
EL PROTOCOLO Y MÁS ALLÁ:

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN Y LA EVALUACIÓN ENTRE COMPAÑEROS



CATTA

Child Abuse Training and Technical Assistance Center
working with communities to prevent child abuse

421 E. Cotati Ave Suite C
Cotati, CA 94931
www.cattacenter.org

Indice

Historia de la evaluación entre compañeros para entrevistadores forenses	3
Enfoque	3
Objetivo de esta guía	3
Agradecimientos	4
¿Qué es la evaluación entre compañeros para los entrevistadores forenses?	4
Privacidad y confidencialidad	7
Reglas generales para los facilitadores	7
Muestra de hojas de trabajo para las evaluaciones entre compañeros	8
Hoja de trabajo general para una evaluación entre compañeros	9
Form. de evaluación entre compañeros en relación al diseño de preguntas	17
Formulario para la evaluación entre compañeros de Midwest Regional	21
Evaluación de áreas específicas de contenido	24
SENSIBILIDAD A LAS CONSIDERACIONES DE DESARROLLO DEL MENOR ...	25
DISEÑO DE PREGUNTAS	26
DINÁMICA DEL ABUSO A MENORES	27
ADAPTACIONES/DESVIACIONES DEL PROTOCOLO	28
USO DE AUTOTRANSFERENCIA/CONTRATRANSFERENCIA	29
TRABAJAR CON EL EQUIPO MULTIDISCIPLINAR	30

Historia de la evaluación entre compañeros para entrevistadores forenses

El campo de las entrevistas forenses toma prestado de la comunidad médica un modelo que se basa en el desarrollo de destrezas. Los primeros estudios que se enfocaron en determinar la utilidad de la evaluación entre compañeros se centraron en expertos en radiología que se juntaban para discutir las imágenes y los análisis del producto de su trabajo. Además de la comunidad médica, el mundo académico también ofrece un modelo en el que los colegas se juntan en grupos de varios tamaños para mantener la calidad del trabajo publicado.

La importancia de incorporar continuamente una evaluación entre compañeros para mejorar la actuación del entrevistador forense (*NCA 2017 Forensic Interview Standard*) se ha convertido en un canon de práctica estandarizado y un punto clave en el aprendizaje y desarrollo de los entrevistadores forenses (*Stolzenberg & Lyon, Journal of Forensic Social Work, 2015*). Aunque se dice a menudo que la entrevista perfecta no existe, la evaluación entre compañeros permite compartir técnicas e identificar las áreas que se pueden mejorar.

Enfoque

Esta guía se ha diseñado siguiendo el modelo de la Entrevista Forense de Menores de California (CFIT, por sus siglas en inglés), pero se puede adaptar a otros modelos de Entrevistas Forenses de Menores reconocidas a nivel nacional (APSAC, NCAC, etc.). Incluye métodos para evaluar los factores cuantitativos y cualitativos de una entrevista particular. Esta guía asume que el entrevistador ya posee el dominio básico y la capacidad de trabajar con el modelo CFIT de California (CA-CFIT). Se debería considerar una herramienta que puede ofrecer desarrollo en áreas de contenido que son esenciales para llevar a cabo entrevistas forenses de alta calidad y que van más allá de la memorización de un modelo particular.

Objetivo de esta guía

Además de servir como guía para la evaluación entre compañeros, esta guía se puede emplear para la supervisión individual con entrevistadores forenses y para la autoevaluación del entrevistador de su propio trabajo.

Todos los entrevistadores forenses deberían ser capaces de hablar de sus técnicas, identificar y explicar la investigación aplicada y, en general, articular (ante un juez, jurado, etc.) lo que hicieron y por qué lo hicieron. Esta guía hace hincapié en considerar la evaluación entre compañeros como una oportunidad de articular entre compañeros los diversos procesos de entrevista forense, antes de llevarlos a la sala del tribunal. Cada una de las áreas de contenido de la evaluación entre compañeros debería incluir un componente práctico de revisión de entrevista antes de testificar en un juicio.

Agradecimientos

Desarrollado por Nicole Farrell

Traducido al español por Antonio F. Jiménez Jiménez

Para el Proyecto CATTa, 2016

Esta guía también está disponible en inglés.

La autora desea reconocer y agradecer a los entrevistadores forenses y los investigadores que han creado y compartido herramientas de evaluación entre compañeros mucho antes de que se desarrollara esta guía, ya que sus contribuciones han dado forma y han mejorado la práctica de nuestro campo.

En particular, gracias a Miriam Wolf, Suni Levi, Tom Lyon, Linda Cordisco Steele, Kara Marts, Bertha Nevarez, Kayla Voorhees, Midwest Regional Children's Advocacy Center y Redwood Children's Center por compartir sus materiales y pericia.

Esta guía es presentada por el Centro para Innovación y Recursos, Inc. (Center for Innovation and Resources, Inc.) con fondos de la Oficina de Servicios de Emergencia del Gobernador de California (CalOES, por sus siglas en inglés), con fondos del Children's Justice Act recibidos del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, Administración para Menores y Familias.

Si tiene alguna pregunta o desea obtener copias adicionales de esta guía, póngase en contacto con:

En el sureste de California: Crystal Cardenas (crystal.cardenas@cirinc.org)

En el norte de California: Kris Murphey (kris.murphey@cirinc.org)

Para obtener más información sobre la formación y la asistencia técnica de CATTa , vaya a cattacenter.org

¿Qué es la evaluación entre compañeros para los entrevistadores forenses?

La evaluación entre compañeros puede materializarse de diferentes formas. Se puede limitar a una agencia o incorporar otras agencias a lo largo de una amplia región. Puede ser formal, o un tanto informal. Independientemente de su estructura y tamaño, existen algunas pautas universales.

Los estándares presentados en The National Children's Alliance Standard para la Acreditación de Centros de Defensa de Menores (Child Advocacy Centers, o CAC, por sus siglas en inglés) especifican lo siguiente:

Los individuos que lleven a cabo entrevistas forenses en los Centros de Defensa de Menores (o CAC) tienen que participar en un proceso estructurado de evaluación entre compañeros al menos dos veces al año como forma de garantizar la calidad.

La evaluación entre compañeros incluye a participantes y facilitadores que están entrenados para llevar a cabo entrevistas forenses a menores y sirve para reforzar la/s metodología/s utilizada/s y para ofrecer apoyo y soluciones a problemas comunes.

La evaluación estructurada entre compañeros incluye lo siguiente:

- Oportunidades continuas para ponerse en contacto con compañeros y compartir conocimiento y desafíos,
- Evaluación y comentarios sobre la forma de actuar en entrevistas reales en un ambiente profesional y confidencial,
- Discusión de artículos de investigación y materiales relevantes y actuales,
- Oportunidades de entrenamiento específicas a las entrevistas forenses de menores, y
- Metodologías específicas a los Centros de Defensa de Menores.

La participación en la evaluación entre compañeros es de vital importancia para asegurarse que los entrevistadores forenses se mantienen al día y desarrollan y refuerzan sus destrezas basándose en nuevas investigaciones y desarrollos en el campo, la cual tendrá un impacto en la calidad de sus entrevistas. La evaluación entre compañeros es un complemento, no una sustitución, para la supervisión, la evaluación de casos y la planificación de casos (NCA, 2017).

Otros principios básicos de la evaluación entre compañeros

Cultura de evaluación entre compañeros: La honestidad nos hace a todos mejor

Aquellos que se embarcan en la evaluación entre compañeros deberían ser capaces de dar y recibir crítica constructiva en relación a las cosas que pasaron durante una entrevista. La evaluación entre compañeros permite que los entrevistadores forenses examinen las secciones de una entrevista y compartan sugerencias entre ellos con el objetivo de mejorar las prácticas o la forma de expresar algo.

Crear un ambiente de seguridad y sinceridad dentro del proceso de evaluación

Ya que la honestidad crea las mejores oportunidades para la evaluación entre compañeros, se debe crear un ambiente de evaluación entre compañeros que fomente un sentimiento de seguridad y sinceridad. Aquellos que son evaluados deberían estar preparados para recibir sugerencias y aquellos que hacen las sugerencias deberían ser honestos, pero a la vez amables, con sus comentarios.

Hacer un buen uso del tiempo de los colegas

No sirve de mucho reservar tiempo para realizar una evaluación entre compañeros para luego simplemente escuchar “¡Buen trabajo!” y luego irse a casa. Las sesiones de evaluación entre compañeros deberían tener una organización y deberían incluir comentarios útiles, incluso si se tratan de críticas.

La red de evaluación entre compañeros se debe diseñar con intencionalidad, no por conveniencia

Cuando se está planeando una evaluación entre compañeros, se debe considerar qué es lo más necesario. ¿Debería ser una evaluación entre compañeros a nivel regional en la que se permita una variedad de opiniones pero que posiblemente requiera más tiempo de organización por parte del personal? ¿Debería estar formada exclusivamente por entrevistadores o se debería invitar a otros miembros del equipo?

La evaluación entre compañeros es diferente a la evaluación de rendimiento laboral

Los entrevistadores deberían ser capaces de proporcionar entrevistas que no son perfectas sin que esto se refleje de forma negativa en una evaluación posterior sobre su rendimiento en el trabajo llevada a cabo por un supervisor. Se debe elogiar el deseo de querer llegar a ser un mejor entrevistador.

Privacidad y confidencialidad

Es importante asegurar la privacidad durante la visualización de la entrevista dentro del lugar elegido

El lugar de la evaluación se debería organizar de manera que la entrevista no sea visible a otras personas que pasan por ahí. El volumen del segmento grabado debería ser lo suficientemente alto para que lo escuchen los evaluadores, pero no otras personas en el edificio o fuera de él.

Se debe asegurar la confidencialidad entre los evaluadores

Todas las personas que participen en una evaluación entre compañeros debe firmar un acuerdo con respecto a la confidencialidad del caso que está siendo evaluado. Se incluye un ejemplo de este acuerdo en este paquete y se deberá adaptar a las necesidades de la jurisdicción involucrada en el caso.

Desarrollar una norma de retención de notas u otros productos del trabajo

Las notas que se tomen durante la evaluación entre compañeros pueden ser consideradas pruebas en un juicio en ciertas circunstancias. Consulte con el fiscal del distrito en cuanto a qué hacer con las notas que se tomen del caso que está siendo evaluado.

Reglas generales para los facilitadores

Cuando se esté facilitando una evaluación entre compañeros, tenga en cuenta lo siguiente:

- La comodidad del salón (temperatura, refrescos)
- ¿Todos recibieron un mapa o direcciones al lugar?
- ¿Todos saben el horario de la sesión?
- ¿Va a mostrar toda la grabación o va a saltar a las partes más relevantes? Una grabación entera puede ser útil, ya que algunas partes de la entrevista pueden ser útiles para comprender otras partes de la entrevista. Sin embargo, si hay escasez de tiempo, puede ser útil mostrar sólo las secciones más interesantes para evaluarlas y comentarlas entre todos.
- Recuerde que la honestidad es buena y que quiere hacer un buen uso del tiempo de los participantes. Fomente la crítica reflexiva y constructiva. Muestre aprecio a todos los que han llevado una entrevista para ser evaluada.

Recuerde que todos los participantes tienen que firmar un acuerdo de confidencialidad.

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Muestra de hojas de trabajo para las evaluaciones entre compañeros

Hoja de trabajo general para una evaluación entre compañeros

La plantilla original de evaluación entre compañeros en la que se basa este formulario fue creada por Linda Steele del Centro Nacional de Defensa de Menores. Con agradecimiento a Linda, esta versión fue adaptada con permiso de Miriam Wolf para su uso en el Entrenamiento 2 de Entrevistas Forenses de California (CFIT-2).

Introducción	COMENTARIOS DEL EVALUADOR:
Se presentó dando su nombre y el papel que desempeña	
Explicó o dio contexto a la entrevista y a su configuración	
Dio explicaciones sobre el salón, la grabación, etc.	
Ofreció explicaciones apropiadas según el nivel de desarrollo del menor y su cultura	
Confirmó la lengua en la que el menor se siente más cómodo antes de la entrevista (si se aplica)	
Si se usa un intérprete, explicó y demostró el uso del intérprete	
Mostró una buena relación y sensibilidad (a lo largo de la entrevista)	

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Conducta del entrevistador (amabilidad, tono de voz)	
El ritmo se ajusta a las necesidades del menor: tanto en la forma de hablar como en el ritmo de las fases/actividades	
Proximidad, postura, volumen	
Estableció un patrón a la hora de tomar turnos en la conversación	
Puso atención a su conducta (contacto de ojos, seguimiento verbal, escucha reflexiva, sonrisa)	
Uso frecuente del nombre del menor	
Observaciones y adaptaciones con respecto al nivel de desarrollo del menor	
Matices culturales en la entrevista	
En caso de que sea necesario, ofreció actividades adicionales para fomentar la buena relación	
Respuestas a las declaraciones afectivas y emocionales	

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Respuestas a las expresiones de angustia o auto-culpa del menor	
Instrucciones	
Se dieron instrucciones de los 10 pasos, con ejemplos	
Se ofrecieron instrucciones con adaptaciones apropiadas al nivel de desarrollo del menor (o se omitieron por razones específicas al menor)	
Práctica Narrativa (PN)	
Introdujo de forma efectiva un tema para la PN (según el guion)	
O seleccionó de forma orgánica un tema para la PN siguiendo la iniciativa del menor	
Las preguntas y comentarios de seguimiento expandieron la narrativa del menor	
Uso efectivo de los pronombres interrogativos (qué, cómo, cuándo, dónde, quién etc.)	
Respondió a las necesidades de desarrollo del menor y empezó a usar preguntas con pronombres interrogativos (qué, cómo, cuándo...) y/o métodos de andamiaje	

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Transición entre las fases de la entrevista y a lo largo de la entrevista	
Control del tiempo y del ritmo	
Descansos	
Volver a establecer una buena relación siempre que sea necesario	
“Parar” la entrevista (si así se indica)	
Revelación de información (<i>disclosure</i>)	
Uso de preguntas y comentarios abiertos	
Uso de preguntas con qué, cómo, cuándo, dónde, quién etc.	
Uso limitado de preguntas en las que se tiene que elegir entre varias opciones, seguidas de preguntas y comentarios abiertos	
Se obtuvo detalles descriptivos de eventos concretos	

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Se recogieron detalles que podrían ser usados por miembros del equipo para obtener corroboración	
Se exploró la dinámica/las decisiones en relación a la revelación inicial de información	
Los tipos de preguntas usados (o no usados) reflejaron los matices de desarrollo del menor	
Se hicieron adaptaciones en el flujo/ritmo/enfoque para coincidir con el comportamiento y la conducta del menor durante la entrevista	
Uso alternativo de estrategias/medios/herramientas (en caso de que sean relevantes)	
Necesidad de las herramientas/medios establecidos	
Selección de medios/herramientas apropiadas a la edad y a la cultura	
Flexibilidad en el diseño de las preguntas/estrategias si los comentarios y preguntas de los 10 pasos se han agotado o no han dado fruto	
Elecciones que son defendibles desde un punto de vista forense y uso flexible de estrategias	

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Consideración de una entrevista de seguimiento o múltiples entrevistas, si es recomendable	
Hipótesis alternativas	
Exploración amable de inconsistencias o elementos fantásticos	
Los temas se tratan de una forma apropiada e imparcial de acuerdo al nivel de desarrollo del menor	
Esclarecimiento de declaraciones que no son claras	
Conclusión	
Ritmo	
Abordó las preguntas o preocupaciones del menor	
Retorno a un tema neutral	
Explicación de los siguientes pasos según sea apropiado	

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Agradecer al menor por su participación	
Formas de contactar al equipo en caso de que sea necesario un seguimiento	
Otros asuntos	
Gestos no verbales	
Requisitos/protocolo de procedimiento específicos del equipo (p. ej. evaluación de competencias)	

Destrezas de entrevista en las que se tiene que trabajar más:

Puntos fuertes demostrados durante la entrevista:

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Plan/áreas que se deben desarrollar:



Formulario de evaluación entre compañeros en relación al diseño de preguntas

Desarrollado por Miriam Wolf con material de Tom Lyon

Este formulario permite que los evaluadores identifiquen los tipos de preguntas usados en el modelo de entrevista forense NICHHD de 10 pasos. Se pueden desarrollar formularios similares para el uso con otros modelos de entrevista forense.

Mientras que TODAS las entrevistas contendrán algunas preguntas de Sí/No o en las que se fuerce la elección de una opción entre otras varias, los entrevistadores deben procurar que la entrevista tenga una MAYORÍA de tipos de preguntas que correspondan a las dos primeras cajas, tanto en la fase de práctica narrativa como en la siguiente fase de investigación de alegaciones/abuso.

Cuando esté codificando, es importante notar que no todas las preguntas que empiezan con “Cuéntame” son preguntas de respuesta abierta. Si el entrevistador ha seleccionado el foco de la discusión, estas preguntas son de hecho preguntas con un enfoque temático. Puede distinguir este tipo de preguntas de otras preguntas de respuesta abierta del tipo “Cuéntame” si se puede eliminar de forma efectiva este “Cuéntame” y sustituirlo por una pregunta que contenga un pronombre interrogativo (qué, cómo, cuándo, dónde, quién, etc.). Por ejemplo, “Cuéntame qué ropa llevabas puesta” es lo mismo que “¿Qué ropa llevabas puesta?”, que es en realidad una pregunta que contiene un pronombre interrogativo, no una pregunta de respuesta abierta. De la misma forma, no todas las preguntas que contienen un pronombre interrogativo (qué, cómo, cuándo, dónde, quién, etc.) son preguntas de respuesta abierta: la pregunta “¿De qué color era su camisa?” no es tan productiva como “¿cómo era la ropa que llevaba puesta?”.

Nombre del entrevistador: _____

INSTRUCCIONES PARA EL MENOR

Coloque una marca si el entrevistador dio todas las instrucciones tal y como se expresa en la entrevista de 10 pasos. Fíjese que las tres primeras instrucciones requieren un contraejemplo para recibir “crédito completo”.

	Ejemplo	Contraejemplo
1. No sé		
2. No entiendo		
3. Estás equivocado		
4. Entrevistador ignorante		n/a
5. Promesa de decir la verdad		n/a

CODIFICACIÓN DEL DISEÑO DE LAS PREGUNTAS

Opción 1: (comentarios básicos sobre el tipo de preguntas formuladas)

- Codifique los tipos de preguntas poniendo una marca en la caja al lado del tipo de pregunta formulada.

Opción 2: (siguiente nivel de comentarios; ofrece al entrevistador comentarios sobre el tipo de pregunta formulada además de sobre la productividad de la pregunta)

- Identifique el tipo de pregunta formulada por el entrevistador.
- Coloque la marca √ en la caja correspondiente si la pregunta provocó una respuesta de múltiples palabras por parte del menor.
- Coloque la marca X en la caja correspondiente si la pregunta provocó una respuesta de una o dos palabras por parte del menor.
- Coloque un cero (0) en la caja correspondiente si la pregunta no provocó ninguna respuesta o provocó una respuesta del tipo “No sé” o “No me acuerdo”.

COMENTARIOS Y PREGUNTAS DE RESPUESTA ABIERTA

Cuéntame/Cuéntamelo todo/Cuéntame más

¿Y qué paso entonces? ¿Y qué pasó después? Dijiste X. Cuéntame más acerca de X...

COMENTARIOS Y PREGUNTAS CON ENFOQUE (INCLUYE LAS DE TIPO QUÉ, CÓMO, CUÁNDO, DÓNDE, QUIÉN...)

PREGUNTAS EN LAS QUE SE FUERZA A ELEGIR UNA OPCIÓN

Preguntas de Sí o No.

Preguntas que comienzan con un verbo

¿Puedes decirme? (Atención: Poner “Puedes” antes de una pregunta de respuesta abierta (p. ej., “¿Puedes decirme todo lo que viste?” es una pregunta de respuesta forzada. En vez de poner una marca aquí, fíjese en el tipo de pregunta que se ha formulado anteponiendo ese “Puedes”; este es a menudo un hábito que puede ser eliminado cuando se informa a los entrevistadores de cómo esta frase tiene un impacto en la calidad de sus preguntas.

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Comentarios/observaciones (continuar en el reverso, si es necesario)

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN
Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

**Formulario para la evaluación entre compañeros
(Gracias al Centro de Defensa de Menores de Midwest Regional por
compartir este formulario.)**

Nombre del entrevistador: _____ **Edad del menor:** _____

Fecha de la evaluación: _____ **Lugar de la entrevista:** _____

Proceso de la entrevista	Sí	No	N/A	Comentarios	Proceso de la entrevista	Sí	No	N/A	Comentarios
Presentarse, explicar su papel/el equipo técnico					Uso de preguntas con pronombres interrogativos del tipo qué, cómo, cuándo...				
¿Están el entrevistador y el menor bien sentados para la correcta grabación en cámara?					Uso de preguntas de respuesta abierta				
Buena relación: ¿Se ha establecido la comodidad, la comunicación y la competencia del menor?					Permitir preguntas y clarificaciones de seguimiento a la narrativa del menor (si se usan herramientas durante la entrevista, ¿se han usado de forma apropiada?				
Establecer el nivel de desarrollo del menor					Ritmo: uso del silencio; ritmo y extensión apropiados; no interrumpe al menor.				
Demostrar la competencia y la sensibilidad cultural					Consulta con los observadores antes de concluir la entrevista				
Normas básicas: establecer normas para la entrevista (está bien decir "No sé", "Repíte", "No entiendo", "Si digo algo que no está bien", etc.)					Conclusión: mostró respeto y empatía al menor; agradeció su participación en la entrevista				
Entrevista: establecer los nombres que usa el niño para las partes del cuerpo					General: ¿se dirigió el entrevistador al menor con su nombre? ¿Fue su conducta amigable y cálida? ¿Mantuvo contacto visual? ¿Abordó las preguntas y preocupaciones del menor y explicó los siguientes pasos? ¿Retornó el entrevistador a un tema neutral?				

GUÍA DEL ENTREVISTADOR FORENSE PARA LA AUTOEVALUACIÓN Y LA EVALUACIÓN entre COMPAÑEROS

Comentarios adicionales para el entrevistador. (Por favor, recuerde que el propósito de sus observaciones es ofrecer al entrevistador comentarios constructivos sobre cómo llevó a cabo la entrevista. Por favor, ofrezca comentarios positivos y los puntos fuertes del entrevistador así como las áreas en las que el entrevistador puede mejorar. Después de la evaluación entre compañeros, estas herramientas se compartirán con el entrevistador.

Destrezas de entrevista en las que se tiene que trabajar más:

Puntos fuertes demostrados durante la entrevista:

Otros comentarios:

Ejemplo de acuerdo de confidencialidad para la evaluación entre compañeros

Estamos agradecidos al Centro de Menores de Redwood por su permiso para compartir este documento. Asegúrese de consultar con las personas apropiadas en su condado y adapte este documento según sea necesario antes de su uso.

Como asistente profesional en esta evaluación entre compañeros, estoy de acuerdo que la información ofrecida sobre cualquier cliente se mantendrá en absoluta confidencialidad. Cualquier discusión sobre mis observaciones se realizarán dentro del ámbito de cumplimiento de mi papel como profesional. Me abstendré de hacer comentarios sobre los clientes o el contenido del caso en los medios sociales, en las reuniones sociales o en cualquier contexto profesional o no-profesional. Me abstendré de forma absoluta de usar los nombres de los individuos observados en la grabación (ya sea en audio, video o DVD) o en cualquier otro material escrito.

También acepto que la ética profesional requiere que comunique inmediatamente al entrenador/facilitador si yo conozco, o he conocido, personal o socialmente a los individuos del caso que está siendo evaluado. Obedeceré la decisión y el consejo del facilitador profesional en caso de que tenga que excusarme de ciertas partes del entrenamiento/junta en donde se discuta este caso.

Siempre que sea posible, pediré consejo al grupo cuando surja algún problema de confidencialidad.

Fecha:

Firma:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

Evaluación de áreas específicas de contenido

Esta guía contiene información para ayudar en la evaluación de áreas de contenido específicas de una entrevista forense. Estas áreas incluyen:

- Sensibilidad a las consideraciones de desarrollo del menor
- Diseño de preguntas
- Dinámica del abuso a menores
- Adaptaciones o desviaciones del protocolo
- Uso de autotransferencia/contratransferencia
- Trabajar con el equipo multidisciplinar (MDT, por sus siglas en inglés)

Antes de la sesión de evaluación entre compañeros, el entrevistador debería identificar dos o tres áreas de contenido de esta lista para el análisis en la evaluación entre compañeros.

Distribuya las áreas de contenido a los participantes de la evaluación entre compañeros por adelantado o el día de la sesión de evaluación.

Pida que sus compañeros visualicen su entrevista.

Ya sea uno a uno, o cuando uno quiera, los participantes en la evaluación responden a las consideraciones contenidas en el área de contenido identificada.

Permita la comunicación cruzada.

El entrevistador debería desarrollar y articular una respuesta según el estilo de una sala de tribunal en relación a cada una de las áreas de contenido.

Repita este proceso para cada entrevistador forense cuya entrevista se esté evaluando.

Área de contenido n.º 1

SENSIBILIDAD A LAS CONSIDERACIONES DE DESARROLLO DEL MENOR

Ocurrió un ejemplo en el que el entrevistador formuló una pregunta que no parecía alinearse con las consideraciones de desarrollo del menor _____.

Su respuesta fue _____.

El entrevistador hizo adaptaciones al protocolo de entrevista basándose claramente en las consideraciones de desarrollo del menor durante la fase _____ de la entrevista.

Estas adaptaciones fueron efectivas/no fueron efectivas porque

_____.

El menor mostró afecto que era significativo a su desarrollo durante

_____. Parecía que _____.

¿De qué otra forma pudo adaptarse el entrevistador a las necesidades de este adolescente?

¿De qué otra forma pudo adaptarse el entrevistador a las necesidades de este pre-escolar?

¿De qué otra forma pudo adaptarse el entrevistador a las necesidades de este niño en edad escolar?

Área de contenido n.º 2:
DISEÑO DE PREGUNTAS

¿Siento que he comprendido lo que el menor intentó contar al entrevistador?

¿Siente que sé lo que le pasó al menor?

¿Tuvo el menor la oportunidad de maximizar su capacidad de ofrecer respuestas narrativas?

¿En qué momentos el entrevistador usó preguntas directas de forma innecesaria?

¿En qué momentos parecía que el menor se mostraba confundido?

Ojalá hubiera escuchado al entrevistador preguntar _____

Para explicar o defender mi uso de un tipo particular de pregunta/,
diría _____.

Citaría el trabajo de _____.

Cuando me escuché a mí mismo preguntar _____,
sentí _____.

Área de contenido n.º 3:

DINÁMICA DEL ABUSO A MENORES

La dinámica del abuso al menor fue evidente en estas partes de la entrevista

_____ , _____ , _____

El entrevistador las gestionó de la siguiente manera _____.

Yo/el entrevistador fue efectivo/inefectivo como se demuestra por

_____.

La reticencia de este menor parecía _____.

El entrevistador gestionó esta reticencia de la siguiente manera

_____.

Una sutileza que se escapó fue _____.

Esto impactó a la entrevista de la siguiente manera _____.

Explicaría la dinámica del abuso al menor y cómo se reflejó en esta entrevista a un

jurado de la siguiente manera _____.

Área de contenido n.º 4:

ADAPTACIONES/DESVIACIONES DEL PROTOCOLO

El entrevistador hizo una desviación del protocolo aquí: _____.

Lo hice/Lo hizo porque _____

Esto parece ser efectivo porque _____.

Esto puede ser comprendido/explicado citando el trabajo de _____.

Habría/No habría (seleccione una) tomado la misma decisión otra vez porque

_____.

Siento _____ al haber hecho esta adaptación.

Área de contenido n.º 5:

USO DE AUTOTRANSFERENCIA/CONTRATRANSFERENCIA

Sentí/el entrevistador parecía sentir _____ durante
_____ porción de la entrevista.

Mi/su estado anímico era aparente/no era aparente (seleccione una)

Yo sentí/el entrevistador parecía que sentía _____ porque
_____.

Necesito ser más consciente de _____.

Me sorprendí cuando sentí _____.

Quiero desarrollar mis destrezas con la(s) siguiente(s) población(es):

Área de contenido n.º 6:

TRABAJAR CON EL EQUIPO MULTIDISCIPLINAR (MDT, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

Durante esta entrevista fui efectivo explicando _____ a mi equipo.

Disfruto con/tengo miedo a los comentarios de mi equipo (Elegir uno. Explicar)

Trabajar con un MDT representa un reto porque _____

Puedo mejorar la dinámica que acabo de exponer de la siguiente manera

Trabajar con un MDT es estupendo porque _____

Puedo involucrar mejor a _____ (miembro del equipo) de la

siguiente manera: _____.

Me fastidia _____ (miembro del equipo) porque

_____.

Los miembros del MDT nunca comprenden _____ acerca

de las entrevistas forenses.

Les puedo educar e informar diciéndoles _____.

Para mejorar esta dinámica, puedo _____.

Comparta ejemplos de interacciones efectivas en el equipo.

Summary of Readings on Peer Review
for Forensic Interviewers

■ **Lamb, M. E., Sternberg, K. J., Orbach, Y., Esplin, P. W., & Mitchell, S. (2002). Is ongoing feedback necessary to maintain the quality of investigative interviews with allegedly abused children? *Applied Developmental Science*, 6(1), 35-41.**

The authors cited several studies which found a high number of narrative responses elicited using open-ended prompts compared with information elicited using more focused prompts. The researchers posit that the research-based recommendations replicated in these studies are “widely endorsed, but seldom followed”. Additionally, earlier studies suggested that both the use of a detailed protocol and ongoing supervision and feedback were absolutely crucial to the quality of forensic interviews.

This study examined two sets of interviews. The first set of interviews was conducted using the NICHD protocol by experienced forensic investigators who received regular supervision and feedback on their interviews. The second set of interviews was conducted by the same investigators immediately following termination of the supervision-and-training regimen. Results included that the number and proportion of invitations declined significantly when supervision ended, while the proportion of option-posing and suggestive prompts increased. Results also showed that withdrawal of supervision was associated with a decline in the quality of information obtained from alleged victims, as well as a decline in the amount of information elicited.

The authors concluded that when supervision was removed, interviewers adhered less to best practice guidelines and this affected their performance. Several previous studies (Lamb, Hershkowitz, Sternberg, Esplin, et al., 1996) and (Sternberg et al., 1996) showed similar results.

Michael E. Lamb, PhD, is Professor and Head of the Department of Social and Developmental Psychology at University of Cambridge. His scholarship has significantly advanced developmental psychology while also having a major impact on legal authorities, forensic investigators, policymakers, and others concerned with the well-being of children. The late Kathleen J. Sternberg, PhD, was a research psychologist and staff scientist at the National Institutes of Health in Bethesda, MD. Her research focused on applied issues related to children’s development. Yael Orbach, PhD, is a researcher and staff scientist at the National Institute of Child Health and Human Development, and one of the developers of the NICHD interview protocol. Phillip W. Esplin, EdD, specializes in forensic psychology. He was a Senior Research Consultant with the National Institute of Child Health and Human Development, the Child Witness Project, from 1989 through 2006. Suzanne Mitchell, MSW, is the Program Director at Salt Lake County Children’s Justice Center in Utah.

- **Lamb, M. E., Sternberg, K. J., Orbach, Y., Hershkowitz, I., Horowitz, D., & Esplin, P. (2002). The effects of intensive training and ongoing supervision on the quality of investigative interviews with alleged sex abuse victims. *Applied Developmental Science, 6(3), 114-125.***

The authors explained that most professionals agree that best practice guidelines should be followed when conducting investigative interviews in the field, that interviews should be completed as soon as possible after the alleged offenses by interviewers who introduce as little information as possible using open-ended prompts, and that open-ended questions are more likely to produce more accurate responses. They suggested however, that although research-based recommendations are widely endorsed, they are seldom followed. The researchers compared interview quality over 96 interviews conducted by 21 interviewers who were trained according to professionally recommended practices, to interview quality of the same 21 interviewers in the six months prior to this training. Conditions examined included validation, rapport building, victims' protocol, and suspects' protocol.

Findings from the study suggested that benefits of training in interview best practices are obtained when steps are taken to ensure the maintenance of these same practices. The results further suggested that systematic evaluations of programs consistently affect the trainees' knowledge but had no significant impact on the quality of their interviewing behavior. Lastly, results suggested that meaningful, long-term improvement in the quality of information obtained from alleged child victims of sexual abuse is observed only when well-established principles are operationalized clearly and concretely, and when training is distributed over time.

The results of this study mirrored previous studies by both Orbach, et al. (2000) and Sternberg, Lamb, Orbach, et al. (2001) which revealed that the quality of interviewing improved when forensic interviewers were trained to implement a protocol that operationalized the consensus recommendations of diverse professionals and scholars, interviewers practiced using that protocol, and interviewers received written and verbal feedback on their interviews.

Michael E. Lamb, PhD, is Professor and Head of the Department of Social and Developmental Psychology at University of Cambridge (see above). The late Kathleen J. Sternberg, PhD, was a research psychologist and staff scientist at the National Institutes of Health (NIH) in Bethesda, Maryland. Yael Orbach, PhD, is a researcher and staff scientist at the National Institute of Child Health and Human Development, and one of the developers of the NICHD interview protocol. Irit Hershkowitz, PhD, is a professor in the School of Social Work at the University of Haifa, Israel. Since 1995 she has conducted field studies of young alleged victims, witnesses and suspects of abuse and has mainly published on investigative interviewing of children. Dvora Horowitz, PhD, is with the Israeli Ministry of Labour and Social Affairs and a lecturer in the Beit Berl Academic College. Phillip W. Esplin, EdD, specializes in forensic psychology. He was a Senior Research Consultant with the National Institute of Child Health and Human Development, the Child Witness Project, from 1989 through 2006.

■ **Saywitz, K. J., & Camparo, L. B. (2009). Contemporary child forensic interviewing: Evolving consensus and innovation over 25 years. In. B. L. Bottoms, C. J. Najdowski, & G. S. Goodman (Eds.), *Children as Victims, Witnesses, and Offenders: Psychological Science and the Law* (pp.102-127). New York: The Guilford Press.**

The authors identified and discussed improvements in child forensic interviewing from the previous two decades, including protocols designed to accommodate children's developmental levels. They described advances in the infrastructure of interviewing for the same period and ended with a discussion and suggestions for moving into a holistic approach to research and practice.

Their approach to the topic was from a therapeutic standpoint, as clearly seen in the suggestions for further research. A comprehensive overview of the trends in interviewing based on empirical research for the period was provided and followed by a discussion of how the research derived protocols have been put into practice.

The protocols covered in depth included the Step-Wise Interview, the Cognitive Interview, the National Institute of Child Health and Human Development (NICHD) investigative interview, the Narrative Elaboration procedure, and Finding Words. The article covered some core components of community response to child abuse allegations that have affected the context and infrastructure of forensic interviewing over the previous 20 years.

The authors found from both the research and the clinical literatures the clear value of differentiating between forensic interviews and clinical efforts. They also found that, during the 1980s, it was common during pretrial investigations for child witnesses to be repeatedly interviewed by multiple interviewers from various agencies such as law enforcement child protection, juvenile law, and mental health, each unaware of the other's activities, with no single agency taking responsibility for coordinating the process. Many interviewers were unaware of the dangers of using suggestive interviewing techniques with young children. Interviews occurred in a wide range of uncontrolled settings (e.g., schools, hospitals, courthouses, police stations, homes, cars, and cafeterias), lacking safeguards and objectivity necessary to minimize potential for false accusations. The authors completed this article with suggestions for a more holistic approach, including moving beyond just getting the facts and striving to meet mental health needs without tainting reports.

Karen J. Saywitz, PhD, is a developmental and clinical Psychologist who currently serves as professor in the Department of Psychiatry and Associate Director of TIES for Families in the Department of Pediatrics, UCLA School of Medicine. TIES for Families provides multidisciplinary services to families adopting children with special needs from the foster care system. She is an international expert on children involved in the legal system and has received awards for her pioneering research, teaching, and advocacy on children's mental health. Lorinda B. Camparo, PhD., is an Associate Professor of Psychology at Whittier College. Her research interests include the efficacy of techniques for interviewing children, adolescent friendships, and the development of prejudice and stereotypes in children and adolescents.