

PERICIAL PSICOLÓGICA Y TÉCNICAS DE EVALUACIÓN: LA ENTREVISTA COGNITIVA.

FERNÁNDEZ RODICIO CI¹

RESUMEN

La entrevista dentro de la psicología y en todos sus campos de aplicación es un componente muy importante que permite conocer y analizar los rasgos más importantes y característicos de un individuo, un grupo, una pareja, una familia, una víctima, etc, según sea el caso. Pero hay que tener en cuenta que la entrevista forma parte de un proceso de evaluación psicológica, y por ello es importante tener en cuenta diversos aspectos relevantes a la hora de afrontarla, especialmente en el caso de la entrevista cognitiva. La pericia psicológica en el ámbito judicial tiene una finalidad probatoria, no terapéutica y estos elementos superan el análisis del estado actual del paciente y poco tiene que ver con su futura recuperación. Lo que interesa es determinar el origen, la gravedad, la evolución y los efectos del malestar psíquico. En el contexto judicial de evaluación conviene distinguir entre: a) Las pruebas de tipo general: la entrevista. b) Las pruebas específicas. Las técnicas psicométricas, cuestionarios de personalidad y otras técnicas de evaluación. c) Los instrumentos de evaluación forense. En la evaluación forense fueron surgiendo instrumentos específicos de entre los que surge la entrevista cognitiva, que fue diseñada en la década de los 80 en Estados Unidos, por Fisher y Geiselman. Originariamente se empleaba como una técnica para obtener información de testigos adultos, y posteriormente se adaptó a niños.

PALABRAS CLAVE: contexto judicial, evaluación forense, entrevista cognitiva.

ABSTRACT

The interview in psychology in all its fields of application is a very important component that allows knowing and analyzing the most important and characteristic features of an individual, group, couple, family, victim, etc, as the case. But keep in mind that the interview is part of a process of psychological evaluation, and it is therefore important to consider several aspects relevant to tackling, especially in the case of the cognitive interview. Psychological expertise in the judiciary has an evidential purpose, non-therapeutic and these elements than the analysis of the current state of the patient and has little to do with his future recovery. What matters is to determine the origin, severity, evolution and effects of psychic disturbance. In the judicial context of assessment should distinguish between: a) Evidence of a general nature: the interview. b) Specific tests. - The psychometric techniques, personality questionnaires and other assessment techniques. c) Forensic assessment instruments. In the forensic evaluation specific instruments emerged from the emerging cognitive interview, which was designed in the 80s in America, by Fisher and Geiselman. Originally it was used as a technique to obtain information from adult witnesses, and later was adapted to children.

KEYWORDS: judicial context; forensic evaluation; cognitive interview.

CORRESPONDENCIA: cirodicio@uvigo.es

INTRODUCCIÓN: LA ENTREVISTA EN EL ÁMBITO FORENSE.

La tarea del psicólogo en el área del Derecho es mucho más amplia que la que se puede desarrollar en relación con los tribunales de justicia, ya que sólo es un sector dentro de la actividad jurídica, e implica la interacción de los subsistemas: el jurídico y el psicológico.

“En cualquier tipo de actividad psicológica desarrollada por psicólogos en el área jurídica debe existir una reflexión y análisis, psicológico de la realidad con la que se está tratando para poder lograr, en definitiva, una buena actuación”. (Del Popolo, 1996: 17)

En España, la psicología jurídica ha conocido un gran desarrollo desde inicio de los

1 Profesora Asociada del Departamento de Didáctica, Organización Escolar y Métodos de Investigación en la U. Vigo. Equipo de Investigación en Diversidad Educativa. Doctora en Psicología. Especialista en Menores en Situación de Desprotección y Conflicto Social. Perito Judicial. Vocal de la Junta Directiva de la Sección de Jurídica del COP de Galicia. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales

años 90 del siglo pasado, ya que las demandas sociales, las necesidades profesionales, etc, han significado un crecimiento exponencial de los psicólogos dedicados a este ámbito de la Psicología. En la evaluación psicológica forense se emplean técnicas que proceden de la clínica o de la evaluación psicológica individualizada, pero su respuesta siempre se dirige a la esfera interpersonal o social, aunque cada vez existen más protocolos y técnicas propias de la Psicología Jurídica. También se tiene en cuenta conocimientos procedentes de la Psicología Básica (atención, percepción, memoria), y de la Psicología Evolutiva del ciclo vital (infancia, adolescencia, madurez, vejez), aplicados siempre a entornos judiciales que se ven contaminados significativamente por procesos sociales que pertenecen al campo de la Psicología Social, como son el riesgo de muerte, la pérdida de derechos individuales, etc.

La Psicología Jurídica posee diferentes campos de actuación y que a juicio de Ovejero (2009) se pueden enmarcar en dos ámbitos:

- Incluiría todos los ámbitos psicológicos relacionados con el campo de la Ley y del Derecho.
- Un ámbito más restringido, la Psicología Judicial que estudia la influencia que tienen los factores extrajurídicos en las decisiones de los órganos judiciales.

Teniendo en cuenta los campos de actuación y la breve historia que posee la Psicología Jurídica en nuestro país, la definición que ofrece Carpintero (2006) y Del Popolo (1996) es la que mejor refleja estas premisas:

“La Psicología, como ciencia de la conducta y de la mente que rige y dirige esa conducta, ha ido desarrollando a lo largo de su evolución durante el siglo largo de existencia crecientes relaciones de cooperación e interacción intelectual y profesional con el amplio mundo de la ley,

que también gira en torno a la conducta humana, a su regulación y su control, desde el marco de la organización social” (Carpintero, 2006: 70).

“La Psicología Jurídica es el estudio desde la perspectiva psicológica de conductas complejas y significativas en forma actual o potencial para lo jurídico, a los efectos de su descripción, análisis, comprensión, crítica y eventual actuación sobre ellas, en función de lo jurídico” (De Popolo, 1996: 21).

Los esquemas de trabajo que se utilizan habitualmente por los profesionales de la psicología clínica, se ve modificado cuando el ámbito de trabajo se enmarca en la labor de las pericias psíquicas en la actividad probatoria (Jiménez, 2001). Esto se debe a que la labor del forense está condicionada por tres componentes:

- La confianza del paciente.
- Las coordenadas de emisión del diagnóstico.
- La finalidad no terapéutica de su intervención.

La pericia tiene una finalidad probatoria, no terapéutica y estos elementos superan el análisis del estado actual del paciente y poco tiene que ver con su futura recuperación. Lo que interesa es determinar el origen, la gravedad, la evolución y los efectos del malestar psíquico (Jiménez, 2001, 2005).

“La elaboración de informes periciales desde la práctica privada, tanto si son solicitados de parte como si lo son a petición del Juez, pues en ambos casos el procedimiento es similar, supone en muchas ocasiones una evaluación y estudio en un contexto más normalizado, con una temporalización adecuada y un sistema de trabajo donde nuestra labor como auxiliar del Juez conjuga convenientemente eficacia y eficiencia.” (Pasamontes Novo, 2006: 157).

En el contexto judicial de evaluación conviene distinguir entre:

LAS PRUEBAS DE TIPO GENERAL: LA ENTREVISTA.

La entrevista en el ámbito forense no es una técnica más, sino la que guía todo el proceso de evaluación. Por su libertad y flexibilidad, se utiliza de forma constante, ya sea en su forma individual o grupal (entrevista familiar), abierta o estructurada (entrevista a testigos).

LAS PRUEBAS ESPECÍFICAS.

Las técnicas psicométricas, cuestionarios de personalidad y otras técnicas de evaluación nos servirán básicamente como método de verificación de hipótesis clínicas, si bien siempre teniendo en cuenta las limitaciones propias tanto de las técnicas como de la situación forense de evaluación.

LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN FORENSE.

Existen nuevas herramientas para responder a la demanda profesional propia de la psicología forense, ya que se trata de nuevas técnicas que junto con la habilidad profesional garantiza la buena competencia del profesional que trabaja en este campo. SVR-20 (valoración del riesgo de violencia); SARA (valoración del riesgo de violencia contra la pareja); PCL; PCL-R; PCL-SV (predicción de recidiva de delito y de violencia); CBCA (credibilidad de testimonio en casos de abuso sexual infantil).

La entrevista dentro de la psicología y en todos sus campos de aplicación es un componente muy importante que permite conocer y analizar los rasgos más importantes y característicos de un individuo, un grupo, una pareja, una familia, una víctima, etc, según sea

el caso. Pero hay que tener en cuenta que la entrevista forma parte de un proceso de evaluación psicológica.

La entrevista es el instrumento o técnica fundamental del método clínico y es por lo tanto un procedimiento de investigación científica de la psicología. Este instrumento hace confluir en el psicólogo las funciones de investigador y de profesional, ya que la técnica es el punto de interacción entre la ciencia y las necesidades prácticas. Se trata de un proceso por etapas:

- Observación.
- Hipótesis.
- Verificación.

Es un proceso de observación en el que se formulan hipótesis mientras se observa, y en el curso de la entrevista debemos verificar y rectificar las hipótesis en función de las observaciones subsiguientes.

La entrevista es una relación interpersonal directa entre dos o más personas, una vía de comunicación simbólica principalmente verbal (aunque no exclusivamente verbal), con unos objetivos prefijados y conocidos. Ambas partes tienen roles específicos que se inter influyen mutuamente, en donde la delimitación de los roles es asimétrica: el entrevistador tiene el control y su finalidad es obtener información del entrevistado. La entrevista es un campo de relación interpersonal que debe configurarse con las variables del entrevistado, pero se incluye también al entrevistador, cuyo comportamiento forma parte de la totalidad del campo de relación. Por esta razón el entrevistador condiciona el fenómeno que va a observar, por esto él mismo será una variable objeto de análisis.

LA ESTRUCTURA EN LA ENTREVISTA.

La naturaleza de la entrevista varía según el propósito perseguido o el uso al cual se destina, que pueden ser diversos y podemos

reducirlo a tres:

- Recoger hechos.
- Informar.
- Motivar o influir.

Por ello se ofrece una clasificación de los diferentes tipos de entrevista según la finalidad que se pretende alcanzar.

Por su estructura, se utilizan tres tipos de entrevista:

ENTREVISTA CLÍNICA.

Permiten una aproximación mayor y es más adecuada en los primeros momentos de la evaluación. Establecemos una relación interpersonal y realizamos una serie de tareas destinadas a establecer un diagnóstico. Los cinco primeros minutos son fundamentales, en cuanto a que se determina la relación, empatía y actitud ante la situación así como que hay que controlar/evaluar el riesgo de agresión (Borrell i Carrio, 2004). En esta primera entrevista se produce la presentación, la definición del objetivo, y se opta por una actitud de empatía y escucha, ya que permite disminuir la ansiedad en la persona y favorecer el diálogo (Urra, 2002). Las etapas en el desarrollo de la entrevista han de ser cuatro (Martorell y González, 1997):

- Exploración para conocer la naturaleza del problema,
- Preguntas más especializadas,
- Preguntas más individualizadas
- Resúmenes parcializados de la información.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA O SEMIABIERTA.

Ni el texto ni las preguntas están prefijadas, pero hay un esquema o pautas para ser cumplimentadas. Incluye preguntas abiertas pero algunas son cerradas aunque la mayoría de las preguntas (más de la mitad) han de ser

abiertas, de lo contrario sería una encuesta (Martorell y González, 1997).

ENTREVISTA ESTRUCTURADA O DIRIGIDA.

El entrevistador lleva las riendas, hace preguntas siguiendo un esquema estandarizado. Es muy rígida y depende de un plan preciso, con preguntas directas ya elaboradas. Este método limita en gran medida las respuestas, lo cual resulta ser una gran ventaja cuando se quiere forzar al sujeto a responder espontáneamente y sin premeditación (Acevedo y López, 1998). Se emplea dentro de procesos de diagnóstico diferencial (como es el caso de los trastornos de personalidad) pero pueden tener limitaciones tanto por su eficiencia como por la obviedad de su contenido (Urra, 2002).

CUESTIONES METODOLÓGICAS DE LA ENTREVISTA.

FORMULACIÓN DE PREGUNTAS.

Las preguntas tienen como fin primordial el traducir los objetivos específicos del entrevistador en una comunicación positiva con el entrevistado para obtener la información que se desea. Para que la interacción y la comprensión entre las partes sea completa, la comunicación debe ser efectiva, estableciendo en la fase inicial de la entrevista un buen rapport o familiarización de la persona con la situación de la entrevista. Es recomendable que la entrevista comience con preguntas abiertas, que invita a hablar al entrevistado, que da mayor oportunidad para responder, puede dar su punto de vista y expresar sus opiniones y emociones (Martorell y González, 1997).

La forma más eficaz de hacer hablar a un entrevistado es formulándole las preguntas .

de la voz, el uso de las manos, del silencio y todos los movimientos son de gran utilidad (Burell i Carrió, 2004).

Dentro del proceso de comunicación, cada gesto viene a ser equivalente de una palabra en el lenguaje hablado. En general, las conductas no verbales se agrupan en tres grandes categorías, que son las siguientes (Martorell y González, 1997):

Kinésicas.

El comprender la congruencia de los gestos sirve como punto de partida para descubrir la actitud de una persona y dar significado a sus actos. El gesto viene a reforzar la exteriorización de los sentimientos y de las intenciones y, también puede ser voluntario, estudiado. Gestos, contacto ocular, postura y expresiones faciales.

Paralingüísticas.

Incluyen variables como volumen de la voz, entonación, ritmo y fluidez verbal, silencios y pausas.

Proxémicos

La distancia entre entrevistado y entrevistador durante el desarrollo de la entrevista ha de estar siempre comprendida entre la zona social y la zona pública controlando con ello las reacciones de ansiedad, agresividad y hostilidad que pueda generar el hecho de que el entrevistado se sienta invadido en su zona.

ESTRATEGIAS FACILITADORAS DE LA ENTREVISTA.

ASPECTOS ESTRUCTURALES.

Definir los objetivos de la entrevista, tener un plan definido, y organizar la entrevista en el tiempo disponible (entorno a 60 minutos). Mantener el control de la entrevista, registrar

adecuadamente los datos. Finalizar, resumir y señalar conclusiones.

LENGUAJE DE LAS PREGUNTAS.

Preguntas claras, precisas y formuladas en sentido positivo. Determinar el orden, no saltar de un tema a otro. Comenzar por preguntas generales o abiertas y pasar a más específicas o cerradas. Seleccionar aspectos relevantes del contenido y preferencia por indicadores observables de conducta.

ASPECTOS INTERACCIONALES.

La interacción que se desarrolla entre entrevistador y entrevistado durante la entrevista:

Establecer un *rapport* o interacción positiva entre entrevistador-entrevistado, esto alentará la comunicación y la fluidez verbal del entrevistador. El entrevistador debe funcionar como un facilitador, no como un interrogador. Personalizar la entrevista y comunicar empatía, utilizando técnicas como llamarlo por su nombre o repetir su último comentario cuando se intenta profundizar en alguna cuestión (Cantón & Duarte, 2000; Jimenez, 2005).

El saber escuchar es uno de los requisitos básicos e imprescindibles para que el proceso de comunicación se pueda llevar a cabo de una manera eficaz y satisfactoria. Un buen entrevistador tiene que estar siempre alerta, elaborando la información para poder realizar las preguntas adecuadas y oportunas (Martorell y González, 1997). Entre las habilidades que se requieren para escuchar eficazmente:

Atención.

Es importante que el entrevistador logre mostrar interés hacia lo que el entrevistado le dice, de esto dependerá la información que el

entrevistado transmite.

Percepción.

El entrevistador internaliza y organiza las sensaciones que se han ido adquiriendo. Puede influir de dos formas:

Objetiva: características percibidas en relación con la situación en la que tuvieron lugar.

Subjetiva: se refiere a lo que el entrevistador espera oír o nos gustaría oír.

Concentración.

Para obtener del entrevistado el máximo de información es necesario prestar mucha atención y, así, eliminar cualquier fuente de distracción.

Retención.

Un buen entrevistador tiene que estar consciente de su necesidad de recordar los eventos de la entrevista para poder resumirlos y evaluarlos, ya que la toma de notas corta la espontaneidad en el entrevistado.

Las categorías de comportamiento observables durante la entrevista:

El lenguaje y los conceptos utilizados.

El vocabulario empleado por el entrevistado debe ser analizado porque nos da información sobre su personalidad. Los cambios en la elocución y ritmo durante la entrevista, junto con las características propias de la voz que une el matiz (volumen, timbre, tono) y la inflexión (intensidad e intencionalidad).

El rostro.

Las expresiones faciales poseen significados ampliamente aceptados, ya que las ideas o emociones se reflejan en los rasgos de la cara.

Las manos y los desplazamientos del cuerpo.

El movimiento de las manos es un medio de refuerzo en la emisión de mensajes verbales, de ahí la importancia de su observación.

TÉCNICAS PARA MANEJAR LA ENTREVISTA.

Se trata de técnicas específicas, adicionales que el entrevistador puede utilizar en situaciones difíciles.

Técnica de observación.

El entrevistador debe definir y elegir lo que debe ser observado, interpretado e interrogado. La comunicación no verbal se convierte en esencial, una mirada adecuada facilita la comunicación positiva (Martorell y González, 1997).

Técnica del eco.

El entrevistador dirige la conversación haciendo que el entrevistado narre más sobre aspectos relevantes de la entrevista sin notar la presión directa del entrevistador. Para ello realiza una interrogación con las mismas palabras de la información que proporciona el entrevistado (Acevedo y López, 1998) (Borrell i Carrió, 2004).

Técnica del silencio.

Un momento de silencio durante la entrevista en ocasiones surge tal impacto en el entrevistado que se ve obligado a hablar para romper el silencio. Es una técnica de presión, y el entrevistador dirige la entrevista hacia su objetivo y obtener la información deseada hablando lo menos posible, centrándose en la escucha. No hay que precipitarse, hay que observar las reacciones del entrevistado antes de decidir si hay que hablar o callar. Una estrategia útil es repetir la frase o la última parte de la frase que el entrevistado termina de decir (Martorell y González, 1997).

Técnica de confrontación.

Es una técnica adecuada para casos en los que el entrevistador tenga razones para suponer que el entrevistado está tratando de sorprenderlo. La confrontación consiste en pedir más datos y pruebas objetivas sobre lo que sospechamos. Se requiere gran

capacidad de observación por parte del observador para detectar que el entrevistado exagera (Acevedo y López, 1998). El entrevistado puede reaccionar a la confrontación negándola o rechazándola, mostrando confusión, falsa aceptación o aceptación auténtica. Debe emplearse esta técnica cuando se observen indicios conductuales de resistencia como evitación del contacto ocular, ruborizarse, tragar saliva repetidamente, afectividad excesivamente controlada, tensión, inquietud, o si el entrevistado utiliza monosílabos o habla inhibida, tácticas de distracción, disimula, minimiza los síntomas o divaga (Othmer & Othmer, 2003).

Dejar que el entrevistado establezca el “rapport” o de comienzo.

Consiste en que el entrevistador emplee un enfoque amplio y abierto para empezar el diálogo, permitiendo al paciente que presente su problema con sus propias palabras “enfoque centrado en el paciente” y las preguntas amplias y abiertas son las menos sugerentes y permiten al entrevistado subrayar y elaborar lo que considera importante, dejando que el entrevistado tome la iniciativa para establecer la relación inicial (Othmer & Othmer, 2003). El entrevistador debe tener cuidado con no mostrar una posición de rechazo (Cantón y Duarte, 2000). Se trata de lograr una narración libre de lo sucedido, de una forma no-directiva, invitando al entrevistado a dar la información pertinente sin sugerir la respuesta (Jiménez, 2005).

Técnica del uso del agrado.

Esta técnica determina cómo funciona el entrevistado ante una situación de “apoyo”. La técnica consiste en que el entrevistador maneje una actitud de aceptación total mientras la persona entrevistada habla: mostrando interés, manifestando verbal y corporalmente su aprobación.

Técnica del uso del desagrado.

Técnica de presión cuyo objetivo es evaluar la seguridad que el entrevistado tiene en sí mismo ante una situación adversa, así como su capacidad para mantener y defender sus juicios. Se trata de que el entrevistador mantenga una actitud de desagrado y desaprobación ante lo que el entrevistado está diciendo, para analizar y observar las reacciones del entrevistado.

Técnica de presión emocional.

Esta es la técnica de presión más fuerte porque sirve para medir el grado de control emocional que el entrevistado tiene de sí mismo. Se trata de hacerle sentir al entrevistado que no le creemos y que lo lleve a la desesperación y ver que fácil o difícilmente pierde los estribos.

Técnica de presión del tiempo.

Se trata de ejercer un alto grado de presión e base al manejo del tiempo. Sirve para explorar la capacidad de organización de un individuo cuando se encuentra bajo un límite de tiempo.

CARACTERÍSTICAS DEL ENTREVISTADOR.

El entrevistador es el encargado de guiar y encauzar la situación de la entrevista de manera que satisfaga sus metas. Conocer el comportamiento humano será la herramienta principal del entrevistador (Acevedo y López, 1998). Hay cuatro categorías de habilidades principales que necesita manejar un buen entrevistador:

SOCIALES.

Dominio de las normas y costumbres sociales.

COMUNICATIVAS.

La entrevista es una interacción comunicativa y con unas habilidades esenciales.

ANALÍTICAS E INTERPRETATIVAS.

Son necesarias para dar coherencia a la información.

DE TOMA DE DECISIÓN.

Debe tener cuidado de no dejarse llevar por estereotipos, ni juzgar a las personas por su raza o sexo.

Fuentes de distorsión del entrevistador:

HABILIDAD TÉCNICA.

Cuando la directividad del entrevistador es nula o excesiva, comete el error de realizar demasiadas preguntas abiertas/cerradas o muchas preguntas a la vez. No tener en cuenta la comunicación no verbal.

PREJUICIOS.

Tener conciencia de los propios prejuicios evita su influencia.

EFFECTO HALO.

Es un sesgo cognitivo del observador, en este caso del entrevistador, que hace pensar que unas características limitadas se aplican al todo. El observador selecciona la información de forma selectiva y este sesgo cognitivo consiste en apreciar una característica en particular de una persona y generalizar la personalidad o aptitudes de ésta en torno a esa característica apreciada. Juzgamos a una persona a partir de un rasgo o cualidad determinada y sacamos conclusiones que no tienen por qué ser ciertas, aun cuando el resto de sus características o habilidades no tengan que ver con la evaluada. (Cosacov, 2007)

CONDUCTAS NEGATIVAS.

Cortar al entrevistador, discutir, enojarse, anotaciones excesivas, juzgar.

SESGO CONFIRMATORIO DEL ENTREVISTADOR.

Algunos entrevistadores mantienen a priori una actitud receptiva o contraria a la posibilidad de que determinado suceso se haya producido y organizan la entrevista para

potenciar al máximo las revelaciones del entrevistado. La actitud del entrevistador es sesgada porque intenta obtener sólo pruebas confirmatorias y evita todas las vías que pueden dar lugar a pruebas disconfirmatorias (Cantón y Cortés, 2000).

ENTREVISTA COGNITIVA.

La entrevista cognitiva fue diseñada en la década de los 80 del siglo pasado, en Estados Unidos, por Fisher y Geiselman. La técnica de la entrevista cognitiva estudia la manera en cómo se dirige la comprensión de la persona, es decir, el proceso mental, y responder así a las cuestiones que se presentan con un énfasis especial en las dificultades potenciales de este proceso. Sin embargo, los investigadores realizan estudios con las entrevistas cognitivas para realizar ensayos de forma virtual con el tipo de material que empujan, ya sea oralmente o por escrito, para identificar las dificultades que puede generar el empleo de esta técnica y que podrían pasar desapercibidas (Willis, 2005).

Originariamente se empleaba como una técnica para obtener información de testigos adultos, y posteriormente se adaptó a niños. Existe una gran controversia a la hora de acreditar un mayor recuerdo al emplear la entrevista cognitiva o utilizar la entrevista tradicional, ya que existen investigaciones que concluyen que no existen diferencias significativas en la exactitud del recuerdo. Posteriormente Geiselman & Fischer mejoran la entrevista cognitiva, incorporando estrategias tales como gestionar la dinámica social de la relación entre entrevistador/entrevistado para incrementar la comunicación eficaz con el testigo (Spielberger, 2008). Geiselman & Fischer (1994) fundan su entrevista cognitiva en el conocimiento de dos principios del funcionamiento de nuestra memoria:

- La efectividad del recuerdo va a depender de la cantidad de elementos relacionados con el evento que se trata de evocar y que hayan sido realmente codificados. La información que se desea obtener ha de ser por el procedimiento más adecuado, para que emerja sin verse alterada.

Diferentes investigadores han formulado recomendaciones sobre la manera más eficaz de realizar la entrevista de investigación (Cantón & Cortés, 2000), y todos confluyen en una serie de recomendaciones:

- La entrevista debe realizarse en varias sesiones, siguiendo una determinada secuencia, por un profesional especializado. En caso de niños, realizarla sin presencia de los padres y grabarla siempre.
- Las sesiones no deben durar demasiado.
- Eliminar técnicas sugestivas, evitando preguntas tendenciosas.

Poole y Lamb (1998) explican que el procedimiento a través del cual se lleva a cabo la entrevista cognitiva (EC) se basa en 3 componentes:

PRINCIPIOS DE MEMORIA Y COGNICIÓN SOBRE LAS CONDICIONES RELACIONADAS CON LA EXACTITUD DE LOS RECUERDOS.

Cognición se refiere a todo lo relacionado con la capacidad de entender, razonamiento, aplicación del pensamiento, inteligencia. La memoria restituye lo que se fijó, es decir, lo que fue percibido como esencial. Esto varía según los individuos y las edades. La memoria está también ligada a la inteligencia, que reconstruye el recuerdo en función de las preocupaciones y de los intereses de la persona.

Recordar los sucesos más de una vez es eficaz, sobre todo cuando el entrevistador varía la forma de plantear la pregunta, pedirle que recuerde desde la perspectiva de otra persona,

recordar hacia delante o hacia atrás (Cantón & Cortés, 2000). La persona que presta declaración sólo puede acceder a una representación mental en un determinado momento, las preguntas tienen que ser compatibles y el entrevistador no debe interrumpir la secuencia de pensamiento del entrevistado.

LOS PRINCIPIOS DE LA COMUNICACIÓN Y DE LA INTERACCIÓN SOCIAL QUE GUÍAN LAS CONDUCTAS VERBALES Y NO VERBALES DE LOS ENTREVISTADORES.

El lenguaje verbal es una habilidad innata en el ser humano, el uso del lenguaje está guiado por normas de carácter social. De ese modo, no son mecanismos innatos sino sociales los procedimientos de cortesía y también están controlados por normas sociales aspectos tales como saber cuándo podemos hablar y cuándo resulta más adecuado guardar silencio. El entrevistador debe conseguir estimular la participación del entrevistado, mostrarse tolerante, no interrumpirle, emplear técnicas como el feedback, permitirle utilizar formas no verbales de comunicación (Cantón & Cortés, 2000).

LA SECUENCIA DE LA ENTREVISTA COGNITIVA.

El fundamento teórico del método es que los recuerdos están asociados a sus orígenes externos y contextuales. De este modo, a través de distintas técnicas que ayuden al entrevistado a ponerse de nuevo en situación se logrará una mejor licitación de sus recuerdos. La entrevista se realiza a través de diferentes fases que descritas a continuación.

Este tipo de entrevista se utiliza en la obtención de un testimonio y que consiste en aportar información que permita esclarecer el suceso que se está investigando. Diversos

autores (Ibañez & González, 2002; Hoyo, 2004) ponen de relieve las diferentes fases dentro de la entrevista cognitiva:

Reinstauración mental del contexto o proceso de recuperación del contexto.

Es decir, la recuperación mental de los contextos físicos y psíquicos simultáneos al evento sobre el que se va a presentar el testimonio. Exige gran pericia por parte del entrevistador porque al testigo le cuesta recrear lo vivido, ya que se entremezclan los sentimientos, pensamientos, emociones, que interfieren en el recuerdo, y por esa razón se inicia preguntándole los detalles físicos de la escena. Es importante no tener prisa a la hora de hacer la entrevista. La recuperación mental se fundamenta en los principios asociativos de la memoria, y por ello debemos tener en cuenta la teoría de la doble codificación de Paivio (1986) que especifica que existen dos clases de fenómenos manejados cognitivamente por subsistemas separados:

- Uno especializado en la representación y procesamiento de información no verbal.
- Otro especializado para hacer frente a material verbal.

El sistema de imagen actúa en paralelo y su especialidad es el procesamiento de la información concreta, aspectos sensoriales y preservación de propiedades espaciales y métricas, generación y análisis de imágenes. El sistema verbal se especializa en procesos secuenciales de información, información abstracta. Una imagen mental del momento que la persona ha vivido genera una mayor cantidad de elementos vinculados, y permitirá recordar otros codificados conjuntamente con ellos.

Algunas personas están muy dotadas para formar imágenes mentales, y afirman pensar casi exclusivamente en imágenes, tener imágenes muy vívidas, en cambio otras no son capaces de formar imágenes de las cosas mentalmente, por no tener conciencia de

cualquier forma de imagen mental (Denis, 1982; González Fontao 1997). Cuando se entrena a personas en un sistema memotécnico de enlace empleando la utilización de imágenes mentales para recordar una lista de palabras, se obtiene como resultado que la capacidad objetiva y subjetiva de formar imágenes, el tipo de imagen utilizada y el intervalo de retención influyen de forma significativa en el recuerdo de palabras concretas, abstractas y en general de todas las palabras de una lista que han tenido que memorizar. Y si se tiene en cuenta la viveza de imagen de las palabras, en el recuerdo de las palabras concretas existen diferencias significativas a favor de las imágenes normales. (Fernández Rodicio, 1995).

Fase narrativa, que lo diga todo.

El entrevistador le pedirá que diga todo lo que recuerde. Se trata de establecer el contexto personal y material del delito a nivel emocional "*¿qué sintió en aquel momento?*", perceptivo y de desarrollo de los hechos ("*¿qué estaba haciendo en aquel momento?*") (Orin del Castillo, 2010). Se invita al testigo a expresar todo lo que recuerde y le venga a la memoria sin excluir cosa alguna por mas pequeña o absurda que le parezca. También se puede seleccionar una secuencia que tenga una imagen mental que aporte mayor información (desde la perspectiva del entrevistador) o que proporcione la imagen más clara (desde la perspectiva del testigo). Las preguntas que realiza en entrevistador en esta parte deben estar basadas en lo declarado por el entrevistado (Cantón & Cortés, 2000).

Recordar en distinto orden.

El entrevistador pide al testigo que recuerde en diferente orden para cerciorarse de que el relato está correctamente construido. Incluso también se le invita a hacer variar la perspectiva, por ejemplo que el sujeto relate el hecho desde la perspectiva de otro

participante, (la víctima, otro agente activo o pasivo en el hecho etc.) emergerán detalles y circunstancias no recordadas desde la propia perspectiva (Ibáñez Peinado, 2008).

Fase de entrevista estructurada.

El entrevistador toma la iniciativa y es el momento de que nos aporte el mayor número de detalles. Para evitar realizar preguntas sugerentes, hay que formular dichas preguntas en relación con aquello que el sujeto ha mencionado colocándole de nuevo en el contexto para que ofrezca todo tipo de detalles (Orin del Castillo, 2010).

CONCLUSIONES.

La entrevista tiene que estar preparada, y debemos tener conocimiento de las circunstancias del proceso contencioso que ha llevado al juzgado a esa persona, así como cuales son los elementos básicos del litigio que desea conocer el Juez, para poder afrontar la realización de la entrevista con suficientes garantías, y poder entender las reacciones del entrevistado en el transcurso de la misma.

En cuanto a la realización y el tiempo de duración, no debe ser realizada en una única sesión ya que se trata de un proceso de información que se irá completando a lo largo de la evaluación a través de otros procedimientos como autoinformes, cuestionarios, test, etc.

La efectividad del recuerdo del testigo va a depender de la cantidad de elementos relacionados que la persona haya podido codificar, de esta forma cobra especial importancia la primera fase de la entrevista que es la restitución del contexto, de tal forma que debemos tener en cuenta las recomendaciones realizadas por los diversos autores para llevar a cabo un procedimiento de preguntas más adecuado para que el recuerdo sea mayor.

BIBLIOGRAFIA

1. ACEVEDO IBAÑEZ, A. & LÓPEZ MARTIN, A.F. (1998) El proceso de la entrevista: conceptos y modelos. Ed. Limusa.
2. CANTÓN DUARTE, J. & CORTÉS ARBOLEDA, M.R. (2000) Guía para la evaluación del abuso sexual infantil. Madrid: Psicología Pirámide.
3. CARPINTERO CAPELL, H. (2006) Breve historia de la psicología jurídica. En E. GARRIDO MARTIN, J. MASIP PLEJEJA & C. HERRERO ALONSO (Coord.) Psicología jurídica. Madrid: Pearson Educación.
4. COSACOV E. (2007) Diccionario de términos Técnicos de la Psicología. Argentina: Editorial Brujas.
5. BORRELL i CARRIÓ, F. (2004) Entrevista clínica. Manual de estrategias prácticas. Barcelona: SemFYC.
6. DENIS, M. (1984) las imágenes mentales. Madrid: Siglo XXI.
7. Del POPOLO, J.H. (1996) Psicología Judicial. Argentina: Ediciones Jurídicas Cuyo.
8. FERNÁNDEZ RODICIO (1995) los factores de imagen como determinantes en el sistema de enlace en el aprendizaje de series. Extracto de Tesis Doctoral. Salamanca: Kadmos.
9. GEISELMAN, E. FISCHER, R. (1994) La entrevista cognitiva para víctimas y testigos de crímenes. En Raskin, D. Métodos psicológicos para la investigación y pruebas criminales Bilbao: DDB.
10. GONZALEZ FONTAO, M^a.p. (1997) capacidad de imagen y creatividad. Servicio de publicaciones de la Universidad de Vigo.
11. GONZÁLEZ, J.L. E IBÁÑEZ, J. (1998). Aplicación policial de la Entrevista Cognitiva. Anuario de Psicología Jurídica, 61-77.
12. IBAÑEZ PEINADO, J. & GONZALEZ ÁLVAREZ, J.L. (2002) la Psicología y las Fuerzas de Seguridad. En URRRA PORTILLO, J. (coord.) tratado de Psicología Forense. Madrid: Editorial Siglo XXI, 489-506.
13. IBÁÑEZ PEINADO, J. (2008) La entrevista cognitiva: Una revisión teórica. Psicopatología Clínica Legal y Forense, 8, 129-159.
14. JIMÉNEZ GÓMEZ, F. (2001) (coord.) Evaluación psicológica forense. Matrimonio y procesos de protección con el menor. Salamanca: Ediciones Amarú.

15. JIMÉNEZ GÓMEZ, F. (2005) (coord.) Evaluación psicológica forense. Fuentes de información, abusos sexuales, testimonio, peligrosidad y reincidencia. Salamanca: Ediciones Amarú.
16. HOYO SIERRA, I. (2004) (coord.) Introducción a la psicología del derecho. Madrid: Editorial Dykinson.
17. MANZANERO, A.L. (2010) Memoria de testigos. Obtención y valoración de la prueba testifical. Madrid: Pirámide.
18. MARTORELL, M^a C. & GONZÁLEZ, R. (1997) Entrevista y consejo psicológico. Madrid: Editorial Síntesis.
19. OVEJERO BERNAL, A. (2009) Fundamentos de Psicología Jurídica e investigación criminal. Ediciones de Universidad de Salamanca.
20. OTHMER, E. & OTHMER, S.C. (2003) DSM IV-Tr. La entrevista clínica. Tomo 1. Fundamentos. Barcelona: Editorial Masson.
21. ORIN DEL CASTILLO, J.M^a. (2010) Psicología criminal. Técnicas aplicadas de intervención e investigación policial. Valladolid: Editorial Lex Nova.
22. PAIVIO, A. (1986) Mental representations: a dual coding approach. New York: Oxford University Press.
23. PASAMONTES NOVO, E. (2006) Informe pericial psicológico. Aplicaciones desde la práctica privada. En T. FABIAN, C. BÖHM & J. ROMERO (Coord.) Nuevos caminos y conceptos en la psicología jurídica. Berlin: Lit Verlag.
24. POOLE, D.A. & LAMB, M.E. (1998). Investigative interviews of children: A guide for helping professionals. Washington, DC: American Psychological Association Press.
25. SAYWITZ, K. & CAMPARO, L. (1998) Interviewing child witnesses: A developmental perspective. Children Abuse and Neglect, 22 (8), 825-843.
26. SPIELBERGER, C. (2008) Encyclopedia of Applied Psychology. Academic Press.
27. URRÁ PORTILLO, J. (2002) (Comp.) Tratado de psicología forense. Madrid: Editorial siglo XXI de España.
28. WILLIS, G.B. (2005) Cognitive Interviewing. A Tool for Improving Questionnaire Design. London: Sage Publications Inc.
29. YULILLE, J.C.; HUNTER, R.; JOFFE, R. & ZAPARNIUK, J. (1993) Interviewing children in sexual abuse cases. In G.S. GOODMAN & B.L. BOTTOMS (Eds.) Child victims, child witnesses: Understanding and improving testimony. New York: The Guilford Press.