



SEMINARIO ANUAL ASIS PERÚ 2019

El Impacto de las tecnologías en la Seguridad

www.asis.org.pe



**COMITÉ
DE
INVESTIGACIONES**

MODELO PEACE

Expositor

Christian Bernard, DSE, CPP
CEO en Bernard Security Consulting SAC.

Certificación Internacional Entrevista

MODELO P.E.A.C.E



Ambientes de aplicación

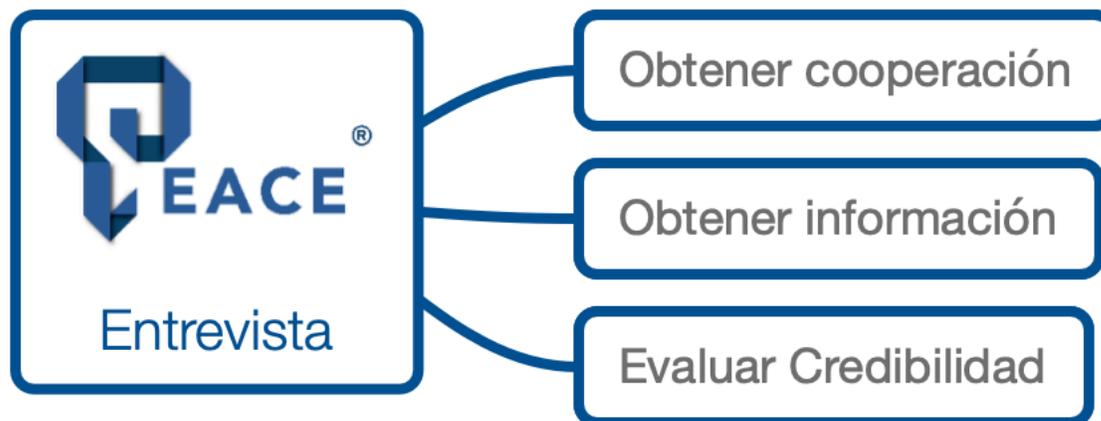


Una diferencia fundamental entre las entrevistas realizadas para la investigación de ilícitos y las realizadas en ambientes de “inteligencia” o exploratorios es que una confesión e información relacionada sobre el pasado tiene un valor mucho mayor en el primero, mientras que la información sobre el pasado, presente y futuro (denominada "inteligencia procesable") pueden tener un valor sustancial en este último. (Borum et al., 2009)

Christian Bernard, DSE, CPP

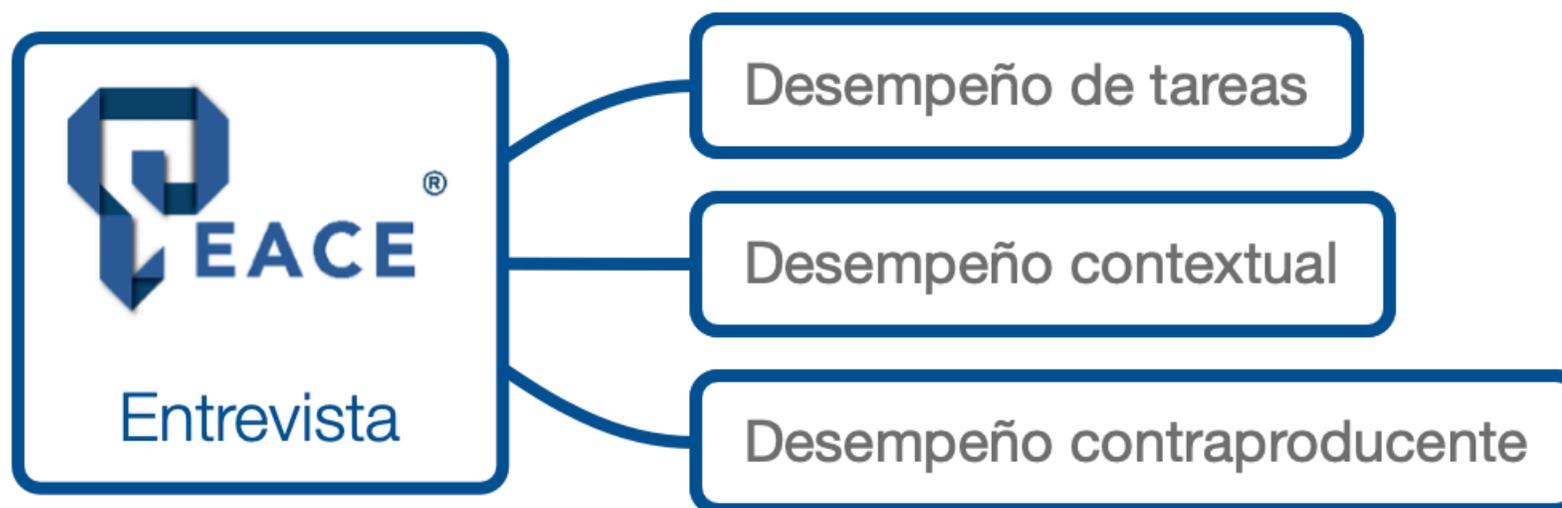


¿Diferencias técnicas?



En las diferentes técnicas o enfoques de entrevista para abordar los temas relevantes, son en gran medida idénticos en todos los contextos de delincuencia e inteligencia.

Dimensiones en el ámbito laboral



¿Cuáles creen que son las razones por las que algunos entrevistadores pensamos que la presión es útil como estrategia de entrevista?

Tácticas comunes

En muchos países, la forma tradicional de entrevista (en quienes se sabe tienen información relevante de una mala conducta) **involucra el uso de presión para obtener información.**

Por ejemplo, el "enfoque Reid", ampliamente utilizado en los EE. UU. (y que se exporta a otros países), ha sido criticado por ser coercitivo. (Leo Lowenthal, 2008).

En el 2007, un análisis de once libros/manuales guía, encontró que entre las tácticas más ampliamente recomendadas estaba la "minimización", la "maximización" y el uso/mención de evidencia falsa (Kassin et al., 2007)

Razones para la
coerción

La principal suposición es la creencia de que no se obtiene información de manera espontánea, pero casi siempre en respuesta a la presión" (Leo, 2008, p.162).

La admisión, especialmente de faltas, rara vez se hace de forma espontánea, y en su lugar se obtiene después de una presión psicológica sostenida "(Leo, 2008, p 119).

Primera Guía de
entrevista

libro titulado Interrogatorio
criminal y confesiones (Inbau,
Reid y Buckley, 1986)

Desafortunadamente, el trabajo posterior de psicólogos (por ejemplo, Gudjonsson, 1992, 2003, Memon, Vrij y Bull, 2003) argumentaron que algunos de los procedimientos recomendados podrían, entre otros resultados negativos, provocar información falsa o incompleta.

Estudio pionero en 1980

En el primer estudio publicado sobre entrevistas reales con sospechosos, Irving (1980) informó (para la Comisión Real de Procedimiento Criminal) lo que observó mientras estuvo presente en 60 de esas entrevistas en Inglaterra. Encontró una variedad de tácticas persuasivas y manipuladoras

Apuntar la inutilidad de seguir negando.

Pretender que la policía tenía más pruebas de las reales, de hecho, del caso.

Minimizar la gravedad de la ofensa.

Manipular la autoestima del sospechoso.

“Confrontación”
1986

Irving

Christian Bernard, DSE, CPP

Confrontación



En 1986 encontraron que la forma de interrogar manipuladora / coercitiva observada por Irving había sido reemplazada por una forma de confrontación.

las personas eran acusadas directamente al comienzo de la entrevista

Si el entrevistado se negaba a confesar y la evidencia era débil, los entrevistadores parecían no saber qué hacer después

Christian Bernard, DSE, CPP



Contribución de la psicología



Ψ

Los borradores de informes de los primeros estudios de investigación llevaron al detective londinense Tom Williamson a convocar (en 1990) a un pequeño grupo de diferentes detectives y psicólogos (incluyendo a Eric Shepherd, Stephen Moston y Ray Bull) que produjeron en 1991 una descripción (inédita) de aspectos de psicología que podrían ser útiles para mejorar tales entrevistas / interrogatorios

Esta visión general se puso a disposición del equipo nacional de detectives que estaba desarrollando 'PEACE'. Una vez que ese equipo de detectives escribió esos documentos guía, enviaron los borradores para revisión de fundamentos psicológicos

Christian Bernard, DSE, CPP



Precisión de la Detección de Mentiras

¿Mediante el análisis de Lenguaje Corporal?

Bond / dePaulo 2006

- 260 estudios , 25,000 casos
- Precisión del 54%



1992 principios del
modelo PEACE

Obtener información precisa y confiable de los sospechosos, testigos o víctimas para descubrir la verdad sobre los asuntos bajo investigación

Las entrevistas deben abordarse con una mente abierta. La información obtenida de la persona que está siendo entrevistada siempre debe probarse en contra lo que el oficial entrevistador ya sabe o lo que razonablemente se puede establecer

Christian Bernard, DSE, CPP

Que es 'PEACE' ?

P	Planeación y Preparación
E	Involucramiento y Explicación
A	Recuento
C	Cierre
E	Evaluación

(Para mas información, vea el documento del 2013 del "National Investigative Interviewing Strategic Steering Group" titulado 'Aviso de la estructura de entrevistas a testigos grabadas visualmente' que esta disponible en linea en

<http://library.college.police.uk/docs/APPREF/ACPO-Witness-Interview-Structure-2013.pdf>)



Christian Bernard, DSE, CPP

¿Técnica aislada?

Peace incluye otras herramientas

- Investigative Interviewing
- Cognitive Interview model
- Enhanced Cognitive Interview model
- Free Recall model
- Conversational Management model
- Strategic Use of Evidence

Estrategias eficientes de cuestionamiento

- preguntas no anticipadas
- solicitar detalles (corroborables)
- cambio de orden en la historia
- mantener contacto visual
- verificabilidad de detalles
- Preguntas de Espacio y tiempo
- Dibujar
- Preguntas extrañas (en orden, fuera de lugar, no relacionadas)

Christian Bernard, DSE, CPP



RESUMEN DE INVESTIGACIÓN A

ID del Caso

Información del Caso (resumen de eventos)

Hechos Establecidos

Información Deseada

Escribir aquí

Escribir aquí

Escribir aquí

Christian Bernard, DSE, CPP





PERFIL DEL ENTREVISTADO B

ID del Caso

Identidad

Escribir aquí

Declaración Previa

Escribir aquí

Inconsistencias Detectadas

Escribir aquí

Requerimientos especiales

Escribir aquí

Christian Bernard, DSE, CPP





OBJETIVOS C

Entrevistado

Escribir aquí

Fecha

Escribir aquí

ID

Escribir aquí

Objetivo

Escribir aquí

Tópicos Importantes por Investigar

Escribir aquí

Detalles Específicos

Escribir aquí

Christian Bernard, DSE, CPP



Para obtener información a partir de un recuento ininterrumpido

R.E.D.-m
Relátame..
Explíqueme...
Describame...
Muéstreme...

Inicio de la Conversación

Para buscar mas información...

¿?
Quién...
Qué...
Cuál...
Cuándo...
Cómo...
Dónde...

Para clarificar y confirmar...

CIERRE

Fin de la Conversación

Christian Bernard, DSE, CPP



Christian Bernard, DSE, CPP



PLAN DE ENTREVISTA D

Escribir aquí

Entrevistado Escribir aquí

Fecha Escribir aquí

ID Escribir aquí

RED (RELÁTAME, EXPLÍCAME, DESCRÍBEME)

Escribir aquí

PLATO (PERSONAS, LUGARES, ACCIONES, TIEMPOS, OBJETOS)

Escribir aquí

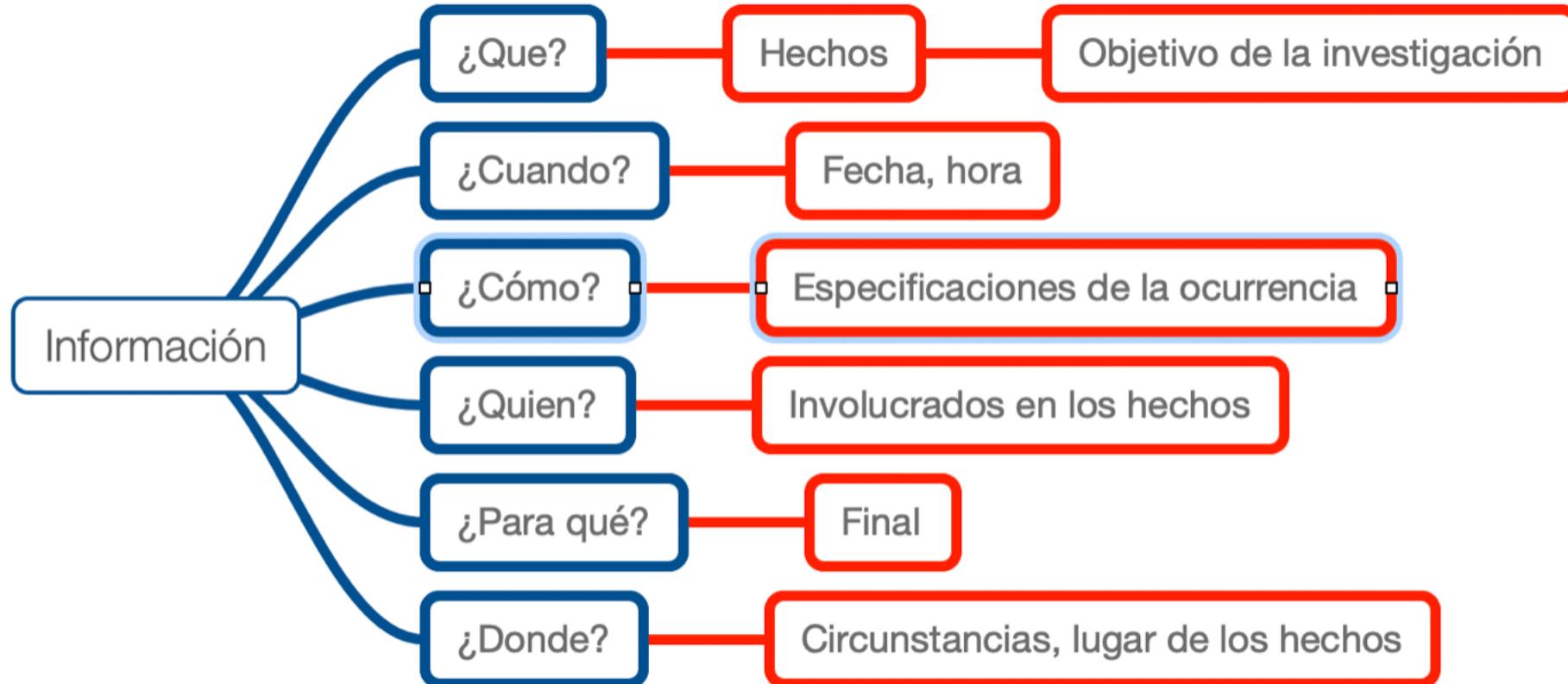
Escribir aquí

Escribir aquí

Christian Bernard, DSE, CPP



Responder a estas preguntas



Christian Bernard, DSE, CPP



Tercera etapa

Cierre

- Fuiste
- Hiciste
- Pudo
- Es posible
- Existe posibilidad
- Tienes

EACE

Christian Bernard, DSE, CPP

Retos a la información

Después de esto se mapean todas y cada una las inconsistencias.

Lo que dijo	Lo que se sabe

Christian Bernard, DSE, CPP

Retos a la información



- Tu dijiste... y se sabe...
- Podrías explicarme esta inconsistencia?
- Que puedes decirme acerca de esto?
- A que se debe...?
- Ayúdame a entender..?
- Es posible que en lugar de ... entonces ...?
- Sabemos que ... es la explicación más común de ..., fue eso lo que realmente pasó?

Christian Bernard, DSE, CPP

Evaluación

Evaluación de la Información obtenida

Con respecto al plan de entrevista y sus metas y objetivos iniciales:

- ¿Fueron estos revisados durante la entrevista? ¿Si fue así, por qué?
- ¿Ha alcanzado sus objetivos (posiblemente re-enfocados)?
- ¿Ha cubierto los puntos requeridos para probar el problema en cuestión?

Y con respecto a Información Nueva

- ¿Qué nueva información tiene ahora?
- ¿Es consistente con la evidencia obtenida inicialmente?
- ¿Hay conflictos que deben ser resueltos?
- ¿Qué otras indagaciones debe hacer?

Evaluación del desempeño



- Para mejorar sus habilidades de entrevistador, necesita aprender de la experiencia.
- Esto significa que además de evaluar la evidencia, debe evaluar su propio desempeño:
- ¿Qué hizo bien?
- ¿Qué pudo hacer mejor?
- ¿Qué áreas puede desarrollar?
- ¿Cómo adquiere estas habilidades?

Christian Bernard, DSE, CPP



Seminario Anual ASIS PERÚ 2019

www.asis.org.pe
informes@asis.org.pe

« El Impacto de las tecnologías en la Seguridad »