaluaciones para permanencia, promoción y cambio de funciones).

La evaluación poligráfica tiene una duración aproximada de entre 90 y 120 minutos, dependiendo fundamentalmente, y en cada caso concreto, del examinando y de la técnica a aplicar y son tres las etapas en que se va desarrollando la evaluación (Ruiz Guarneros, 2016).

El Centro emite resultados, es decir a quienes aprueben las evaluaciones de control de confianza,

del desempeño y de competencias profesionales se les expedirá la certificación a que se refiere el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La certificación a que se refiere el párrafo anterior deberá expedirse en un plazo no mayor a sesenta días naturales contados a partir de la conclusión del proceso de certificación, a efecto de su registro, esto con lo dispuesto por el artículo 67 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) y el artículo 58 la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

El proceso de evaluación concluye cuando el evaluado realiza su última evaluación en el Centro. La notificación de resultados del proceso de evaluación se realiza a través de oficio dirigido al titular de la institución que corresponda o, en su defecto, a la persona que se designe expresamente para el puesto deseado. La notificación se realiza a través de un sobre cerrado, pues los resultados de los procesos de evaluación y los expedientes que se conformen con los mismos son confidenciales (salvo aquellos casos en que deban presentarse en procedimientos y procesos administrativos o jurisdiccionales), según lo dispuesto por los artículos 56, segundo párrafo y 108, fracción IV, de la LGSNSP y en vinculación con lo señalado en los artículos 15 y 19 de la

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El seguimiento de resultados y actualización de plantilla de personal, corresponde a las instituciones de seguridad pública quienes remiten a los CECC de su entidad federativa correspondiente, la actualización del personal adscrito, notificando mensualmente *altas y bajas* realizadas en el periodo que se informe. Dichos centros emitirán resultados de las evaluaciones:

- a. Conforme a lo previsto en la LGSNSP, solo podrá permanecer en las instituciones de seguridad pública el personal certificado, es decir, aquellos elementos que hayan aprobado sus exámenes de control de confianza y, en su caso, los demás requisitos establecidos como parte de su proceso de certificación.
- b. Respecto del personal de instituciones de seguridad pública que obtengan resultados de “Aprobado” y el CECC precise restricciones, observaciones o recomendaciones, los titulares de las instituciones de la adscripción del evaluado serán responsables de dar seguimiento a las mismas.

En el caso de que el resultado sea “No aprobado”, implicará que se den las conclusiones de los motivos porque no podrá permanecer en el

puesto en el cual se desempeñaba en el momento de la evaluación.

Por su parte el Centro Nacional establecerá los lineamientos específicos para el personal administrativo que deberá ser considerado en las evaluaciones, atendiendo a su nivel jerárquico, acceso a información sensible o nivel de mando y decisión, o en su caso, evaluación específica que lo amerite.<sup>5</sup> El proceso de evaluación tiene por objeto coadyuvar en el fortalecimiento de los niveles de confiabilidad y eficiencia de los integrantes y aspirantes a ingresar a las instituciones de seguridad pública. Dicho proceso se lleva a cabo de acuerdo con los lineamientos, criterios, políticas, protocolos y procedimientos que establezcan el Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA).<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Véase Informe de noviembre de 2014 al cumplimiento al artículo transitorio de la LGSNSP Evaluación de control de confianza y certificación al personal del servicio profesional de carrera de las Instituciones de Seguridad Pública, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, México.

<sup>6</sup> Dependiente del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública el cual funge como instancia rectora de orden nacional; así, este Centro Nacional, de acuerdo al artículo 22 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, es la instancia facultada para verificar la tarea evaluadora de los centros de evaluación del país. Véase CRITERIOS SESNSP/CNCA/CR/03/2010, PARA LA CERTIFICACIÓN DE PROCESOS DE EVALUACIÓN DE LOS CENTROS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA. [http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/certificacion\\_acreditacion/2%20CRITERIOS/1%20CRITRIOS\\_CERTIFICACION\\_PROCESOS\\_EVALUACION\\_DE\\_EVALUACION\\_CONTROL\\_DE\\_CONFIANZA.pdf](http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/certificacion_acreditacion/2%20CRITERIOS/1%20CRITRIOS_CERTIFICACION_PROCESOS_EVALUACION_DE_EVALUACION_CONTROL_DE_CONFIANZA.pdf)

Si bien puede resultar incómoda la práctica de dichas pruebas, tal injerencia se torna razonable para proteger los derechos de terceros, así como en el orden público y en el interés social, a su vez hacemos hincapié que el evaluado presenta derechos al realizar este tipo de evaluaciones entre los que destacan:

- Recibir la notificación de la fecha de evaluación, donde se indique las condiciones para su aplicación y los documentos requeridos, así mismo recibir la notificación de la aplicación de las evaluaciones con el tiempo suficiente que permita su traslado a las instalaciones en donde tendrá lugar la aplicación de referencia.
- Recibir por parte del personal del Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado, un trato igualitario, respetuoso y profesional durante el proceso de evaluación.
- Recibir la explicación del procedimiento a seguir dentro del proceso de evaluación, las fases que lo conforman, instrumentos a utilizar, duración estimada, tema o temas a profundizar, en el entendido que imperará un ambiente de respeto mutuo y que cualquier inconformidad puede manifestarse en todo momento.

- Para el caso de la práctica de las evaluaciones médicas, el evaluado recibirá el servicio con el equipo adecuado y el instrumental nuevo o, esterilizado, según sea el caso.
- Que se le explique que puede retirarse en cualquier momento de su evaluación, si es su voluntad.

Cabe señalar que el artículo 67 de la LGSNSP indica que la vigencia de certificados en las instituciones de procuración de justicia será de tres años, así mismo en el artículo 69 de dicha ley menciona que los servidores públicos de las instituciones de procuración de justicia deberán someterse a los procesos de evaluación en los términos de la normatividad correspondiente, con seis meses de anticipación a la expiración de la validez de su certificado y registro, a fin de obtener la revalidación de los mismos, en los términos que determinen las autoridades competentes. Y que para efectos de revalidación de la certificación y el registro, seis meses antes de la expiración de su vigencia los servidores públicos de la PGR deberán someterse a los procesos de evaluación respectivos. Será responsabilidad del titular del área de adscripción solicitar con oportunidad al centro de evaluación y control de confianza de la Procuraduría General de la

República la programación de las evaluaciones correspondientes. En todo caso, el propio servidor público tendrá derecho a solicitar la programación de sus evaluaciones. Ninguna persona podrá prestar sus servicios en la PGR, si no cuenta con la certificación vigente.

## V. ¿PERMANENCIA O DESTITUCIÓN DEL CARGO?

La separación del SPC, Ministerial, Policial y Pericial, por las causas a que se refiere el inciso a) de la fracción I, del artículo 47 de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, se realizará cuando el superior jerárquico presente una queja fundada y motivada ante el Consejo de Profesionalización, en la cual deberá señalar el requisito de ingreso o permanencia que presuntamente haya sido incumplido por el servidor público de que se trate, adjuntando los documentos y demás pruebas que considere pertinentes; la diversidad de criterios que actualmente giran en torno al régimen jurídico al que se encuentran sujetos los miembros de las instituciones de seguridad pública, la cual se potenció con la entrada en vigor de la reforma al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos humanos; suceso

a partir del cual se evidenció el trato desigual que padecían dichos servidores públicos lo cual hizo necesario revolucionar el sistema jurídico tradicional conforme al cual laboraban, eran sancionados, se les remuneraba y recibían prestaciones de seguridad social, lo anterior por considerarse restringidos en comparación con el resto de los servidores públicos que no desempeñan labores de seguridad pública.

Las evaluaciones de control y confianza que se aplican actualmente a los miembros de las instituciones de seguridad pública, —dicha seguridad y cuya función a cargo del Estado— deben regirse bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos; misma que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos, artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículo 2 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Y por último no debe pasar desapercibido que es necesario crear certeza jurídica bajo condiciones de igualdad laboral a las personas que prestan servicios de seguridad pública, por su parte el artículo 123, Apartado B, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

contiene lo que podrían ser las bases de la estabilidad laboral y de la seguridad social complementaria para los integrantes de los cuerpos de seguridad pública. (Tesis: 2a. /J. 79/2002, Segunda Sala, Tomo XVI, Julio de 2002). Así como la inestabilidad laboral e indemnización, la primera al prescribir que los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la federación, Ciudad de México, los estados y los municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Asimismo la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República establece en su —artículo 57— que los miembros del SPC, que no cumplan con los requisitos de permanencia en los procesos de evaluación de control de confianza, del desempeño o de competencias profesionales, dejarán de prestar sus servicios en la PGR.

En la Tesis: P. /J. 12/2012 se determinó que: *Las evaluaciones de control de confianza son instrumentos para acreditar que quienes se someten a ellas poseen ciertas cualidades para acceder o mantenerse en el ejercicio de alguna actividad dentro del servicio público*, esto es,

*son medios y no fines en sí mismos.* Por otra parte, los requisitos y calidades que debe reunir una persona para acceder a un cargo público o mantenerse en él deben estar previstos forzosamente en la ley, para que la eventual práctica de tales evaluaciones oficiales sean instrumentos válidos, útiles y razonables desde la perspectiva constitucional. Lo anterior significa que no son las evaluaciones de control de confianza las que pueden formar parte de los requisitos para acceder a un cargo público, sino aquellas condiciones para el acceso y ejercicio de determinados cargos y que puedan medirse con tales exámenes, lo cual estará sujeto al respeto de los derechos humanos garantizados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea Parte (Tesis: P. /J. 12/2012 (10a.) PLENO, Libro X, julio de 2012).

Ahora bien, la LGSNSP contempla la aprobación de evaluaciones de control de confianza como un requisito previo al ingreso en las instituciones y que, inclusive, dicha ley establece como delito —Artículo 139, fracción IV— el asignar nombramiento de policía, Ministerio Público o perito oficial a persona que no haya sido certificada. Siendo así un mecanismo eficaz que permita asegurar que ningún servidor

público pueda ser contratado sin antes haber sido evaluado y certificado, o con el objetivo primordial de tener al personal capacitado y adecuado en las instituciones (Lara Martínez. 2013, p.105).

## VI. CONCLUSIÓN

El proceso de control de confianza es solo una parte del sistema de profesionalización, cuyo propósito es fortalecer los márgenes de seguridad, confiabilidad, eficiencia y competencia del personal. Bajo este esquema resulta indispensable el establecimiento y operación de un procedimiento sistemático, uniforme y estandarizado de evaluación, lo cual nos permite regular sistemas de control de ingreso del personal así como el desempeño, conductas y antecedentes de cada servidor y fortalecer procesos, es por ello que los exámenes de control de confianza sirven para seleccionar y evaluar al personal y permite detectar vulnerabilidades para no correr riesgos de corrupción, impunidad e incluso la penetración del crimen organizado que puedan dañar el patrimonio y el cumplimiento de los objetivos de las instituciones.

El estudio de la confianza en las instituciones en México es de suma importancia ya que se considera un tema muy polémico porque al

pretender determinar la “confianza” en una persona, se puede realizar a partir de dos enfoques; uno de ellos está basado en el alcance físico o de aptitudes que se refleja propiamente en lo que identificaríamos como la “competencia” de la persona para considerarla capaz de procurar y lograr los resultados en determinada actividad; y el otro enfoque basado propiamente en la “conducta”, es decir, aquel aspecto que depende de las tendencias conductuales, voluntad y decisión de la persona, sin duda alguna, este enfoque es precisamente el polémico asunto de la **confiabilidad**, ya que las instituciones han tenido que valerse de instrumentos y técnicas que ayuden a determinarla, en este caso nos referimos al polígrafo.

Cabe mencionar que **el polígrafo no es la única evaluación que determina el ingreso o permanencia en las instituciones** ya que son cinco evaluaciones, como lo mencionamos anteriormente, es por ello que este artículo menciona la relevancia del uso del polígrafo y a su vez el tema en relación con la permanencia o sustitución del cargo, ya que se ha planteado que el realizar este examen constituye una violación a los derechos humanos, sobre esto podemos decir que, en primera instancia, una persona que se somete a un examen de polígrafo debe hacerlo voluntariamente

y ratifica su voluntad firmando un documento de autorización, y si hablamos de hostilidad y presión psicológica durante la evaluación de control de confianza en el Centro de Evaluación y Control de Confianza, en este punto resulta necesario precisar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido opinión sobre la evaluación poligráfica, la cual versa sobre los siguientes puntos:

- La prueba poligráfica, no es inconstitucional en tanto que tiene sustento en los artículos 21 y 123, apartado B, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las instituciones de seguridad pública.
- La inclusión de la prueba poligráfica dentro de las evaluaciones de control de confianza es constitucionalmente válida.

## VII. FUENTES DE CONSULTA

Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad. *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5057719&](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5057719&)

Baques Cardona, J. (2012). “Otras Técnicas en Psicología Forense:

detección de mentiras en la declaración de testigos”. *Manual de psicología penal forense*. Miguel Ángel Soria. Barcelona: Atelier.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (14 de agosto de 2001). *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_29ene16.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf)

Cortes Coto, D. y Arana Rojas, M. A. (2005). “El detector de mentiras en nuestro proceso penal”. *Revista de la Asociación de Ciencias Penales*. Año 12, (23). Costa Rica: Intemem.

Costa, V. (2013). “La validez del Polígrafo”. C & N Abogados Penal y Fiscal. España. Disponible en <http://virginiacostaabogados.com/2013/01/19/la-validez-del-poligrafo/>

Domínguez Trejo, B. (2004). *El estudio de las mentiras verdaderas. Reseñas sobre el Abuso del Polígrafo*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. Disponible en [http://www.psicol.unam.mx/profesionales/psic clinica/iem/descargas/est\\_men\\_ver.pdf](http://www.psicol.unam.mx/profesionales/psic clinica/iem/descargas/est_men_ver.pdf)

García Huitron, A. (2014). *La política de seguridad en México. Evaluación y reflexiones desde la Criminología crítica (2006-2012)*. México: INACIPE.

Informe al 30 de abril de 2016. Evaluación de control de confianza y certificación al personal del servicio profesional de

carrera de las Instituciones de Seguridad Pública. Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. México, Disponible en [http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/Informe\\_Centro%20Nacional%20de%20Certificaci%C3%B3n%20y%20Acreditaci%C3%B3n\\_Abril%202016.pdf](http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/Informe_Centro%20Nacional%20de%20Certificaci%C3%B3n%20y%20Acreditaci%C3%B3n_Abril%202016.pdf)

Informe de noviembre de 2014 al cumplimiento al artículo transitorio de la LGSNSP. Evaluación de control de confianza y certificación al personal del servicio profesional de carrera de las Instituciones de Seguridad Pública. Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, México. Disponible en [http://www.secretariadoejecutivo.sns.gov.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/1052/1/images/PRESENTACION\\_07112014.pdf](http://www.secretariadoejecutivo.sns.gov.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/1052/1/images/PRESENTACION_07112014.pdf)

Lara Martínez, A. (coord.).(2013). *Régimen jurídico de los miembros de cuerpos de seguridad pública*. Tribunal de lo Contencioso Administrativo, México. Disponible en <http://tcagto.gob.mx/wp-content/uploads/2014/12/LIBRO-REGIMEN-JURIDICO.pdf>

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (29 de octubre de 2013). *Diario Oficial de la Federación*. Disponible

- en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP.pdf>
- Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (29 de octubre de 2013). *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf)
- Merino Huerta, M. (2013). *Lineamientos generales de operación para el Servicio Profesional de la PGR*. Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). México. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/site/destacados/cide-pgr/proyecto-2-servicio-profesional/pgr-lineamientos.pdf>
- Office of Technology Assessment United States Congress. (2004). *Scientific Validity of Polygraph Testing: A Research Review and Evaluation*. Hawaii: University Press of the Pacific.
- Peláez, G. y Pedraza, M. (2011). “La validez y fiabilidad de la prueba de polígrafo”. *Control de confianza: hacia una nueva cultura policial para México*. Centro de Investigaciones y Estudios en Seguridad. Asociación Americana de Poligrafistas.
- Procuraduría General de la República, (2013). Plan de Trabajo de la Procuraduría General de la República. Presentado al Senado de la República el 20 de mayo del 2013.
- Raskin, D., Malangón, F. y Novoa, M. (2013). “Validez de los exámenes poligráficos”. *El poligrafista internacional*, 9. Disponible en [https://issuu.com/juanmartinez16/docs/el\\_poligrafista\\_internacional\\_num9\\_](https://issuu.com/juanmartinez16/docs/el_poligrafista_internacional_num9_)
- Rodríguez Manzanera, L. (1965). *El Polígrafo: Detector de Mentiras*. México: Panamericana.
- Rosen, T. (2002). *El Polígrafo Mitos y Realidades*. México: INACIPE.
- Ruiz Guarneros, A. I. (2016). “El polígrafo. Un instrumento científico”. *Iter Criminis. Revista de ciencias penales*, 12, enero-marzo, pp. 140-143.
- Sánchez Sandoval, A. (2000). *Derechos humanos, seguridad pública y seguridad nacional*. México: INACIPE.
- Tesis: P. /J. 12/2012 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 2001108, PLENO, Libro X, julio de 2012, Tomo 1, pág. 243, Jurisprudencia (Constitucional), rubro: Evaluaciones de control de confianza. Son medios y no fines en sí mismos, y su constitucionalidad depende de la validez del requisito legal que pretenden medir. Disponible en <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2001/2001108.pdf>

Tesis: 2a. /J. 79/2002. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, 186427, Segunda Sala, Tomo XVI, Julio de 2002, pág. 356, Jurisprudencia (Administrativa). Rubro: Seguridad pública.

Tesis: P. /J. 35/2000. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, 192083, Pleno, Tomo XI, abril de 2000, pág. 557, Jurisprudencia (Constitucional), rubro: Seguridad pública.