ANTAD
Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C.

Simposio de Seguridad

Juan Valverde
Director general

Carlos López
Subdirector de prevención de pérdidas

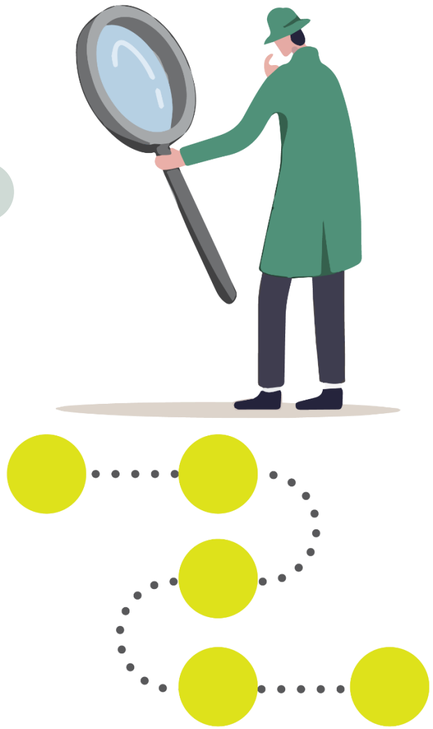
Juan Carlos Román
Gerente de seguridad patrimonial

PANEL: INVESTIGACIONES Y SUS BENEFICIOS

Simposio de Seguridad

ANTAD
Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C.

"Las investigaciones son trabajos sistemáticos para aumentar el conocimiento o resolver un problema, que implican la recopilación, organización y análisis de información"



"Una entrevista investigativa es una conversación dirigida por un investigador para recopilar información detallada de un entrevistado"

DENUNCIA SITUACIÓN	REVISIÓN OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	CONFIRMACIÓN DE LA INFORMACIÓN	REPORTE Y CIERRE
LINEA ÉTICA	ENTREVISTA DE INICIO – SEMI ESTRUCTURADO	ENTREVISTA DE VERIFICACIÓN - ESTRUCTURADO	ENTREVISTA	REPORTE DETALLADO
REPORTE	FUENTES ABIERTAS		PROCESO	REPORTE EJECUTIVO
….	ENTREVISTAS ABIERTAS			

DENUNCIA SITUACIÓN

LINEA ÉTICA

REPORTE

....

REVISIÓN OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

ENTREVISTA DE INICIO – SEMI ESTRUCTURADO

FUENTES ABIERTAS

ENTREVISTAS ABIERTAS

VERI… IN…

E… ES…

Un ejercicio de entrevistas con preguntas establecidas para que los participantes nos den libremente sus respuestas

¿qué debería de pasarle a las personas que robaron esta mercancía?

¿quién crees que tuvo la mejor oportunidad de robar mercancía?

REPORTE Y CIERRE

…EPORTE DETALLADO

…EPORTE EJECUTIVO

DENUNCIA SITUACIÓN	REVISIÓN OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	CONFIRMACIÓN DE LA INFORMACIÓN	REPORTE Y CIERRE
LINEA ÉTICA	ENTREVISTA DE INICIO – SEMI ESTRUCTURADO	ENTREVISTA DE VERIFICACIÓN - ESTRUCTURADO	ENTREVISTA	REPORTE DETALLADO

Un ejercicio de entrevistas con preguntas y respuestas establecidas para poder establecer conocimiento, intensión, contexto de las políticas y procedimientos de los participantes

¿como interpretas la política del manejo de inventarios?

¿Me puedes explicar el proceso de devoluciones?

Un ejercicio de entrevistas libre, sin preguntas programadas con una estructura a seguir

Abierto – *Cuénteme todo con la mayor cantidad de detalles de lo que recuerda…*

Expansión – *Dices que el sábado estabas con los compañeros, ¿Quiénes eran los que te acompañaban? …*

Eco – *Cuando dices que tomaron mucho, ¿a qué te refieres?*

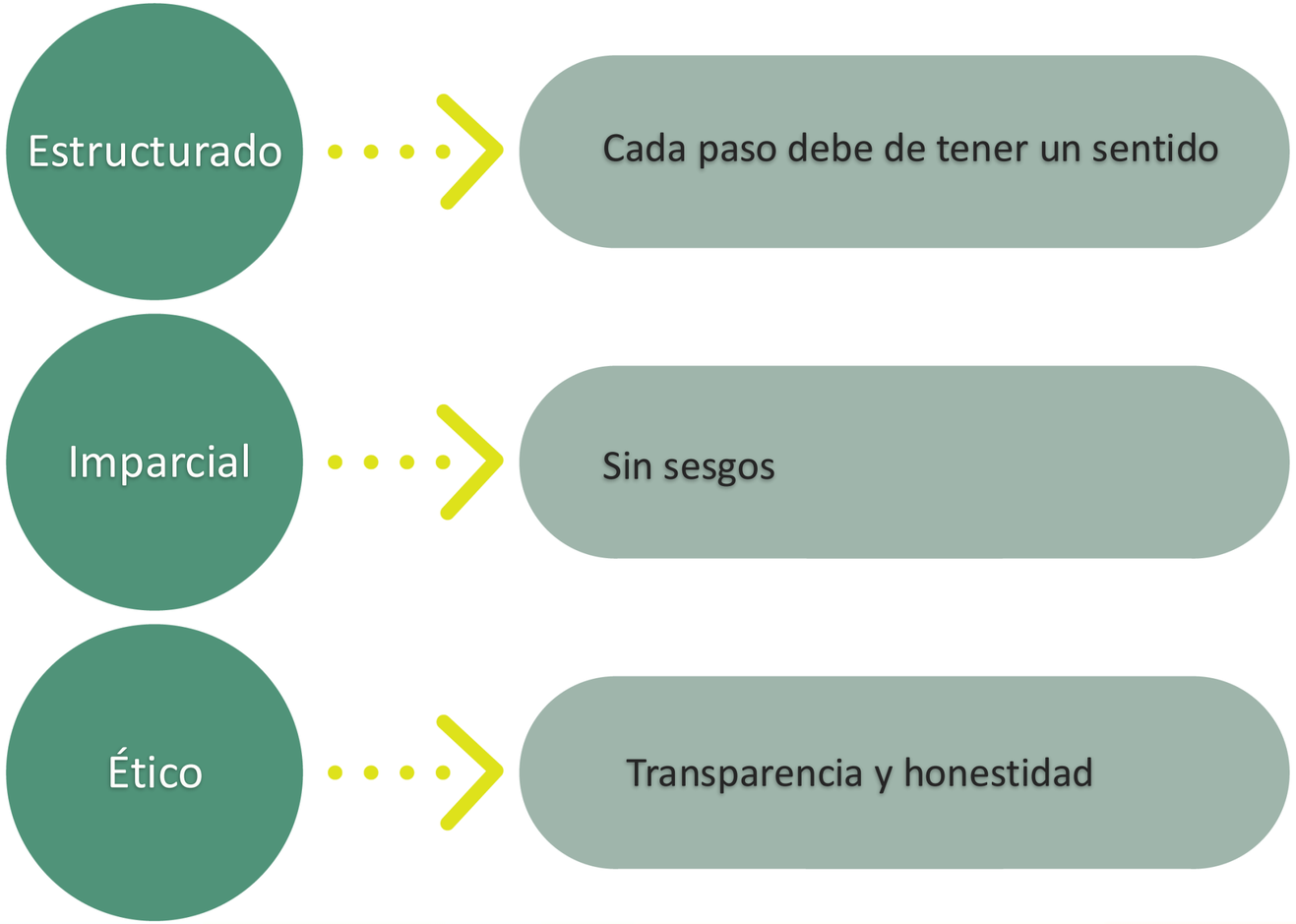
Cerradas – *¿Te acuerdas cuanto pagaron?*

….

ENTREVISTAS ABIERTAS

DENUNCIA SITUACIÓN	REVISIÓN OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	CONFIRMACIÓN DE LA INFORMACIÓN	REPORTE Y CIERRE
LINEA ÉTICA	ENTREVISTA DE INICIO – SEMI ESTRUCTURADO	ENTREVISTA DE VERIFICACIÓN - ESTRUCTURADO	ENTREVISTA	REPORTE DETALLADO
REPORTE	FUENTES ABIERTAS		PROCESO	REPORTE EJECUTIVO
….	ENTREVISTAS ABIERTAS			

Un proceso de investigación debe de ser…



¿Qué beneficio obtienes que todo tu equipo tenga procesos estructurados?

EMPATÍA

1921	1947	1974	1982	1992	2002	2020
Polígrafo	Reid	STAR Method	W-Z	PEACE	Eye Detect	Estrés de Voz

- Análisis de comportamiento
- Metodología *confrontativa*
- Impulsado por la *confesión/admisión*
- Experiencia anecdótica

- Basado en evidencia
- Múltiples métodos
- Obtención de inteligencia accionable
- Metodología no confrontativa

¿Cómo has logrado hacer los ajustes en tu equipo para estar “al día”?

Principios sobre Entrevistas Efectivas para Investigación y Recopilación de Información

Principio 1
Fundamentos

La entrevista efectiva es instruida por la ciencia, la ley y la ética.

Principio 2
Práctica

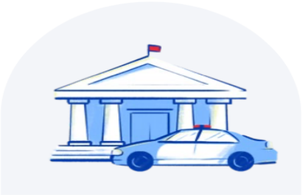
La entrevista efectiva es un proceso integral para recopilar información precisa y confiable a la vez que se implementan las salvaguardias legales asociadas.

Principio 3
Vulnerabilidad

Una entrevista efectiva requiere identificar y abordar las necesidades de las personas entrevistadas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad.

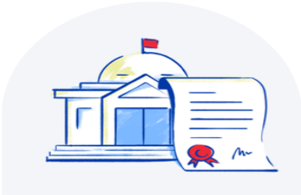
Principio 4
Capacitación

La entrevista efectiva es un compromiso profesional que requiere formación específica.



Principio 5
Rendición de Cuentas

Una entrevista efectiva requiere instituciones transparentes y responsables.



Principio 6
Implementación

La implementación de las entrevistas efectivas requiere medidas nacionales sólidas.

Los elementos clave de una capacitación eficaz en entrevistas incluyen cómo:

Principio 4
Capacitación

La entrevista efectiva es un compromiso profesional que requiere formación específica.

- Planificar y preparar estratégicamente
- Establecer y mantener una buena relación
- Cumplir con las normas del derecho internacional de los derechos humanos
- Emplear técnicas de entrevistas con apoyo científico
- Interactuar con una persona entrevistada reacia

¿Cómo logras que tu equipo este actualizado y sobre todo mantener esa “necesidad”?

¿Cómo genera beneficio económico por hacer estas investigaciones?

La Ley Federal del Trabajo (LFT) protege tus derechos.

La Ley considera dos tipos de despidos:

JUSTIFICADO

Si tu patrón te despidió por una causa justificada según la Ley, debe darte un aviso del motivo del despido y contar con pruebas de esta causa. Si no te entrega un aviso el patrón, se crea una presunción de que el despido es injustificado. El patrón solamente puede revertir esta presunción con pruebas en caso de un juicio.

Causas de despido justificado

1. Tener sentencia de prisión.
2. Falta de documentos requeridos para realizar el trabajo.
3. Presentarse en estado de embriaguez o drogado.
4. Desobedecer órdenes directas cuando son en relación al trabajo contratado.
5. Poner en riesgo la seguridad de los trabajadores y el lugar de trabajo.
6. Engaño sobre tu capacidad para el trabajo asignado.
7. Comporta-miento deshonesto o violento contra el patrón, los trabajadores y personas relacionadas.
8. Faltar más de tres veces en 30 días al trabajo sin justificación.
9. Revelar información confidencial y secretos industriales.
10. Daños al material o al lugar de trabajo.
11. Cometer actos inmorales, hostigamiento o acosos sexual.

Causas de Rescisión

Si la trabajadora o trabajador cometió alguno de estos actos, el patrón rescindirá la relación de trabajo, debiendo entregar al trabajador un aviso que cumpla con las siguientes características:

- Ser por escrito.
- Especificar la conducta y/o conductas.
- Especificar la(s) fecha(s) en que se cometieron.

INJUSTIFICADO

Cualquier motivo no contemplado en el artículo 47 de la Ley federal del Trabajo será considerado como despido injustificado.

Compensación en caso de despido injustificado

PRESTACIONES ADQUIRIDAS

- AGUINALDO
  Parte proporcional a los 15 días de salario por año.
- VACACIONES
  Parte proporcional, inicia con 6 días al año y aumenta con tu antigüedad.
- PRIMA VACACIONAL
  25% de sobresueldo por cada día de vacaciones.
- SALARIOS DEVENGADOS
  Días de trabajo laborados y no pagados

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

- INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL
  90 días de tu salario
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD
  12 días por año laborado, con un tope de 2 salarios mínimos vigentes por día.
  Si tienes más de 15 años de antigüedad, se vuelve una prestación adquirida. (Art. 162, LFT)

DENUNCIA SITUACIÓN	REVISIÓN OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	CONFIRMACIÓN DE LA INFORMACIÓN	REPORTE Y CIERRE
LINEA ÉTICA	ENTREVISTA DE INICIO – SEMI ESTRUCTURADO	ENTREVISTA DE VERIFICACIÓN - ESTRUCTURADO	ENTREVISTA	REPORTE DETALLADO
REPORTE	FUENTES ABIERTAS		PROCESO	REPORTE EJECUTIVO
….	ENTREVISTAS ABIERTAS			

DENUNCIA SITUACIÓN

LINEA ÉTICA

REPORTE

....

JUSTIFICADO

Si tu patrón te despidió por una causa justificada según la Ley, debe darte un aviso del motivo del despido y contar con pruebas de esta causa. Si no te entrega un aviso el patrón, se crea una presunción de que el despido es injustificado. El patrón solamente puede revertir esta presunción con pruebas en caso de un juicio.

Causas de despido justificado

1. Tener sentencia de prisión.
2. Falta de documentos requeridos para realizar el trabajo.
3. Presentarse en estado de embriaguez o drogado.
4. Desobedecer órdenes directas cuando son en relación al trabajo contratado.
5. Poner en riesgo la seguridad de los trabajadores y el lugar de trabajo.
6. Engaño sobre tu capacidad para el trabajo asignado.
7. Comporta-miento deshonesto o violento contra el patrón, los trabajadores y personas relacionadas.
8. Faltar más de tres veces en 30 días al trabajo sin justificación.
9. Revelar información confidencial y secretos industriales.
10. Daños al material o al lugar de trabajo.
11. Cometer actos inmorales, hostigamiento o acosos sexual.

Causas de Rescisión

Si la trabajadora o trabajador cometió alguno de estos actos, el patrón rescindirá la relación de trabajo, debiendo entregar al trabajador un aviso que cumpla con las siguientes características:

Ser por escrito. | Especificar la conducta y/o conductas. | Especificar la(s) fecha(s) en que se cometieron.

CONFIRMACIÓN DE LA INFORMACIÓN

ENTREVISTA

PROCESO

REPORTE Y CIERRE

REPORTE DETALLADO

REPORTE EJECUTIVO

¿Se puede dejar de ser un centro de costos en nuestras empresas?

CONCLUSIONES CLAVES

- **Crear una estrategia de entrevistas para su investigación en función de los hechos del caso, el tipo de tema, las vulnerabilidades y otras consideraciones**
- **Adapte su método de entrevista en función de la información obtenida, para un proceso fluido**
- **Capacitación y actualizaciones constantes**

GRACIAS
POR SU ATENCIÓN

Simposio de Seguridad

ANTAD
Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C.