



Presentaciones utilizadas en talleres del Congreso de Entrevistadores 2023

Se encuentra prohibida la reproducción total o parcial del material contenido en el Centro de Recursos sin los permisos correspondientes.

Este Centro de Recursos se encuentra dirigido exclusivamente a entrevistadores/as e instructores/as de la Ley 21.057. Se encuentra prohibido su uso total o parcial, con otros fines sin los permisos correspondientes. Frente a cualquier duda, comentario, solicitud y/o uso de material como referencia bibliográfica, escriba a: contacto@amparoyjusticia.cl





**CONGRESO DE
ENTREVISTADORES Y
ENTREVISTADORAS**
— LEY 21.057 —

“Mitigando el impacto del trauma secundario entre entrevistadores: uniendo la teoría con la práctica”

Dra. Jennifer Middleton y Beatriz Vides

Miércoles 15 de noviembre 2023



Primero vamos a presentarnos...



Dr. Jennifer Middleton

(Estados Unidos) Ph.D. en Trabajo Social Forense y Magister en Trabajo Social de la Universidad de Denver.

Actualmente es profesora asociada en la Escuela de Trabajo Social de Kent, Universidad de Louisville y directora de la Iniciativa contra la trata de personas de la Universidad de Louisville (HTRI).

Su línea de investigación es sobre el bienestar infantil informado sobre el trauma, el trauma vicario que sufren operadores del sistema que tratan con víctimas y el tráfico y explotación sexual de NNA.



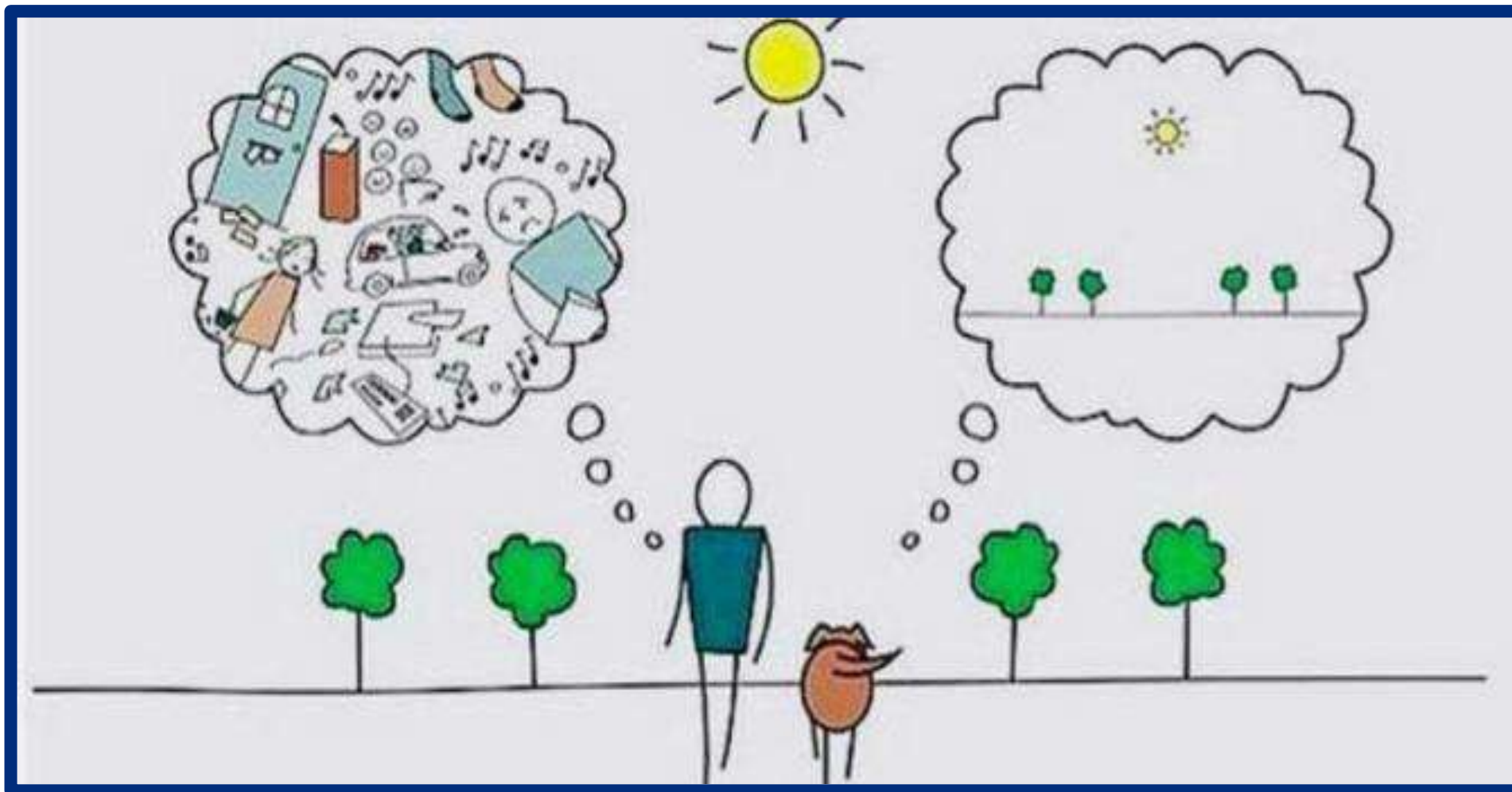
Beatriz Vides

(Estados Unidos) Co-fundadora y directora senior del Center for Trauma Resilient Communities en Nueva York. B.A. en SUNY NEWPALTZ y ha completado estudios adicionales en SUNY Albany, Escuela de Trabajo Social.

Es especialista en los efectos del trauma en víctimas directas y en quienes deben verse enfrentadas a trabajar en estas temáticas.

Cuenta con 30 años de experiencia trabajando con niños y familias vulnerables en la ciudad de Nueva York.

Mindfulness





¡Nos pertenecemos unos a otros!

"Debemos establecer una conexión personal con los demás. La conexión antes que el contenido. Sin relación, no puede haber trabajo"

Peter Block



El qué

¿Cómo te sientes?

¿Cuál es tu objetivo?

¿Quién puede apoyarte?

EL PORQUÉ

¿Qué palabra describe tus emociones?

PORQUE

Alexitimia:
desconexión entre
lenguaje y
sentimientos

¿Qué objetivo quiero alcanzar?

PORQUE

**Planificar el futuro
rompe el hechizo de
los traumas del
pasado**

¿Quién puede apoyarme para lograr mi objetivo?

PORQUE

**Interdependencia
vs.
Aislamiento**

“La expectativa de que podemos estar inmersos en el sufrimiento y la pérdida de forma diaria y que no seamos afectados por ello, es tan poco realista como esperar poder caminar a través del agua sin mojarse”.

-Dr. Rachel Remen
Kitchen Table Wisdom

El costo de cuidar

Calidad de vida profesional (CDVP)

Compasión
Satisfacción

Fatiga por
compasión

Trauma
secundario

Burnout

¿Qué es la fatiga por compasión?

1.

Menor capacidad o interés del cuidador formal **por ser empático** o sobrellevar el sufrimiento de los usuarios

2.

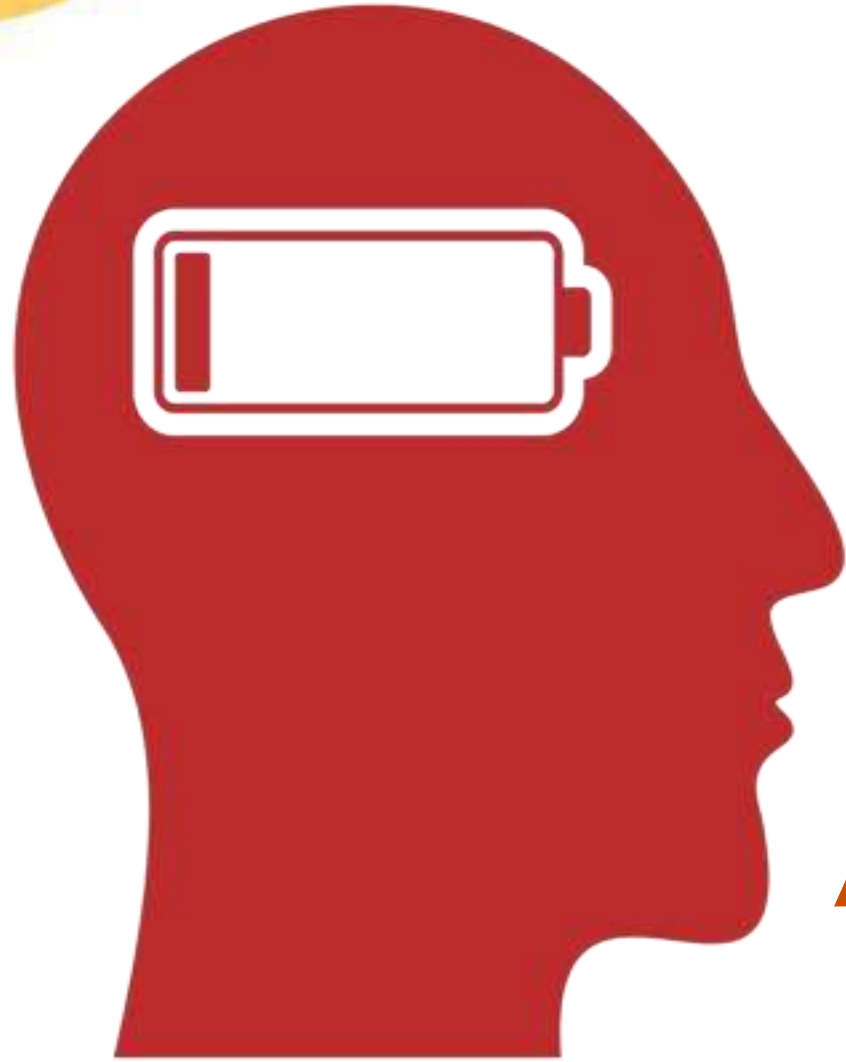
Comportamientos y emociones que son consecuencias naturales y resultantes de **conocer un acontecimiento traumático vivido por otra persona**

3.

Consta del **Burnout & Trauma secundario**

Colapso de Fatiga por compasión





El burnout es una respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y suele identificarse dentro de las tres dimensiones de **agotamiento, cinismo y pérdida de eficacia**

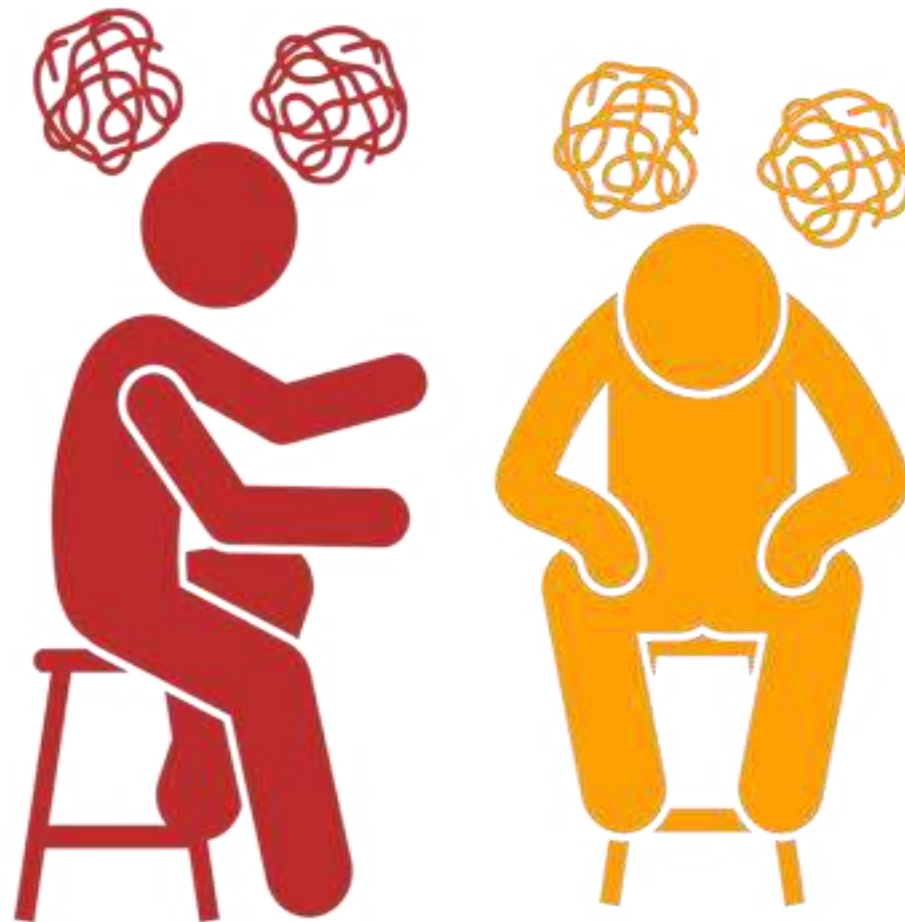
-(Maslach, 2003).

El trauma secundario

es un conjunto de síntomas casi idénticos

al TEPT que resulta del estrés de trabajar o conocer íntimamente a alguien que ha sido traumatizado o está sufriendo.


-Brian Bride (2007)



Indicadores de Trauma Secundario




Emociones
angustiantes




Sueños,
flashbacks o
desencadenantes




Evitar
usuarios




Problemas de
salud física



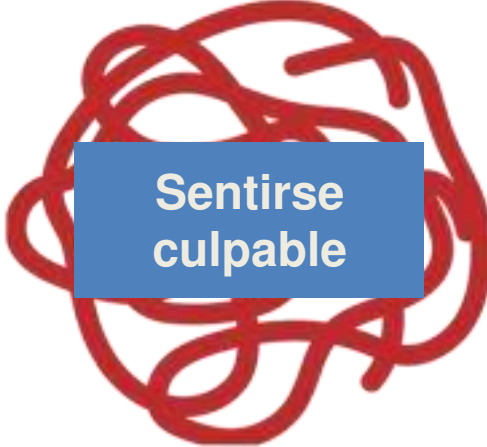
Comportamientos
adictivos o
compulsivos



Deficiencia del
funcionamiento
cotidiano



Angustia
generalizada



Sentirse
culpable



BURNOUT

Se desarrolla **con el tiempo**

Tiene **varias causas posibles**

Ocurre **independientemente o junto al trauma secundario**

Es un problema **organizacional o individual**

El remedio podría incluir **dejar el puesto**



TRAUMA SECUNDARIO

Puede producirse por una **sola exposición**

Puede **contribuir al Burnout**

Tasa de recuperación más rápida

Pueden abordarse y tratarse mientras el personal permanece en su puesto



El trauma vicario involucra cambios profundos en los esquemas cognitivos de los profesionales y sus creencias fundamentales sobre ellos mismos, los demás y el mundo, que ocurren como resultado de la exposición a material gráfico y/o traumático relacionado con las experiencias de sus usuarios

“Creo que diría que tu alma se pone un poco, mmm, hastiada en cierta forma, supongo. Sabes que se vuelve un poco más difícil ver las cosas buenas que suceden en la vida y en el mundo. Mmm, y, y, y así, claro, tu alma se siente un poco magullada, supongo que sería una forma de describirlo”.

- Trabajador social que realiza entrevistas

Burnout

El **burnout** es una respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se caracteriza típicamente por:

1. **Agotamiento**
2. **Cinismo**
3. **Reducción de la eficacia en el trabajo**

Factores que contribuyen al Burnout

CARGA DE TRABAJO

Desajuste entre la cantidad de trabajo necesario y la capacidad para realizarlo de forma sostenible.



CONTROL

Falta de control sobre la fijación de objetivos o la forma de alcanzarlos.



EQUIDAD

Percepción de falta de confianza, franqueza y respeto entre usted y el entorno de trabajo.



6 factores principales que contribuyen al Burnout



RECOMPENSA

Desajuste entre el esfuerzo que dedicas a un trabajo y lo que obtienes de él.



COMUNIDAD

Falta de sentido de comunidad o pertenencia a un lugar de trabajo.



VALORES

Desajuste entre las cosas que son importantes para ti y lo que se valora en el lugar de trabajo.



El cerebro "en Burnout"



- **Agrandamiento de la amígdala**
- **Adelgazamiento de la corteza prefrontal**
- **Disminución de las conexiones entre la amígdala y la corteza prefrontal**
- **Activación excesiva del eje HPA**
 - **Demasiado cortisol**

Fuentes : Ilustración de Getty Images

1. "El cuerpo lleva la cuenta", por Bessel Van Der Kolk MD
2. <https://www.psychologicalscience.org/observer/burnout-and-the-brain>

El corazón "En Burnout"



- Según un estudio realizado con 8.388 pacientes, los que se encontraban en el 20% superior de la escala de burnout tenían un 79% más de riesgo de sufrir enfermedades cardíacas. ¹
- En un estudio de más de 11.000 participantes, los individuos con los niveles más altos de burnout tenían un 20% más de riesgo de desarrollar un ritmo cardíaco peligroso (fibrilación auricular). ²

Fuentes :

1. <https://www.psychologicalscience.org/observer/burnout-and-the-brain>
2. "Burnout vinculado a latidos cardíacos irregulares", Sophia Antipolis, 14/1/2020

Último comentario sobre Burnout . . .

"Está demostrado que el burnout es un signo de disfunción dentro de una organización y dice más del lugar de trabajo que de los empleados".

-Dr. Christina Maslach

Resiliencia desde la perspectiva del estrés



"En pocas palabras, la resiliencia transforma el estrés potencialmente tóxico en estrés tolerable".¹

Las raíces mismas de la resiliencia son el estrés

"No me juzgues por mis éxitos, júzgame por las veces que me he caído y me he vuelto a levantar".

- Nelson Mandela

* La "caída" puede deberse a menudo a barreras estructurales y sistémicas y/o a otros factores que también hay que afrontar

1.

ESTRÉS

2.

ESTRESORES

3.

**EL CICLO
DEL
ESTRÉS**

¿Qué te causa estrés y cómo lo notas cuando estás experimentando estrés?

Más allá del estrés tóxico

Positivo

Tolerable

Tóxico

Traumático

**Carga
alostática**

El ciclo del estrés

- El estrés es el cambio neurológico y fisiológico que se produce en nuestro cuerpo cuando nos enfrentamos a una amenaza.
- El estrés es una respuesta adaptativa que nos ayuda a hacer frente
- El estrés activa una cascada de actividad neurológica y hormonal en cascada que inicia cambios fisiológicos que nos ayudan a sobrevivir

¿Qué ocurre?

- La epinefrina impulsa la sangre a nuestros músculos
- Los glucocorticoides nos mantienen en marcha
- Las endorfinas nos ayudan a ignorar lo incómodos que estamos
- El corazón late más rápido
- La sangre bombea con más fuerza
- Aumenta la presión arterial
- La respiración es más rápida
- Músculos tensos
- Disminuye la sensibilidad al dolor
- La atención está alerta, vigilante y centrada en el corto plazo
- Los sentidos se agudizan
- La digestión se ralentiza y las funciones inmunitarias cambian.
- Otros órganos pierden prioridad

"Que hayas lidiado con el factor estresante no significa que hayas lidiado con el estrés"

Emily y Amelia Nagosky

Entonces, ¿cómo afrontamos el ciclo?

¡MUÉVETE!

- CORRE
- CAMINA
- BAILA
- CANTA A PLENO PULMÓN
- NADA
- PRACTICA SENDERISMO

¿CUÁNTO TIEMPO?

- 20-60 MINUTOS
- CASI TODOS LOS DÍAS SI ES POSIBLE

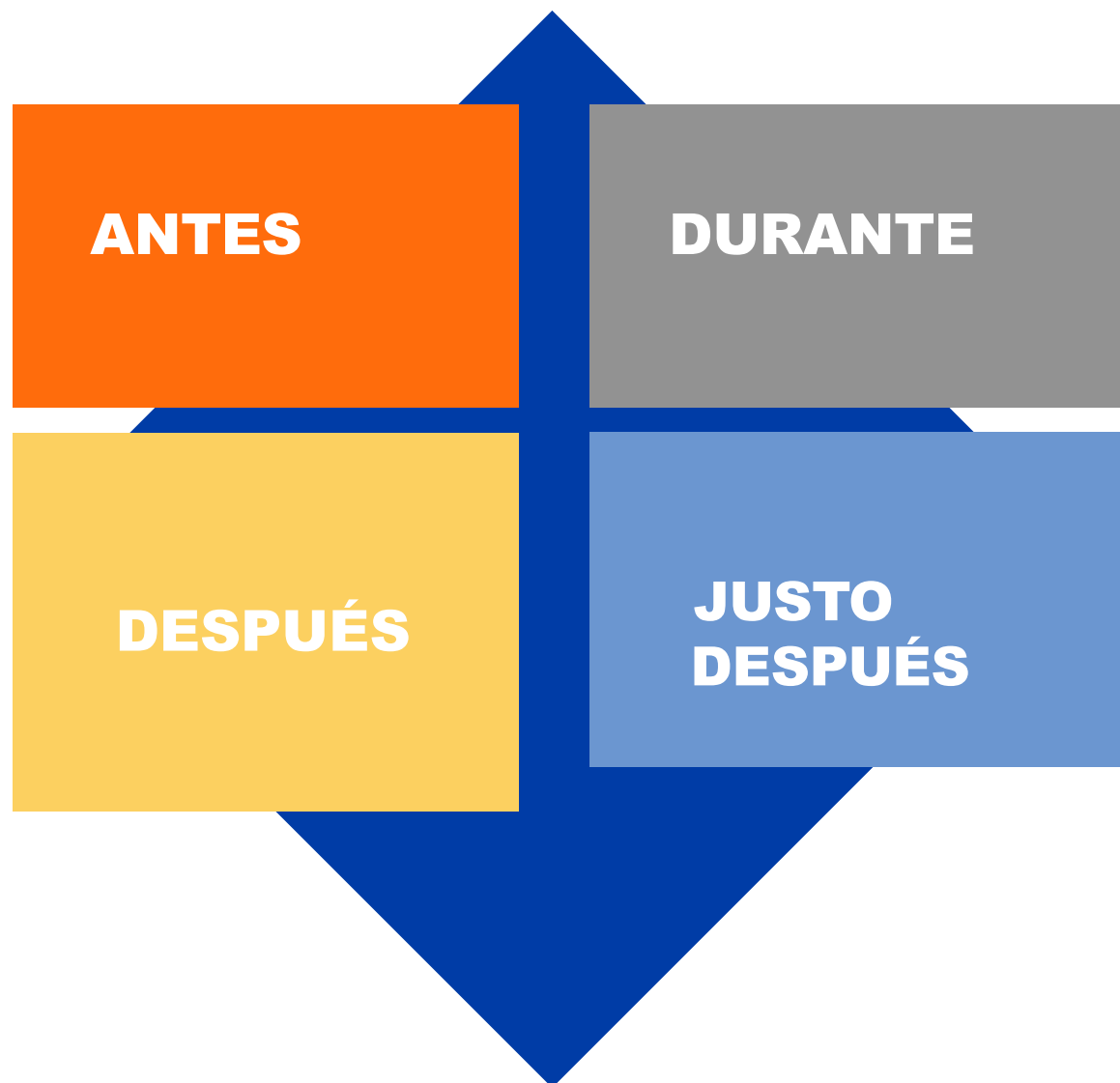
¿Qué más?

- TENSAR LOS MÚSCULOS DURANTE 20 SEGUNDOS Y SOLTAR Y AGITAR
- RESPIRACIÓN PROFUNDA
- LEVANTARSE DEL ESCRITORIO
- INTERACCIÓN SOCIAL POSITIVA
- REÍR- REÍR JUNTOS
- AFECTO
- BESO DE SEIS SEGUNDOS
- ABRAZOS
- ACARICIAR A NUESTROS GATOS/PERROS
- EXPRESIÓN CREATIVA



Mitigar el estrés y el trauma

4 Cuadrantes de Autocuidado/Autoconservación



ANTES

- **Ejercicio físico**
- **Transiciones al trabajo**
- **Transiciones al trauma**
- **Autocontrol de la conexión a tierra**
- **Reconocer y anticipar posibles desencadenantes**

DURANTE

- **Concentración en la tarea**
- **Manténgase presente y con los pies en la tierra**
- **Respiración, postura, mantras y conciencia corporal**
- **Crear distancia (dar un paso atrás, etc.)**

DESPUÉS

- **Práctica de relajación**
- **Movimiento físico y ejercicio**
- **Crear y utilizar un sistema de apoyo**
- **Dar prioridad a la salud física**
- **Práctica espiritual**
- **Transiciones hacia y desde trabajo/trauma**

JUSTO DESPUÉS

- **Conciencia corporal - técnicas de relajación o movimiento**
- **Ejercicios respiratorios**
- **Ejercicios de visualización**
- **Pensamiento reorientado o replanteamiento**
- **Utilización de soportes**
- **Utilizar las transiciones trauma/trabajo**

El autoconocimiento permite a los individuos:

1.

Reconocer
Reacciones
traumáticas

2.

Elegir respuestas
& Reacciones de control

3.

Desarrollar
planes de gestión
de traumas
secundarios para
reforzar la resiliencia
a largo plazo



CONGRESO DE
ENTREVISTADORES Y
ENTREVISTADORAS
— LEY 21.057 —

Construyendo Las Zonas De Resiliencia

Ampliado

Ansioso Hiperenfadado

Excitado Disregulado

Zona resiliente

Conectado con
los demás y
consigo mismo

Cerrar

Desamparado
desconectado triste
agotado
entumecido retraído

Ampliado

¿Cómo es la excitación? ¿Cómo es la desregulación?
¿Qué provoca este estado?

Zona resiliente

Conectado con los
demás y consigo
mismo

Cerrar

¿Qué aspecto tiene la
desconexión? ¿Cuáles son las
causas de este estado?

PLAN REGULADOR

Regulación individual

- Respiración
- Movimiento
- Hablar con los demás
- Tomarse el tiempo
- Alejarse
- Hablarse a sí mismo de forma positiva
- Reflexión/periódicamente

Regulación colectiva

- Establecer una conexión
- Prácticas de recapitulación
- Pedir apoyo específico
- Contar historias
- Crear sentido de pertenencia
- Avise a los demás cuando se encuentre desregulado

AUDITORÍA ENERGÉTICA

Energía física

T o F

FÍSICO

1. No duermo regularmente al menos 7-8 horas y/o a menudo me despierto con sensación de cansancio.

2. Con frecuencia me salto el desayuno, o me conformo con algo que no es particularmente saludable.

3. No hago entrenamiento cardiovascular al menos tres veces a la semana y entrenamiento de fuerza al menos dos veces por semana.

4. No hago pausas regulares durante el día para renovarme y recargarme.

5. Suelo almorzar en mi mesa, si es que almuerzo.

Total T's

Energía emocional

	T o F	
EMOCIONAL	___	6. Con frecuencia me siento irritable, impaciente o ansioso. en el trabajo, especialmente cuando la demanda es alta
	___	7. No tengo suficiente tiempo con mi familia y seres queridos, y cuando estoy con ellos, no siempre estoy realmente con ellos.
	___	8. Dedico muy poco tiempo a las actividades que más me gustan.
	___	9. Rara vez me detengo a expresar mi agradecimiento a los demás o a saborear y celebrar mis logros y bendiciones.
	___	10. A menudo tengo la sensación de que mi vida es un sinfín de exigencias y tareas que debo cumplir.
Total T's		

Energía mental

T o F

MENTAL	_____	11. Me cuesta concentrarme en una cosa a la vez y me distraigo fácilmente durante el día, especialmente con el correo electrónico.
	_____	12. Dedico demasiado tiempo a reaccionar ante demandas inmediatas en lugar de centrarme en actividades con valor e influencia a largo plazo.
	_____	13. No me tomo el tiempo suficiente para reflexionar, elaborar estrategias y pensar de forma creativa.
	_____	14. Rara vez tengo algún momento en el que mi mente esté tranquila y libre de pensamientos.
	_____	15. Suelo trabajar por las tardes y los fines de semana y/o rara vez cojo unas vacaciones sin revisar el correo electrónico.

Total T's:

Espíritu humano

T o F

ESPÍRITU HUMANO	<input type="text"/>	16. No me siento apasionadamente comprometido con lo que hago.
	<input type="text"/>	17. Paso muy poco tiempo en el trabajo haciendo lo que mejor sé hacer y disfrutar más.
	<input type="text"/>	18. Hay diferencias significativas entre lo que yo digo que es importante en mi vida y cómo vivo en realidad.
	<input type="text"/>	19. Mis decisiones en el trabajo suelen estar más influidas por factores externos que por un sentido fuerte y claro de mi propio propósito.

20. No invierto suficiente tiempo y energía en hacer un cambio positivo a los demás y/o en el mundo.

Total T's

Puntuación

Clave

- 17-20: Crisis energética total
- 13-16: Crisis energética inminente
- 9-12: Déficit energético significativo
- 5-8: Déficit energético moderado
- Por debajo de 5: Totalmente energizado



Categoría Clave

- 5: Crisis energética total
- 4: Déficit energético inminente
- 3: Déficit energético significativo
- 2: Déficit energético moderado
- 1: Totalmente energizado

RECARGAR NUESTROS REINOS ENERGÉTICOS

FÍSICO

- Dormir
- Nutrición
- Hidratación
- Movimiento
- Descansa
- Pausas
- Pausas diarias y frecuentes fuera del trabajo

EMOCIONAL

- Conciencia y gestión de las emociones
- Presencia
- Tiempo para actividades alegres
- Apreciación y gratitud
- Celebrar los logros
- Reducir las exigencias

RECARGAR NUESTROS REINOS ENERGÉTICOS

MENTAL

- Menos multitarea
- Centrarse en los aspectos significativos del trabajo
- Tiempo de reflexión y estrategia
- Creatividad
- Tranquilizar la mente
- Dejar el trabajo en el trabajo

ESPÍRITU HUMANO

- Encuentre y fomente su pasión
- Encuentre y destaque la alegría en su trabajo
- Alinear sus valores con su forma de vida
- Encuentre o recuerde su propósito
- Destaque la diferencia que hace en los demás

COMPROMETERSE A

**REALIZAR
RITUALES**

Y

**VOLVERLOS
EN HÁBITOS**

&

**EMPEZAR
POCO A POCO A
SER
CONSISTENTE
Y PEDIR
APOYO**

Colapso de la Fatiga por compasión



Factores de resiliencia

Cuidado en equipo y autocuidado

Apoyos sociales

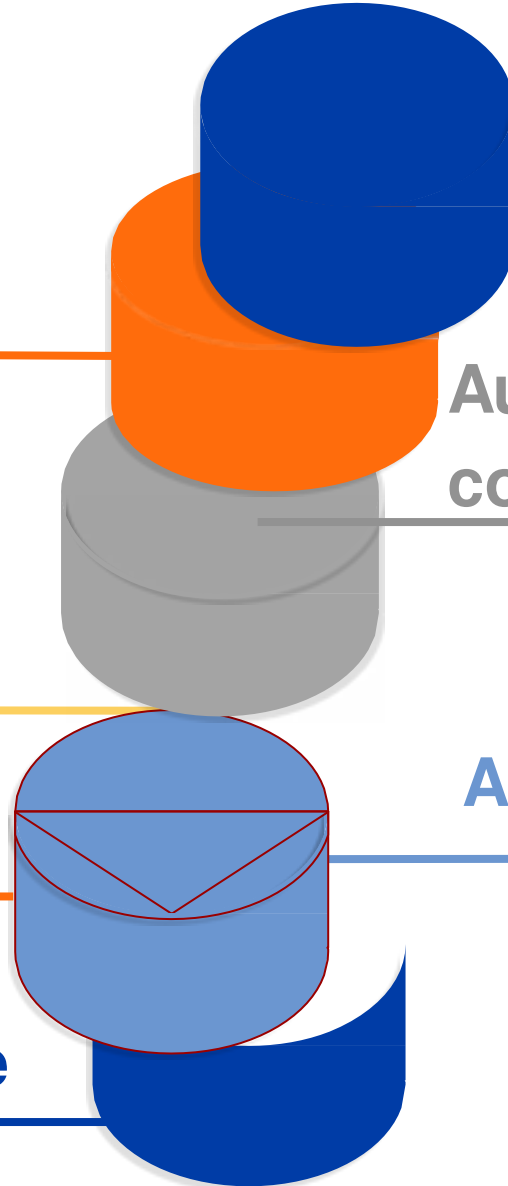
Autoconocimiento y conexión mente-cuerpo

Supervisión y consulta basadas en el trauma

Apoyo profesional

Implicar, integrar e incorporar

Aprendizaje permanente



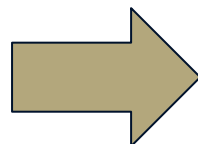
Ser estratégicos en materia de resiliencia!

Pasos para desarrollar sus propios "planes estratégicos de **resiliencia**"

- Valorar
- Planificar
- Implementar
- Evalúa
- Vuelva a consultar

Prácticas para superar el estrés

Doce prácticas
de bienestar
basadas en la
evidencia para
superar el estrés



Conexión
Compartir la vulnerabilidad y emoción
Gratitud
Revalorización
Generosidad
Respiración consciente
Música
Movimiento
Creatividad
Reír
Naturaleza y asombro
Poesía y asombro

PREGUNTAS & REFLECCIONES





**CONGRESO DE
ENTREVISTADORES Y
ENTREVISTADORAS**
— LEY 21.057 —

Abordaje de la retractación y reticencia en entrevistas investigativas con niños, niñas y adolescentes

Mary Beth Nelson, LCSW
marybethn@gacfca.org

Amy Economopoulos
amye@cherokeechildadvocates.org



Primero vamos a presentarnos...



Mary Beth Nelson

Master en trabajo social en la Universidad de Alabama. Directora del Response Training en el Georgia Center for Child Advocacy dirigido a la formación de entrevistadores.

Crawford Children's Center, Child Advocacy Center del Condado de Cherokee en Estados Unidos de Norteamérica.

Entrevistadora forense con 20 años de experiencia en la realización de más de 1.200 entrevistas a presuntas víctimas de abusos sexuales, explotación sexual comercial, trata, abusos físicos y testigos de violencia. Ha participado en más de 100 juicios como testigo experto. Es instructora, ha formado entrevistadores/as en todo el estado de Georgia, además, proporciona supervisión y tutorías a entrevistadores forenses, fiscales y otros profesionales del área.

Experiencia en la investigación y el tratamiento del abuso sexual y de otros temas asociados.

Reticencia

Razones por las
que ocurre

Indicadores que
se presentan en
la entrevista

Abordaje

Retracción

Motivos que
la originan

Evaluando la
retractación

Temas a
explorar en la
entrevista



Motivos que originan la reticencia

Proceso de develación

Negación

Tentativa

Activa

Retractación

Reafirmación

Tipos de develación

Accidental

A propósito

Sorensen y Snow, 1991

Motivos que originan la reticencia

Vergüenza

- Por lo que pasó
- Por no haberlo dicho antes

Temor

- Amenazas
- Próximos pasos desconocidos
- Meterse en problemas o a los demás

Preocupación

- Lo que pensarán los demás
- Sentimientos hacia el agresor

Motivos que originan la reticencia

Presiones externas

Familia

Amigos

Agresor

Malas palabras

Traumático de discutir

Abuso extensivo

Por dónde empezar

Motivos de reticencia

Ya se lo dijo a otros

- No se le cree
- Respuesta anterior inadecuada

No está seguro del proceso

- ¿Quién lo está viendo?
- ¿Quién lo sabrá?

Culpa

- Dinero, regalos aceptados
- La atención se sintió bien

Presentación de la reticencia en una entrevista investigativa

Tímido

Distraído

Evasivo

Enojado

Llorando

Cabeza abajo

Vacila al entrar en la
habitación

Proporciona
información mínima
pero no mucha -
durante el rapport

Presentación de la reticencia en una entrevista investigativa

"No sé por
qué estoy
aquí"

"Realmente
no me
acuerdo"

"Fue hace
mucho
tiempo"

"¿Tengo que
decírtelo?"

"Se supone
que no debo
decirlo"

"Es
asqueroso"

"No quiero
hablar de ello"

(Silencio).....

Abordar las reticencias

Planifique con anticipación

Preparar adecuadamente al cuidador

El cuidador prepara al NNA

El cuidador da permiso al NNA para hablar

"Está bien contarlo, aunque no me lo hayas contado todo"

Si el cuidador está preparado y se siente apoyado, es más probable que el NNA se sienta preparado

Si se esperan reticencias, prevea dedicar más tiempo al rapport.

Abordar las reticencias

No se lo tome como algo personal

Cíñase a su protocolo (no cambie a preguntas cerradas o focalizadas)

Se pueden utilizar algunas preguntas focalizadas (preguntas cerradas O directivas) para iniciar la conversación, pero se vuelve a las preguntas abiertas

Más despacio

Darle su espacio y silencio según sea necesario

Abordar las reticencias

Normalizar la **entrega de testimonio**

"Hablo con los niños de muchas cosas"

"Está bien hablar aquí"

Dar permiso al NNA para que no hable de ciertas cosas

Preguntar si hay alguna parte de la que el NNA sea capaz de hablar (si el NNA parece abrumado por no saber por dónde empezar)

Preguntar si puede hacer algo para ayudar al NNA o facilitarle las cosas

Abordar las reticencias

Preguntar sobre el comportamiento/emoción que observa

"Te veo llorar, dime qué pasa"

"Me has dicho que estás muy frustrado, cuéntame qué te pasa"

Preguntarles qué les pasa en este momento

"Dime lo que te pasa en este momento"

"Dime en qué estás pensando ahora mismo"

Pregunte por otras divulgaciones

Puede ser más fácil hablar de lo que el NNA ha contado a otras personas

Abordar las reticencias

Preguntar sobre si lo indujeron o amenazaron

¿Es posible que el NNA escriba la información y que usted se la lea en voz alta?

¿Es posible que el NNA vuelva otro día?

¿El NNA está enfermo?

¿El NNA falta a una cita o a algo en el colegio?

¿Hoy es un mal día?

¿Puedes darle un respiro al NNA?

Abordar las reticencias

Si el NNA empieza a responder llorando y deja de hablar

Comprobar con el NNA lo que piensa

Ofrecer pañuelitos

¿Pueden tomarse un descanso para lavarse la cara?

Alejarse del tema y volver a un tema neutral

Antes de volver al tema del abuso, compruebe que el NNA es capaz de seguir hablando del tema

Abordar las reticencias

Evitar asignar un significado a las emociones

"Veo que estás llorando. Debes estar muy triste"

Evitar hacer promesas

"Si me lo dices, todo estará bien"



Motivos que originan la retractación

La declaración inicial no era exacta/verdadera

La declaración inicial era veraz, pero el NNA se enfrenta a presiones internas o externas para retirar la declaración





Motivos que originan la retractación

A veces se puede saber de antemano

A veces el NNA te sorprende

Aborde la entrevista con curiosidad



Antes de la divulgación/declaración

- La vida antes de la divulgación
- Acciones previas a la divulgación
- Si se retracta activamente, proceso de pensamiento del contenido de la declaración y objetivo de la misma.

Divulgación / Declaración

- ¿A quién se lo has contado?
- ¿Qué les contaste?
- ¿Cómo supiste qué decir?
- ¿Cuál fue su respuesta?
- ¿Cómo te sentiste después de contarlo?

Después de la divulgación/declaración

- ¿Qué ocurrió cuando la gente se enteró?
- ¿A quién más se lo dijeron? ¿Quién se lo dijo? ¿Cómo respondieron?
- Todos los detalles de cómo era la vida entre la revelación y la retractación.
Similar a un escenario de abuso.

Retractación

- ¿La gente te preguntaba si había ocurrido?
- ¿A quién le dijiste de tu retractación?
- ¿Cuándo decidiste retractarte?
- ¿Cuál fue su respuesta?
- ¿Cómo te sentiste una vez que te retractaste?

Temas a explorar. Mantener las preguntas lo más abiertas posible.
No intente engañar al NNA para que realice una divulgación.

Antes de la divulgación/declaración

Divulgación / Declaración

Después de la divulgación/declaración

Retractación

- ¿Qué acciones se tomaron antes de la divulgación/declaración?
- Acciones preventivas antes de la divulgación/declaración.
- Si se retracta, ¿cómo se maneja el proceso?
- ¿Cuál es el objetivo de la divulgación/declaración?
- ¿Cómo se maneja el proceso de divulgación/declaración?

- ¿Cómo se maneja el proceso de divulgación/declaración?
- ¿Cómo se maneja el proceso de divulgación/declaración?

- ¿Qué ocurrió cuando la gente se enteró?
- ¿A quién más se lo dijeron? ¿Quién se lo dijo? ¿Cómo respondieron?
- Todos los detalles de cómo era la vida entre la divulgación y la retractación.

Similar a un escenario de abuso.

- ¿La gente te preguntaba si habías hablado?
- ¿Cómo se maneja el proceso de retractación?
- ¿Cuándo se retracta?
- ¿Cómo se maneja el proceso de retractación?
- ¿Cómo se maneja el proceso de retractación?

Temas a explorar. Mantener las preguntas lo más abiertas posible.
No intente engañar al NNA para que realice una divulgación.

Retracción / Negación

Un NNA que, al parecer, pidió ayuda a alguien

El NNA se retractó

Durante la entrevista, el NNA niega haber hecho la declaración

Considere si la información que le han facilitado podría ser inexacta

Centrarse en lo sucedido desde la develación (posible) y el impacto en la vida del NNA

Evaluar otros malos tratos y la relación con el presunto agresor

Asegurarse de que el NNA conoce a alguien con quien se sienta seguro por si quiere develar en el futuro.



¿Alguna pregunta?



**CONGRESO DE
ENTREVISTADORES Y
ENTREVISTADORAS**
— LEY 21.057 —

Abordaje de la retractación y reticencia en entrevistas investigativas con niños, niñas y adolescentes

Mary Beth Nelson, LCSW
marybethn@gacfca.org

Amy Economopoulos
amye@cherokeechildadvocates.org



Primero vamos a presentarnos...



Mary Beth Nelson

Master en trabajo social en la Universidad de Alabama. Directora del Response Training en el Georgia Center for Child Advocacy dirigido a la formación de entrevistadores.

Entrevistadora forense con 20 años de experiencia en la realización de más de 1.200 entrevistas a presuntas víctimas de abusos sexuales, explotación sexual comercial, trata, abusos físicos y testigos de violencia. Ha participado en más de 100 juicios como testigo experto. Es instructora, ha formado entrevistadores/as en todo el estado de Georgia, además, proporciona supervisión y tutorías a entrevistadores forenses, fiscales y otros profesionales del área.



Amy F. Economopoulos

BA en Psicología en Berry College. Es directora ejecutiva e instructora del Anna Crawford Children's Center, Child Advocacy Center del Condado de Cherokee en Estados Unidos de Norteamérica.

Asimismo, es consejera profesional licenciada y certificada del Estado de Georgia y certificada por la junta nacional de los EE.UU. También es directora del ChildFirst, programa de entrenamiento de Entrevista Investigativa de Georgia.

Ha conducido más de 2.700 entrevistas investigativas en los últimos 23 años en potenciales víctimas de delitos sexuales. Por este motivo, ha sido testigo experta en esta técnica como también del proceso de develación, las dinámicas del abuso sexual y de otros temas asociados.

Reticencia

Razones por las
que ocurre

Indicadores que
se presentan en
la entrevista

Abordaje

Retracción

Motivos que
la originan

Evaluando la
retractación

Temas a
explorar en la
entrevista



Motivos que originan la reticencia

Proceso de develación

- Negación
- Tentativa
- Activa
- Retracción
- Reafirmación

Tipos de develación

- Accidental
- A propósito

Sorensen y Snow, 1991



Motivos que originan la reticencia

Vergüenza

- Por lo que pasó
- Por no haberlo dicho antes

Temor

- Amenazas
- Próximos pasos desconocidos
- Meterse en problemas o a los demás

Preocupación

- Lo que pensarán los demás
- Sentimientos hacia el agresor

Motivos que originan la reticencia

- Presiones externas
 - Familia
 - Amigos
 - Agresor
- Malas palabras
- Traumático de discutir
- Abuso extensivo
 - Por dónde empezar

Motivos de reticencia

Ya se lo dijo a otros

- No se le cree
- Respuesta anterior inadecuada

No está seguro del proceso

- ¿Quién lo está viendo?
- ¿Quién lo sabrá?

Culpa

- Dinero, regalos aceptados
- La atención se sintió bien

Presentación de la reticencia en una entrevista investigativa

Tímido

Distraído

Evasivo

Enojado

Llorando

Cabeza abajo

Vacila al entrar en la
habitación

Proporciona
información mínima
pero no mucha -
durante el rapport

Presentación de la reticencia en una entrevista investigativa

"No sé por
qué estoy
aquí"

"Realmente
no me
acuerdo"

"Fue hace
mucho
tiempo"

"¿Tengo que
decírtelo?"

"Se supone
que no debo
decirlo"

"Es
asqueroso"

"No quiero
hablar de ello"

(Silencio).....

Abordar las reticencias

Planifique con anticipación

- Preparar adecuadamente al cuidador
- El cuidador prepara al NNA
- El cuidador da permiso al NNA para hablar
- "Está bien contarlo, aunque no me lo hayas contado todo"
- Si el cuidador está preparado y se siente apoyado, es más probable que el NNA se sienta preparado
- *Si se esperan reticencias, prevea dedicar más tiempo al rapport.*

Abordar las reticencias

- No se lo tome como algo personal
- Cíñase a su protocolo (no cambie a preguntas cerradas o focalizadas)
- Se pueden utilizar algunas preguntas focalizadas (preguntas cerradas o directivas) para iniciar la conversación, pero se vuelve a las preguntas abiertas
- Más despacio
- Darle su espacio y silencio según sea necesario

Abordar las reticencias

- Normalizar la entrega de testimonio
 - "Hablo con los niños de muchas cosas"
 - "Está bien hablar aquí"
- Dar permiso al NNA para que no hable de ciertas cosas
- Preguntar si hay alguna parte de la que el NNA sea capaz de hablar (si el NNA parece abrumado por no saber por dónde empezar)
- Preguntar si puede hacer algo para ayudar al NNA o facilitarle las cosas

Abordar las reticencias

- Preguntar sobre el comportamiento/emoción que observa
 - "Te veo llorar, dime qué pasa"
 - "Me has dicho que estás muy frustrado, cuéntame qué te pasa"
- Preguntarles qué les pasa en este momento
 - "Dime lo que te pasa en este momento"
 - "Dime en qué estás pensando ahora mismo"
- Pregunte por otras divulgaciones
 - Puede ser más fácil hablar de lo que el NNA ha contado a otras personas

Abordar las reticencias

- Preguntar sobre si lo indujeron o amenazaron
- ¿Es posible que el NNA escriba la información y que usted se la lea en voz alta?
- ¿Es posible que el NNA vuelva otro día?
 - ¿El NNA está enfermo?
 - ¿El NNA falta a una cita o a algo en el colegio?
 - ¿Hoy es un mal día?
- ¿Puedes darle un respiro al NNA?

Abordar las reticencias

- Si el NNA empieza a responder llorando y deja de hablar
 - Comprobar con el NNA lo que piensa
 - Ofrecer pañuelitos
 - ¿Pueden tomarse un descanso para lavarse la cara?
 - Alejarse del tema y volver a un tema neutral
 - Antes de volver al tema del abuso, compruebe que el NNA es capaz de seguir hablando del tema

Abordar las reticencias

- **Evitar** asignar un significado a las emociones
 - "Veo que estás llorando. Debes estar muy triste"
- **Evitar** hacer promesas
 - "Si me lo dices, todo estará bien"



Motivos que originan la retractación

La declaración inicial no era exacta/verdadera

La declaración inicial era veraz, pero el NNA se enfrenta a presiones internas o externas para retirar la declaración





Motivos que originan la retractación

A veces se puede saber de antemano

A veces el NNA te sorprende

Aborde la entrevista con curiosidad



Antes de la divulgación/declaración

- La vida antes de la divulgación
- Acciones previas a la divulgación
- Si se retracta activamente, proceso de pensamiento del contenido de la declaración y objetivo de la misma.

Divulgación / Declaración

- ¿A quién se lo has contado?
- ¿Qué les contaste?
- ¿Cómo supiste qué decir?
- ¿Cuál fue su respuesta?
- ¿Cómo te sentiste después de contarlo?

Después de la divulgación/declaración

- ¿Qué ocurrió cuando la gente se enteró?
- ¿A quién más se lo dijeron? ¿Quién se lo dijo? ¿Cómo respondieron?
- Todos los detalles de cómo era la vida entre la revelación y la retractación.
Similar a un escenario de abuso.

Retractación

- ¿La gente te preguntaba si había ocurrido?
- ¿A quién le dijiste de tu retractación?
- ¿Cuándo decidiste retractarte?
- ¿Cuál fue su respuesta?
- ¿Cómo te sentiste una vez que te retractaste?

Temas a explorar. Mantener las preguntas lo más abiertas posible.
No intente engañar al NNA para que realice una divulgación.

Antes de la divulgación/declaración

Divulgación / Declaración

Después de la divulgación/declaración

Retractación

- ¿Qué acciones se tomaron antes de la divulgación/declaración?
- Acciones preventivas antes de la divulgación/declaración.
- Si se retracta, ¿cómo se maneja el proceso?
- ¿Cuál es el objetivo de la divulgación/declaración?
- ¿Cómo se maneja el proceso de divulgación/declaración?
- ¿Cómo se maneja el proceso de retractación?

- ¿Cómo se maneja el proceso de retractación?

- ¿Qué ocurrió cuando la gente se enteró?
- ¿A quién más se lo dijeron? ¿Quién se lo dijo? ¿Cómo respondieron?
- Todos los detalles de cómo era la vida entre la divulgación y la retractación.

Similar a un escenario de abuso.

- ¿La gente te presionaba si habías retractado?
- ¿Cómo se maneja el proceso de retractación?
- ¿Cuánto tiempo te tomó retractarte?
- ¿Cómo se maneja el proceso de retractación?
- ¿Cómo se maneja el proceso de retractación?
- ¿Cómo se maneja el proceso de retractación?

Temas a explorar. Mantener las preguntas lo más abiertas posible.
No intente engañar al NNA para que realice una divulgación.

Retracción / Negación

Un NNA que, al parecer, pidió ayuda a alguien

El NNA se retractó

Durante la entrevista, el NNA niega haber hecho la declaración

Considere si la información que le han facilitado podría ser inexacta

Centrarse en lo sucedido desde la develación (posible) y el impacto en la vida del NNA

Evaluar otros malos tratos y la relación con el presunto agresor

Asegurarse de que el NNA conoce a alguien con quien se sienta seguro por si quiere develar en el futuro.



¿Alguna pregunta?





**CONGRESO DE
ENTREVISTADORES Y
ENTREVISTADORAS**
— LEY 21.057 —

DESCUBRIENDO EL ARTE DE INVESTIGAR:

ENTREVISTA INVESTIGATIVA DESDE UNA MIRADA
ESTRATÉGICA

Noviembre 2023



Primero, presentémonos...



Nicholas Quine

(Reino Unido) Fue oficial de la Policía Británica por más de 30 años. Especialista en entrevistas investigativas a NNA y otras víctimas vulnerables.

Con 10 años de experiencia entrenando policías en la técnica de entrevista investigativa en Avon y Somerset Police Training School.

Desde el año 2002 ha participado en una variedad de proyectos en Latinoamérica entrenando a policías, fiscales y psicólogos forenses. En Chile ha participado en el diseño de cursos de formación de entrevistadores/as e instructores/as, desde el año 2016.

¿Qué busca este taller?

Meta

Consolidar las habilidades para realizar una planificación minuciosa desde un enfoque metodológico y así disminuir la influencia de los prejuicios cognitivos durante la entrevista investigativa videograbada.



Objetivos

- Realizar la planificación de entrevistas investigativas videograbadas con un enfoque orientado al levantamiento de evidencia relevante para la investigación.
- Reconocer principios sobre cómo pensar como un investigador.
- Aplicar los principios de la lógica de pensar como investigador en casos particulares.
- Realizar levantamiento de hipótesis de cada caso de acuerdo con la metodología aprendida.

Mentalidad investigativa

Este término describe el uso de un enfoque disciplinado de las investigaciones, basado en la evidencia, que garantiza que las decisiones tomadas se ajusten al caso, sean razonables y puedan explicarse a los demás.



La mentalidad investigativa

1

Entender



La fuente de la materia

2

Planificar



Cómo examinar la materia

3

Examinar



Hacer la examinación

4

Revisar



La información obtenida

5

Evaluar



Los resultados y el impacto en la investigación

Mentalidad investigativa

La definición de un **enfoque eficaz** de las investigaciones **incluye** también:

- **Comprender** el **papel** de cada uno en una investigación y su **contribución** al proceso desde el principio del incidente
- Tener una **mentalidad abierta**.
- Ser profesionalmente **curioso** e **identificar y seguir** todas las **líneas** de investigación razonables
- Ser **proporcionado**





MI NO



ENTENDER

¿Entender?



Planificar



Examinar



Grabar y ordenar

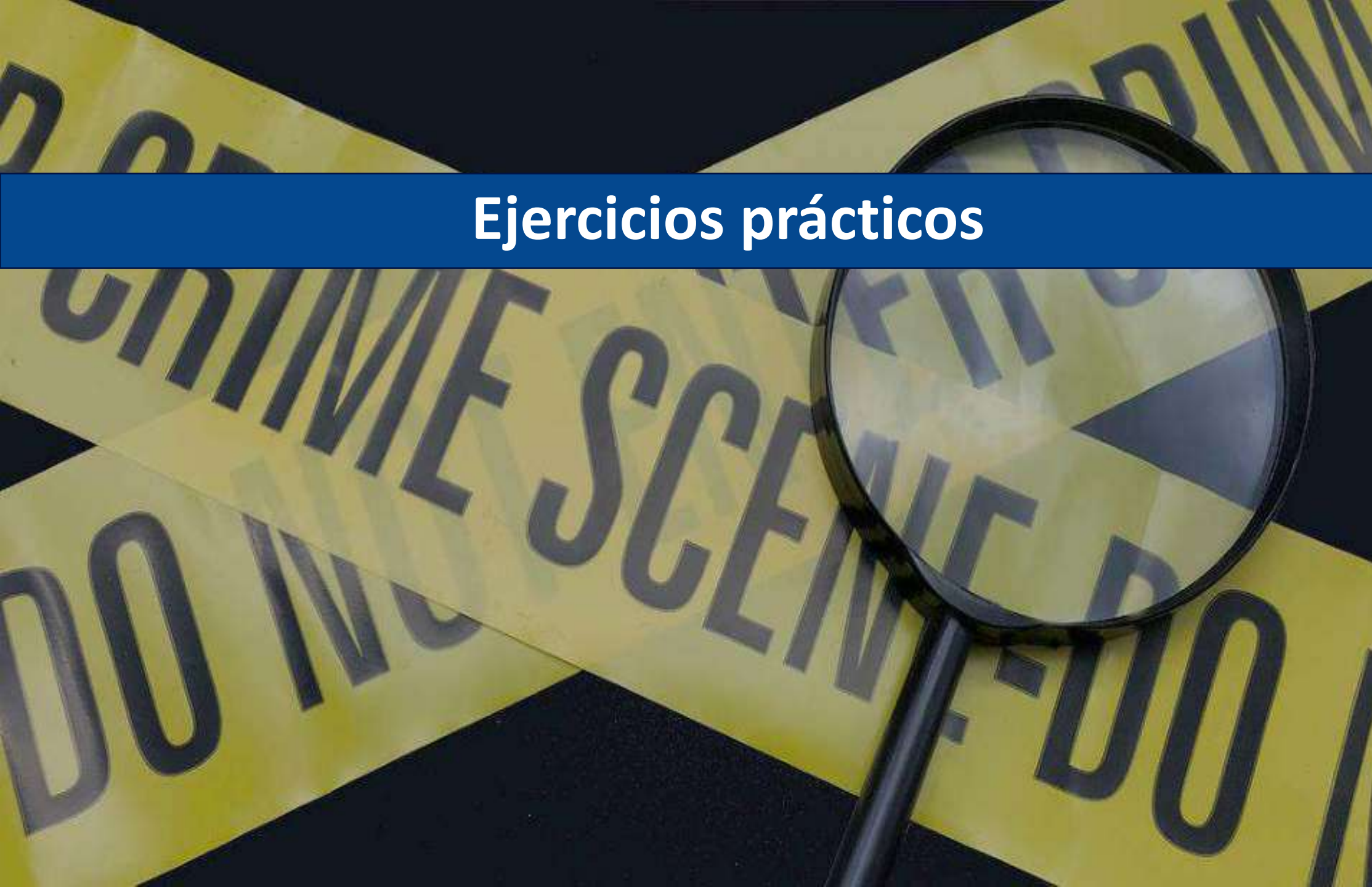


Evaluar



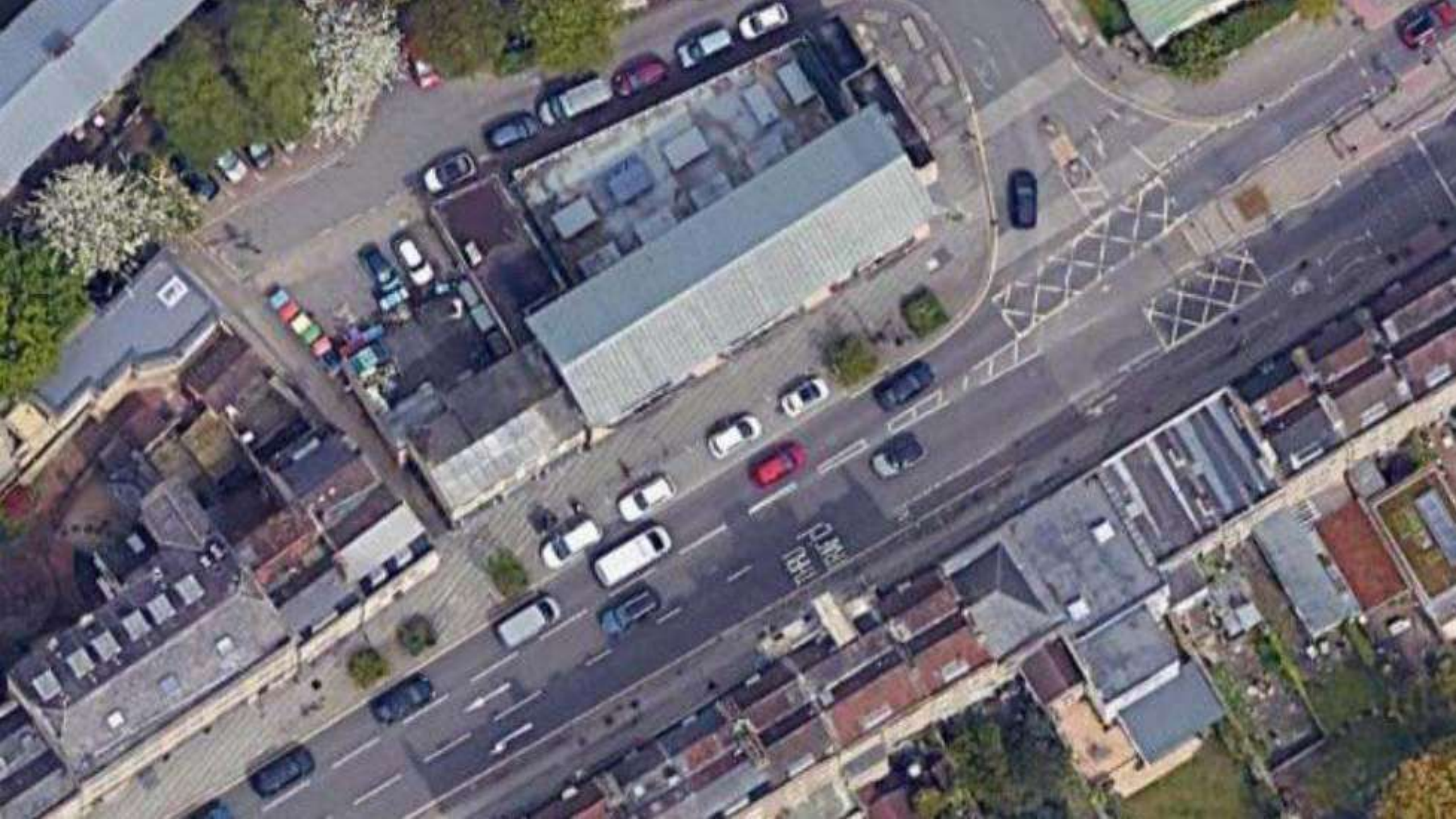
¿Coffee Break?

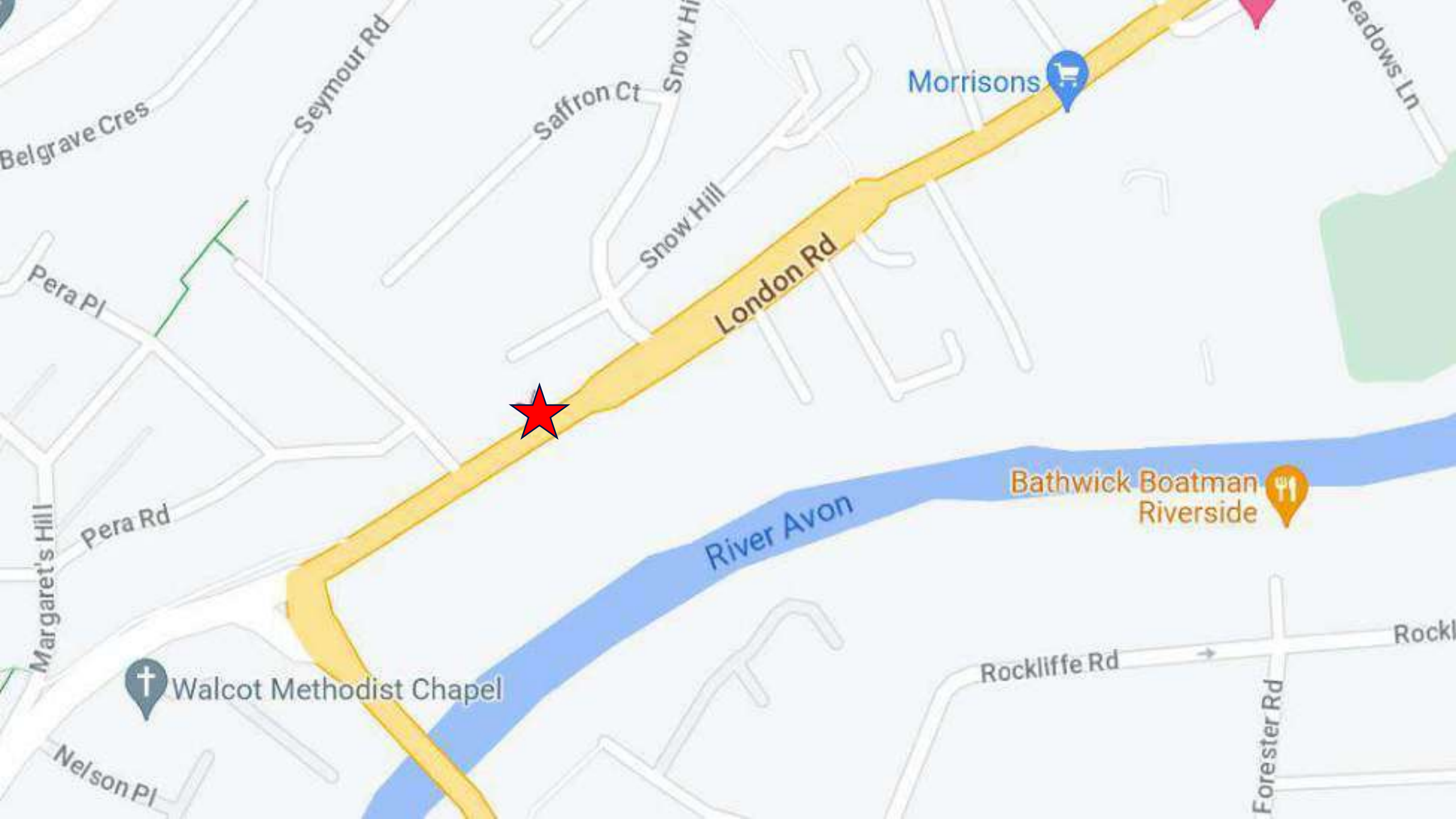




Ejercicios prácticos







Belgrave Cres

Seymour Rd

Saffron Ct

Snow Hill

Morrisons

Pera Pl

London Rd

Meadows Ln



Margaret's Hill

Pera Rd

Bathwick Boatman
Riverside

River Avon

Walcot Methodist Chapel

Rockliffe Rd

Rockliffe Rd

Nelson Pl

Forester Rd



FUNDACIÓN
AMPARO Y JUSTICIA 25

CONGRESO DE
ENTREVISTADORES Y
ENTREVISTADORAS
LEY 21.057



P City centre

Avon Street	Charlotte Street
247	234
SouthGate	Podium
64	OPEN
←	↑

Winter Sale
HALF PRICE

Man walking on the sidewalk



250

ROAD WORK

La mentalidad investigativa

Entender

- ¿Qué es? ¿Dónde es? ¿Qué ocurrió? ¿Quién?

Planificar

- ¿Qué necesito? ¿Qué hay que evitar? ¿Cómo?

Examinar

- ¿Cómo? ¿En qué orden? ¿Quién lo examina?
¿Cuándo? ¿Cómo preservar la materia?

Revisar

- ¿Qué materia obtuve? ¿Qué indica? ¿Necesito hacer algo más? ¿Hay líneas de investigación nuevas?

Evaluar

- ¿Ahora qué? Elaboración de hipótesis. Repetir el proceso si es necesario

¿Y si la “materia” fuera un niño/a...?

¿Habrá diferencias?



Desarrollo de hipótesis

Elaborar un escenario que explica mejor la materia disponible



Desarrollo de hipótesis

¿Se ha reunido toda la materia?

¿Entiende el investigador toda la materia?

¿Hay alguna línea de investigación que aún no se haya seguido y que pueda generar más materia?

¿Qué beneficio aportará el uso de una hipótesis a la investigación?



Desarrollo de hipótesis

¿Qué?

¿Dónde?

¿Quién/ quienes?

¿Cuándo?

¿Cómo?



Proceso de investigación - Matriz de análisis

	Qué se sabe	Qué no se sabe	Conflictos	Consistencias
Quién				
Qué				
Cuándo				
Dónde				
Por qué				
Cómo				

Desarrollo de hipótesis

- Asumir nada
- Creer a nadie
- Averiguar todo





Aplicación práctica de casos

Le asignaremos un caso, en relación a este, debe:

- Aplicar matriz de análisis.
- Planificar el caso en relación a variables investigativas, con la información entregada.
- Definir ¿qué hipótesis plantearía en el caso asignado?.



Sesgos Cognitivos

He escuchado los puntos de vista desde ambos lados... Es tiempo de hacer mi propia investigación sobre la Verdad real

Google

Temas muy debatidos

Encontrados 80.000 resultados

Literalmente el primer enlace que concuerda con lo que ya crees

Apoya completamente tu punto de vista sin cuestionarlo en absoluto

Otro enlace

No te preocupes por eso

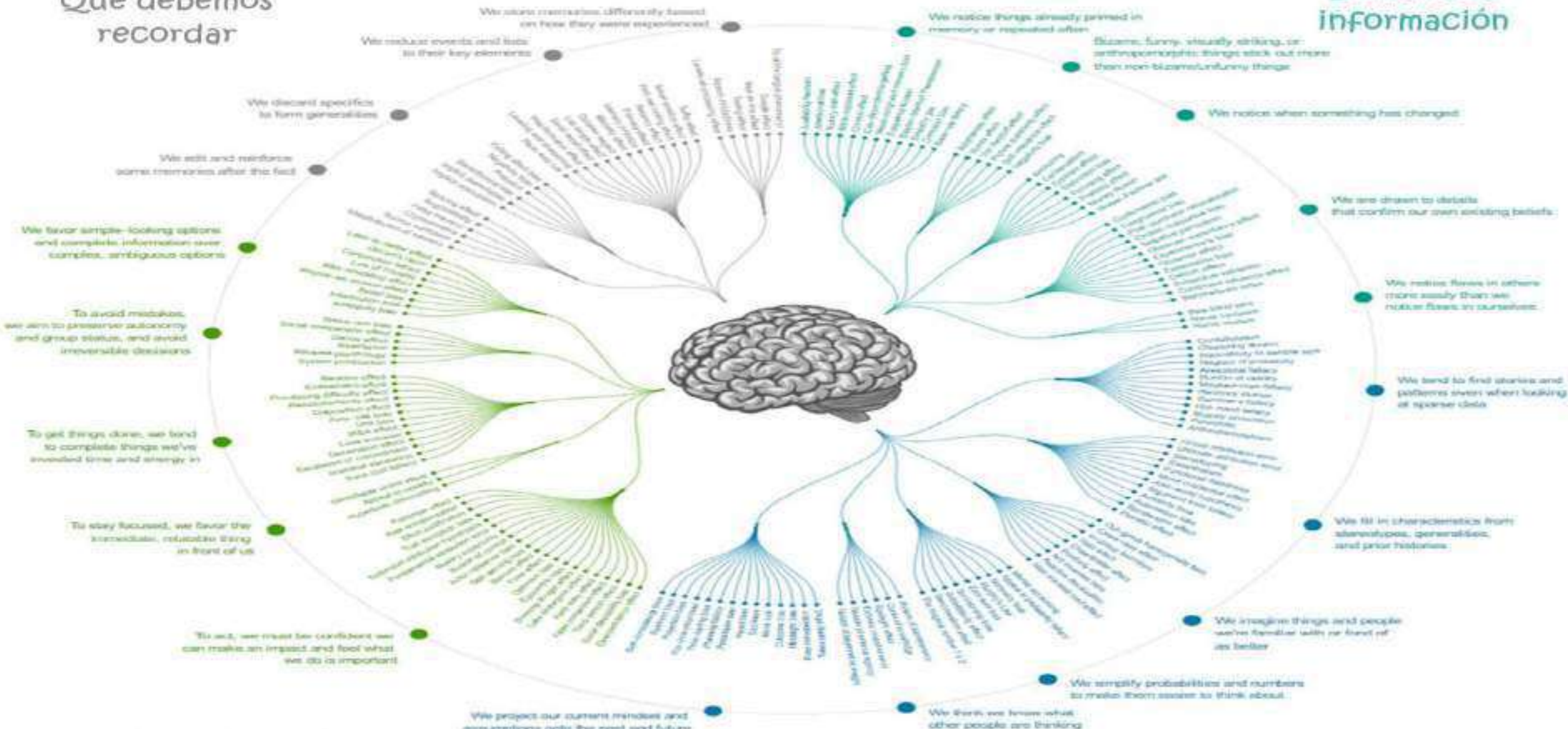
... BINGO!



El códex del Sesgo Cognitivo

Qué debemos recordar

Demasiada información



Necesidad de actuar rápido

No tiene suficiente sentido

Los dos sistemas de Kahneman

(Pensar rápido, pensar despacio)

Rápido

- Intuitivo
- Instintivo
- Asociativo
- Metafórico
- Automático
- Impresionista
- Emocional

Despacio

- Deliberativo
- Más lógico
- Sus operaciones requieren atención

Estrategias de Benson

Problemas universales

- ¿De qué debemos acordarnos?
- Demasiado información
- Sentido insuficiente
- Necesidad de actuar rápido

Estrategias problemáticas

- Repetición, extrañeza, cambios, confirmación, defectos en los demás
- Edición de memorias, generalización, mantenimiento de un ejemplo, uso de memoria externa
- Tiempo insuficiente, más cercano mejor, terminar lo que empezamos, mantener el statu quo y las opciones abiertas
- Patrones, generalidades, problemas más fáciles, lectura de la mente, nuestra mentalidad actual

Ejemplos

- Sesgo de confirmación
- El efecto Dunning-Kruger
- Sesgo dentro del grupo
- Sesgo egoísta
- Sesgo de disponibilidad
- Error fundamental de atribución
- Sesgo retrospectivo
- Sesgo de anclaje
- Sesgo de optimismo
- Sesgo de pesimismo
- El efecto halo
- Sesgo de statu quo
- Entre muchísimos otros...

Pensamiento grupal

¿Por qué estamos en Facebook?



Síntomas

- Ilusión de invulnerabilidad
- Racionalización colectiva
- Creencia en la moralidad inherente
- Visiones estereotipadas de los "grupos externos"
- Presión directa sobre los disidentes
- Ilusión de unanimidad
- Autoproclamados "guardianes mentales"



Evitar el pensamiento grupal

- Prepárate para dar y recibir críticas.
- Los líderes de grupo deben ser imparciales.
- Resolución de problemas en subgrupos.
- Revisa las decisiones con personas externas de confianza.
- Traer expertos externos.
- Bienvenido el 'abogado del diablo'.
- Dale el tiempo adecuado.
- Reconsiderar las decisiones.



PORQUE PENSAR ES DIFÍCIL TIPS SOBRE SESGOS COGNITIVOS



DEMASIADA INFORMACIÓN POR LO QUE DEBES ADVERTIR...

LOS CAMBIOS REPETICIÓN
LO EXTRAÑO CONFIRMACIÓN



NO TIENE SUFICIENTE SENTIDO ASÍ QUE RELLENA LOS ESPACIOS VACÍOS CON...

PATRONES PROBLEMAS MÁS FÁCILES
GENERALIDADES NUESTRA MENTALIDAD ACTUAL
BENEFICIO DE LA DUDA



TIEMPO INSUFICIENTE ASÍ QUE ASUMAMOS...

QUE TENEMOS RAZÓN TERMINAR LO EMPEZADO
PODEMOS HACERLO MANTENER OPCIONES ABIERTAS
LO MÁS CERCAÑO ES LO MEJOR LO MÁS FÁCIL ES MEJOR



MEMORIA INSUFICIENTE ASÍ QUE AHORRA ESPACIO...

REDUCIENDO RECUERDOS DANDO EJEMPLOS
GENERALIZANDO UTILIZANDO MEMORIA EXTERNA

Tarea

Busque un colega con quien trabaje y discuta: ¿Dónde están las oportunidades para que consideramos los efectos del sesgo y del pensamiento grupal en nuestras intervenciones y cuáles serían los beneficios de poner atención a estos temas?

