



La Técnica Reid de Entrevista e Interrogatorio® Curso Regular y Avanzado

Mayo 11 al 13, 2010

Contratando a los Mejores® Técnicas para Entrevistas a Candidatos

Mayo 14, 2010

Organizado por ASIS México Norte y CENINTI

"Los investigadores pasan sus carreras enteras tratando de adquirir y desarrollar las técnicas que enseñamos en nuestros seminarios"

Síntomas de Comportamiento

Diferencias en el comportamiento verbal y no-verbal entre personas inocentes y engañosas usualmente pueden ser detectadas, y son por lo tanto indicativas de que un sujeto esté o no diciendo la verdad.

El sujeto culpable toma una decisión consciente de resistir tu esfuerzo de llegar a la verdad. Sin embargo, al estar intentando mantener una estructura de mentiras verbales, el sujeto casi siempre desarrolla conflictos internos y tensiones que se manifiestan en comportamiento no-verbal.

Entonces, los movimientos del cuerpo, expresiones faciales, contacto visual, actitudes, postura y ademanes de acicalamiento pueden indicar si un sujeto está diciendo la verdad o mintiendo.

Indicadores no-verbales también pueden ser usados para determinar si un sujeto bajo interrogatorio está manteniendo una actitud desafiante o está listo para confesar. Usted aprenderá como observar y evaluar síntomas críticos de comportamiento y utilizar dicha evaluación para determinar si debe avanzar al siguiente paso del interrogatorio.

La Entrevista Reid® de Análisis del Comportamiento (B.A.I. por sus siglas en inglés)

La información desarrollada a través de la preguntas investigativas estándares de "quién", "qué", "cuándo" y "cómo" seguido no es suficiente - aun en combinación con evidencia física - para identificar al ofensor.

La Entrevista Reid de Análisis del Comportamiento es una técnica que usa un set estructurado de preguntas no acusatorias, desarrolladas como resultado de miles de entrevistas. El B.A.I contribuye a determinar si el sujeto está diciendo la verdad sobre su participación en el asunto investigado, siendo suficientemente flexible para ser usado en casos desde robo interno hasta homicidio.

Los 9 Pasos Reid de Interrogatorio®

Este método de 9 pasos para un interrogatorio exitoso ha sido desarrollado por John E. Reid and Associates a través de investigación exhaustiva y experiencia práctica sobre un período de 50 años. La mitad de este seminario está dedicado al proceso de interrogación y el análisis detallado de cada uno de los 9 pasos, los cuales se resumen a continuación.

Paso 1

La Confrontación Positiva.

Al acusar al sujeto desde un inicio, el interrogador inmediatamente establece una atmósfera de confianza en sí mismo, y puede evaluar la reacción del sujeto al ser acusado. El interrogador neutraliza la reacción del sujeto al pasar de una posición acusadora dominante a una de entendimiento.

Paso 2

Desarrollo del tema.

Obtener una admisión de culpa del sujeto se facilita cuando se leofrecela oportunidad de emparejar esa admisión con una razón o excusa que le ayude a preservar algo de su auto respeto. La mayoría de los sujetos también minimizan sus acciones ("La compañía tiene abundancia de dinero... esta suma pequeña no será echada de menos") o se justifican ("Mi familia realmente necesita esto"). Por esta razón, un interrogador exitoso desarrolla "temas" o razones que permitan al sujeto rescatar su auto-respeto mientras confiesan.

Paso 3

Manejando las negaciones.

Antes de que un sujeto se muestre atento al desarrollo del tema y confiese su culpabilidad, debemos evitar que continúen negando su participación. Se cubrirá el cómo reconocer y anticiparse a estas negaciones, así como qué hacer cuando las negaciones no pueden ser detenidas.

Paso 4

Superando las objeciones.

La diferencia entre Negación y Objeción (excusas) se discute en este paso, junto con las razones del por qué el sujeto ofrece objeciones. Técnicas para superar las objeciones del sospechoso culpable y llevarlos hacia una confesión son explicadas en este paso.

Paso 5

Procurando y reteniendo la atención del sujeto.

Cualquier sujeto que va a confesar pasa de usar tácticas ofensivas (negaciones y objeciones) a un modo defensivo, en donde se vuelve quieto y empieza a escuchar. Este es el punto en donde el acercamiento físico y las técnicas verbales utilizadas por el entrevistador son los métodos para adquirir y mantener la atención del sujeto.

Paso 6

Manejando el modo pasivo del sujeto.

En este paso, son descritos los métodos para reconocer que el sujeto se ha "rendido" y está listo para confesar. También se cubre cómo enfocarse en uno o dos elementos esenciales del tema general para estimular la confesión.

Paso 7

Presentando la pregunta alternativa.

Para obtener la primera admisión de culpabilidad del sujeto, se le realiza una pregunta con solo dos posibles respuestas, ambas incriminatorias. En este paso, se

cubre el desarrollo y la presentación de esta pregunta, así como la forma de reconocer cuando un sujeto mentiroso ha aceptado una de las alternativas.

Paso 8

Detallando la ofensa.

La corroboración de una admisión de culpa es obtenida a través de los detalles de la ofensa proporcionados por el sujeto. En este paso se presentan técnicas para alentar la revelación de esos detalles, junto con métodos para corregir las diferencias en la historia del sujeto y las formas de resolver otros crímenes que el sujeto haya cometido.

Paso 9

Elementos oral y escrito de la declaración.

El manejo apropiado de la declaración oral del sujeto y el realizarla por escrito, mecanografiarla o grabarla, es el mayor énfasis de este paso. Así mismo, se cubren los elementos esenciales de la confesión que ayudará a establecer su veracidad y naturaleza voluntaria.

Como reconocer y superar las etapas problemáticas de un interrogatorio.

Etapa de Desafío.

Algunos sujetos culpables sienten que si continúan negándose, tarde o temprano el interrogador va a rendirse. El sujeto en este punto está negando verbalmente y, no verbalmente se encuentra defensivo. A menos que el interrogador pueda mover al sujeto fuera de esta de desafío, la confesión no podrá obtenerse. En esta sección del seminario se proporcionan 7 tácticas probadas para sacar al sujeto de esta etapa de desafío.

Etapa Neutral.

En esta etapa del interrogatorio, los presuntos culpables sienten que si bloquean mentalmente al interrogador, tarde o temprano los dejarán en paz. Los sujetos en esta etapa del interrogatorio realmente no están peleando con el interrogador con fuertes negaciones, sino simplemente lo están ignorando. En esta etapa del seminario se discutirán 4 técnicas utilizadas por el staff de Reid para hacer que el sujeto escuche el tema del interrogador.

Etapa de Aceptación

Algunas veces el interrogador tiene al sujeto muy cerca de la confesión pero no puede orillarlo a esa aceptación de su culpabilidad. En esta sección, los instructores de Reid le darán 3 técnicas específicas en las cuáles se incrementará dramáticamente las admisiones de culpabilidad.

Perfilando al Sujeto para el Interrogatorio.

Las personas que cometen un crimen tienen que cumplir con ciertas necesidades. Una vez que el interrogador se dé cuenta de que necesidades fueron cumplidas, el puede ahora planear los temas precisos que activarán la confesión.

Tipos de crímenes según las necesidades que el culpable quiere satisfacer, y las cuales serán ampliamente discutidos:

- Crímenes por necesidades reales
- Crímenes por impulso
- Crímenes por autoestima
- Crímenes por estilo de vida

Adicionalmente usted aprenderá:

- 7 formas de obtener que los sujetos desafiantes lo escuchen.
- Como improvisar tácticas cuando los 9 pasos no están funcionando.
- Como manejar las consecuencias abiertamente con el sujeto cuyo miedo del castigo pesa más que la ansiedad por confesar.
- 9 formas de cambiar la percepción del sujeto por parte del interrogador utilizando argumentos de comprensión.
- 4 formas de llevar a un sujeto rápidamente a una admisión cuando ellos están en la etapa neutral o te ignoran.
- Cómo dar marcha atrás a las tácticas defensivas del sujeto para lograr una confesión.

- 3 tácticas para obtener la confesión del sujeto cuando las alternativas no están funcionando.

- Como utilizar procedimientos de implicación de evidencia como una estrategia en el interrogatorio.

- Interrogatorios juveniles.

- Como utilizar a un sujeto en contra de otro.

- Interrogatorios de crímenes múltiples.

Instructores en el evento:

Los instructores que nos acompañarán en esta ocasión serán Sergio Parisi y Richard Byington.

Ambos han trabajado con John Reid & Associates desde hace mas de 10 años y realizado en exceso de 4,000 entrevistas e interrogatorios.

La decisión más importante que un patrón puede tomar es la selección de nuevos empleados. Consecuentemente, entre más podamos aprender del candidato durante el proceso de selección, más confiable será nuestra decisión de contratación.

Es comúnmente aceptado que la parte más importante del proceso de selección es la entrevista del candidato. Por lo tanto, fortalecer la calidad de la entrevista de selección aumentará la habilidad de la organización para seleccionar a los mejores individuos para el trabajo.

Desde 1947 John E. Reid and Associates a realizado entrevistas de pre-empleo de candidatos para posiciones de confianza. En este programa de entrenamiento de 1 día compartiremos con usted técnicas y estrategias que significativamente aumentarán su habilidad para identificar candidatos de alto riesgo antes de que se vuelvan empleados problema.

En este seminario usted aprenderá

- Reconocer cuando un candidato está reteniendo información importante.
- Identificar cuando un candidato a falseado información en su solicitud.
- Desarrollar admisiones de actos indeseables cuando el candidato inicialmente trató de ocultar dicha información.
- Evaluar la integridad y confiabilidad en general del candidato.

Tópicos Cubiertos

La solicitud

- El valor de una solicitud de empleo en contraste con un currículum.
- Los elementos de una solicitud.
- Análisis de la solicitud: Reconociendo “Banderas Rojas”.

Alentando la franqueza

- Características del entrevistador
- El acomodo del cuarto de entrevistas y el mobiliario.
- El tipo de declaraciones que desalientan la apertura y honestidad del candidato.
- La Declaración Inicial.
- La Declaración de Transición.

Identificación al engaño

- Consideraciones preliminares
- Actitud
- Comportamiento Verbal
- Comportamiento No Verbal
- Áreas para indagar

Descubriendo información adicional

- Tipos de preguntas.
- Reglas para diseño efectivo de preguntas.
- Utilizando preguntas de seguimiento y clarificación para desarrollar respuestas completas y honestas.

Áreas específicas de cuestionamiento

- Historial laboral.
- Puntualidad y asistencia.
- Acciones disciplinarias.
- Falsedad en la solicitud.
- Participación en comportamiento criminal.
- Uso de drogas ilegales.
- Robo en empleos pasados.
- Violencia / Uso excesivo de la fuerza.
- Dar o recibir sobornos.

La Evaluación Poligráfica

Rodrigo Velarde, funcionario de ASIS, expondrá el uso del "Detector de Mentiras" como una herramienta más en la evaluación de candidatos.

Toda esta información está complementada con videos de entrevistas reales de candidatos. Los participantes recibirán un manual de entrenamiento de 100 páginas y certificado de asistencia.

Ejemplo

El siguiente ejemplo de dos entrevistadores cuestionando al mismo candidato ilustra el valor de la correcta fraseología de las preguntas:

Entrevista típica

Entrevistador: "Veo en su solicitud que durante los últimos años trabajó para la compañía ABC. Es eso correcto?"

Candidato: "Sí, es correcto".

Entrevistador: "Veo que dejó su trabajo porque lo querían cambiar a otra ubicación. ¿Me puede hablar un poco sobre eso?"

Candidato: "Bueno, le pidieron a varios empleados cambiarse a una nueva tienda que abrieron como a 100 kilómetros de aquí".

Entrevistador: "Y eso era un viaje demasiado largo para que usted hiciera todos los días?"

Candidato: "Así es".

Entrevista utilizando la Técnica Reid

Entrevistador: "José, como ya le había mencionado, quisiera revisar con usted su historial laboral. Ya tenemos tanto su currículum como su solicitud de trabajo, pero me gusta hablar con las personas sobre sus anteriores trabajos porque la gente siempre dicen mas en las entrevistas de lo que ponen en su solicitud. De acuerdo?"

Candidato: "Claro, de acuerdo".

Entrevistador: “¿Actualmente tiene trabajo?”

Candidato: "No."

Entrevistador: “Cuál fue su trabajo más reciente?”

Candidato: “Trabajé para la compañía ABC como Sub-Gerente en su tienda de la calle Olmo”.

Entrevistador: “¿Por qué dejó ese trabajo?”

Candidato: “Bueno, tuve una discusión con mi jefe y una cosa llevó a otra y fue básicamente un acuerdo mutuo pero me pidió que me fuera.

Entrevistador: “Le dijo por qué quería que se fuera?”

Candidato: “En realidad no. O sea, dijo que algunos empleados se querían cambiar a otra tienda por la manera en que los trataba, pero, no sé. Solo sé que dijo que había demasiadas quejas sobre mí de algunos de los empleados.

Entrevistador: “Dijo que tipo de quejas estaba recibiendo?”

Candidato: “No exactamente. Bueno, creo que algunas de ellas eran de que los regañaba por sus errores enfrente de los clientes. Pero mi trabajo era asegurarme que todos hicieran lo que les pidiera, y si no lo podían hacer entonces se los hacía saber de la manera más clara.

Lo anterior ilustra una de las más importantes estrategias a emplear en la entrevista de un potencial nuevo empleado: No retroalimente al candidato la información que el provee en su

solicitud. En cambio, entreviste al candidato como si usted no supiera nada de él y déjelo que él provea la información.

Se asombrará de lo que aprenderá.

Lugar

El seminario se llevará a cabo en el Hotel Four Points Sheraton, ubicado en:
Insurgentes #3961, Col. Vista Hermosa
frente a la plaza comercial Galerías Mty.
Tels. (81) 8389 -1600 y 01800-5000090
(Mapa Anexado)

Visitantes de otras ciudades tendrán una tarifa reducida de \$70 USD más impuestos usando la clave "ASIS". Hablar al 01-800-500-0090 o al 01-81-8389-1630. Cupo limitado.

Fechas y Horario

El seminario "Entrevista e Interrogatorio, Regular mas Avanzado" iniciará el martes 11 de Mayo y terminará el jueves 13 de Mayo del 2010. John E. Reid & Associates suele ofrecer este seminario en 4 días pero con un horario mas corto.

El seminario "Contratando a Los Mejores" se llevará a cabo el 14 de Mayo. En los 4 días, las sesiones iniciarán puntualmente a las 8.30 a.m. y terminarán a las 4.30 p.m. Los días martes y viernes, el registro a los seminarios se llevará acabo de 7:45 a 8:30 a.m.

Todos los días se realizará una pausa de 1 hora y 15 minutos para la comida.

Formas de pago:

1) Depósito a la cuenta

0141793365 de BBVA-BANCOMER
CLABE (Para transferencia bancaria):
012580001417933659
Enviar ficha de depósito por fax al (81)8114-1919
ext 81268 o por email a msantillan@axtel.com.mx

2) Cheque a nombre de:

AC MEXICO NORTE A.C.
Entregarlo a Manuel Santillán en las oficinas de AXTEL en Blvd Diaz Ordaz, Km. 3.33
Col. Unidad San Pedro
San Pedro Garza García, NL 66215

No se aceptarán, sin excepción, asistentes al seminario que no hayan liquidado el 100% del precio antes del inicio del mismo.

Las cancelaciones son aceptadas si son informadas antes del inicio del seminario y serán sujetas a un cargo del 15%.

Precios*

La Técnica Reid de Entrevista e Interrogatorio®

| | Pagando con 20 días de anticipación | Pagando con menos de 20 días de anticipación |
|---|-------------------------------------|--|
| No afiliados a ASIS | \$ 12,750 + IVA | \$ 14,000 + IVA |
| Afiliados a ASIS** | \$ 11,500 + IVA | \$ 12,750 + IVA |
| Grupos de 3 personas o más de una misma empresa | \$ 11,500 + IVA | \$ 12,750 + IVA |

Contratando a los Mejores® ***

| | Pagando con 20 días de anticipación | Pagando con menos de 20 días de anticipación |
|--|-------------------------------------|--|
| No afiliados a ASIS | \$ 3,650 + IVA | \$ 4,000 + IVA |
| Afiliados a ASIS** | \$ 3,300 + IVA | \$ 3,650 + IVA |
| Grupos de 3 o mayores de una misma empresa u oficina de gobierno | \$ 3,300 + IVA | \$ 3,650 + IVA |

* Estos precios son en pesos sin el I.V.A.

** Vigentes al día de inicio del curso, consultable en el directorio de miembros de ASIS

*** Las personas que tomen ambos cursos tendrán un descuento de \$400.00 pesos

El precio del seminario incluye:

- Comida (comida rápida de algún negocio cercano)
- Servicio de café y galletas
- Servicio de traducción simultánea Inglés-español
- El Libro *La Anatomía de los Temas de Interrogación* de Lou Senese (con valor de \$32 USD)
- El manual de entrenamiento de 133 páginas que contiene información extensa de los tópicos que se manejarán en el seminario, así como material detallado que incluye:
 - Como evaluar declaraciones escritas
 - Técnicas de entrevistas psicológicas
 - Como formular preguntas investigativas para poder evaluar la credibilidad del sujeto
 - Formulario de una entrevista de Análisis del Comportamiento, para futuras referencias
 - Escrito llamado "Manteniendo la integridad en la confesión", el cual ofrece los lineamientos para atestiguar en juicios.
 - Lista de publicaciones escritas por el staff de John E. Reid and Associates, Inc.

Mapa de Ubicación



Para mayor información sobre el evento contactar a:

Rodrigo Velarde, CPP

Teléfono: (81)8114-1786

Email: rvelarde@axtel.com.mx