



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

 UDS Mi Universidad

 @UDS_universidad

www.uds.mx

Mi Universidad

Tel. 01 800 837 86 68

Técnicas De La Entrevista



Licenciatura En Psicología 4°

Lic. Luis Ángel Galindo Argüello.

Unidad I

Generalidades

- Tipos De Entrevista



TIPO DE ENTREVISTA POR OBJETIVOS

De acuerdo a los objetivos la entrevista psicológica se divide en cinco grandes campos, que se describen a continuación:

1.- ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN.

Su objetivo es recolectar información pertinente para responder una pregunta de investigación, ya sea en investigación cuantitativa o cualitativa; se conduce en función del paradigma de investigación usado.



2. ENTREVISTA PSICOPEDAGÓGICA O PSICOEDUCATIVA.

Su función es determinar las posibles interferencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, además de localizar sus causas e influir en su solución.



Tipos De Entrevista

LA ENTREVISTA PSICOLÓGICA no es el único tipo de intervención que un psicólogo puede utilizar en el ámbito de las instituciones educativas, pero si es su herramienta más específica y privilegiada. Incluso otros tipos de intervenciones de acción se sustentan en la observación y diagnóstico de situaciones institucionales y para ello es necesario elaborar entrevistas con los distintos actores institucionales.



3. ENTREVISTA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL.

Se realizan con el fin de asesorar a un sujeto en la elección de un empleo, escuela o carrera en función de sus características personales: aptitudes, intereses, tipos de inteligencia, estilo de aprendizaje.



4. ENTREVISTA CLÍNICA.

Su objetivo es conocer el funcionamiento de la personalidad de un sujeto: sus motivaciones, frustraciones y dinámica de personalidad. Puede ser diagnóstica, terapéutica y de asesoría.

Llamamos "**entrevista clínica**" a una técnica de entrevista que, según los autores y los ambientes, se ha llamado también entrevista no estructurada, entrevista profunda, entrevista libre, no directiva, etc.



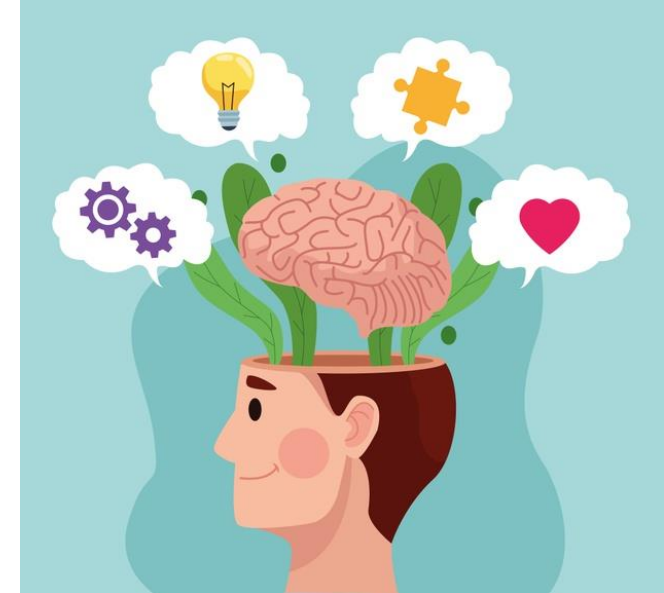
Observemos inmediatamente que la principal característica común es la ausencia de estandarización formal y la preocupación de estructurar psicológicamente la entrevista de tal modo que el sujeto llegue a expresar libre y completamente sus opiniones y actitudes con respecto al objeto de la encuesta, así como los hechos y móviles que constituyen su contexto.

Tipos De Entrevista

El origen de esta técnica de entrevista es bastante difícil de situar. Se le puede reconocer un antecedente en las distintas formas de entrevista terapéutica, en particular, en la técnica de **C. Rogers**.

La técnica exige a su entender, dos cualidades principales: "saber observar (no detener nada, no desviar nada) **y saber buscar algo preciso.**

Evidentemente conducir entrevistas de investigación con niños es una actividad muy diferente de la que consiste en conducir entrevistas con adultos.



Tipos De Entrevista

Cuando los promotores de la técnica clínica se proponen exponerla, la oponen generalmente a la táctica (es decir, a los aspectos formales) de la entrevista estandarizada y hacen pensar que lo esencial es esta diferencia de táctica.

La táctica clínica o no directiva permitiría al sujeto expresarse libre y completamente- en el marco de su experiencia y su personalidad.

Tipos De Entrevista

El entrevistador, que debe ser hábil y estar informado de todos los aspectos de la investigación, está provisto de una serie de preguntas (10 o 12) bastante generales, que se presentan en forma de temas de entrevista.



Al proponer sus temas de entrevista, el entrevistador utilizara diversos procedimientos para cumplir los objetivos siguientes:

a) Dirigir Lo Mejor Posible El Desarrollo De La Entrevista.

Para ello es necesario: dejar que el sujeto aborde el tema como quiera; conceder tiempo al sujeto para que desarrolle su idea, con todos los detalles que desee, y, si corresponde, ayudarlo a seguirla por medio de frases como: " si es interesante ... , se puede pensar así", etc.

Tipos De Entrevista

Principalmente, **si se trata de sentimientos personales o actitudes afectivas; las preguntas destinadas a incitar al sujeto a desarrollar sus ideas deben ser "neutras" y no acarrear ninguna sugestión en su tono;** se dirá, por ejemplo: *¿cómo advirtió usted eso?, ¿por qué pensó que ocurre sí?, ¿tiene algo más que decirme sobre ese punto?, etc.;*



El entrevistador no es un educador, un consejero, ni un propagandista, sino un oyente benévolo. No debe expresar sus sentimientos y opiniones (no denotara sorpresa ni desaprobación), **que podrían inhibir al sujeto o conducirlo a adoptar actitudes defensivas.**

B) Ampliar Los Temas

Las precauciones precedentes habrán permitido ya al sujeto darse cuenta de que puede dirigir la entrevista sobre un tema dado. Pero es preciso también que se sienta con libertad para tratar otros temas que le parezcan relacionados con el primero.



Las intervenciones del entrevistador deben ser tales que el sujeto sienta no solo que puede hacer digresiones, sino también que son apreciadas como puntos de vista nuevos e interesantes, La actitud del entrevistador, su mirada, su sonrisa, las inclinaciones de cabeza, etc., lo alentaran.

El entrevistador deberá cuidar particularmente las transiciones de un tema a otro. Aquellas que provienen de la iniciativa del sujeto pueden indicar su orientación de pensamiento o reacciones afectivas, lo que, a veces, lleva a continuar rápidamente. Se traducirá esto por medio de silencios, frases inconclusas, gruñidos, etc.

Durante las entrevistas pueden aparecer puntos de vista inesperados y el entrevistador debe poder encararlos y explotarlos. Pero, para ello, **es preciso no "bombardear" con preguntas al sujeto, especialmente con preguntas directas que trastornan el curso de su pensamiento y lo llevaban a refugiarse en la respuesta superficial.**

C) Especificar El Marco De Referencia

Cuando se ha encarado un tema, lograr que el sujeto defina los conceptos o la situación de la cual habla. La reacción de tal sujeto particular puede referirse a un aspecto limitado del concepto o de la situación. **Pedirle que defina ese aspecto, es pedirle que haga introspección, y es fácil advertir la posibilidad de errores de testimonio y distorsiones.**

Se ve, pues, que la libertad de expresión en la entrevista no es incompatible con cierta precisión. La regla es que no se debe vacilar, cuando se ha expresado una opinión o una actitud, en pedir al sujeto que precise las situaciones que, a su juicio, la provocaron, así como la información en virtud de la cual toma posición.

d) Significación

Un concepto, una situación o una actitud provocan reacciones personales; el sujeto les concede más o menos importancia, según su personalidad, su experiencia o su filosofía de la vida.

Un rico industrial proveniente de una familia acomodada y que, probablemente, nunca tuvo que preocuparse por su calefacción doméstica considerara el problema superficialmente o, si le interesa, de manera poco racionalizada.

El entrevistador debe poder apreciar la "profundidad" de las respuestas, distinguir las que están muy motivadas, de las circunstanciales o superficiales. Para ello: dirigir lo menos posible la evolución de la entrevista; preguntar al sujeto "lo que siente" en tal o cual situación.

En efecto, cualquiera sea la técnica de entrevista adoptada, esencial para el entrevistador que adquiera conciencia de que trata con hombres o mujeres y no con "sujetos" de entrevista con los cuales no tiene más relación que la psicológica.

Ciertamente la técnica clínica se presta más a esos desarrollos, pero la técnica estandarizada, si se aplica con conocimiento, lo permite también. Pensamos que en este esfuerzo, que se exige al entrevistador reside la condición necesaria de toda entrevista fecunda y valedera.

Ejemplos De Aplicación.

Al exponer las dos formas principales que puede adoptar la entrevista de encuesta o de investigación, tuvimos en cuenta principalmente la dirigida al público en general o a ciertos grupos sociales, cuyos puntos de vista o actitudes, con respecto a un problema de interés general, desea estudiar el investigador.

Tipos De Entrevista

a) La entrevista posterior a una experiencia

Los sujetos entrevistados fueron colocados, o se hallaron en una situación concreta cuyas características objetivas se han podido analizar: leyeron un libro o un diario, asistieron a la proyección de una película, o se sometieron a una prueba psicológica

Tipos De Entrevista

En psicología social, ese tipo de entrevista fue utilizado con frecuencia para investigar el aspecto significativo de una situación. Se proyectó, por ejemplo, ante un grupo de sujetos una película de propaganda extremista.

Los extremistas aparecieron como "enemigos de la sociedad". Las entrevistas permitieron precisar que el grupo reacciono principalmente contra las numerosas escenas en que se presentaba a oradores que arengaban a multitudes excitadas y a desfiles de partidarios desaforados.

Tipos De Entrevista

b) La entrevista de investigación en un medio industrial

Cuando se efectúa una encuesta por medio de entrevistas, el grupo de sujetos al cual uno se dirige se escoge en un ámbito definido por relaciones sociales reales, más o menos afectadas por conflictos.

Tipos De Entrevista

En efecto, a pesar de las garantías de anonimato, la función social o medica de los entrevistadores y el objetivo de la investigación, que puede no amenazar en nada a los empleados de la fábrica, los sujetos tenderán a desconfiar, a abrigar sospechas, a responder en el sentido que creen es el deseado por los que conducen la entrevista.

Tipos De Entrevista

Una fuente de error proviene de los contactos que los sujetos, no entrevistados aun, pudieron tener con los que ya lo fueron, los cuales les cuentan el desarrollo de la entrevista; se forman así, con respecto al objeto de la investigación, actitudes de grupos de taller, de oficio, etc.,

5. ENTREVISTA LABORAL.

Se aplica para conocer las características de un candidato a un puesto laboral para elegir al más idóneo. Puede ser de selección, ajuste o salida.



Entrevista de admisión o selección:

Aquella por medio de la cual el entrevistador procura formarse un juicio acerca del candidato entrevistado. Desde luego que aquí debe hacerse una distinción clara entre:

- 1) La entrevista previa, ligera y rápida
- 2) La entrevista amplia o principal, con la que se trata de profundizar en la personalidad y habilidades del candidato, para, en base a ello , estar en condiciones de evaluar aptitudes(en todos sus niveles) para el empleo que se ofrece.

Tipos De Entrevistas

Entrevista de salida:

Se trata de la entrevista que es conveniente realizar cuando la salida de la empresa de un empleado no ha sido violentada, sino que es una respuesta a las necesidades personales del empleado.

Uno de los factores que llevan a que este tipo de entrevista sea exitosa radica en la necesidad de catarsis del entrevistado, necesidad que, de ser aprovechada por el entrevistador, puede conducir a una mejora en la empresa.

TIPO DE ENTREVISTA POR ESTRUCTURA

Esta clasificación se refiere a la forma como se conduce la entrevista y cómo se estructuran las interrogantes que el entrevistado debe contestar. En función de este criterio encontramos cuatro acepciones:

A) ENTREVISTA ESTRUCTURADA O CERRADA

Se define también como el conjunto de procedimientos en el que el entrevistador utiliza preguntas dirigidas a un abordaje detallado, ajustado a ciertos objetivos preestablecidos que desea conocer o para los cuales el entrevistado solicita asistencia. La estructura de la entrevista cerrada es rígida, se fundamenta como método en preguntas directas.

En este tipo de entrevista, el entrevistador se presenta a la entrevista con un cuestionario bien **estructurado**, que el entrevistado debe responder; el entrevistador se ciñe fielmente al cuestionario y no pregunta nada fuera de él.

B) ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

En esta modalidad, si bien el entrevistador lleva un guion de preguntas básicas, tiene la libertad de cuestionar al entrevistado sobre aquellos temas que le interesen, o bien omitir algunos temas de acuerdo a su criterio.

El objetivo de la entrevista semidirigida consiste en invitar al entrevistado a tratar aspectos que no han quedado claros para el entrevistador y llenar lagunas de información.

En general esta modalidad se aplica durante las entrevistas posteriores a la entrevista inicial, pues tiene como objetivo recabar datos más precisos que den claridad a la información ya obtenida

C) ENTREVISTA ABIERTA O NO ESTRUCTURADA

En este caso el entrevistador tiene la flexibilidad para adaptar la entrevista a las características psicológicas del entrevistado, avanzando o retrocediendo en función de su propósito. Se le llama abierta por esta característica de no seguir un guion.

Exige del entrevistador un mayor esfuerzo y una gran práctica profesional, sobre todo si el sujeto entrevistado es un individuo preparado profesional y culturalmente.

Es importante recalcar que en la entrevista abierta puede haber improvisación o intuición que dirige al entrevistador a la comprensión y análisis del conflicto y su relación con la estructura mental.

El peligro inherente a este tipo de conducción estriba en el hecho de que da un gran margen a valoraciones subjetivas y, por consiguiente, puede dar cabida al manejo de prejuicios en el momento de la evaluación. Sin embargo, se ha demostrado que mientras más capacitado esté el entrevistador, es menor el riesgo de error en las apreciaciones subjetivas.

D) ENTREVISTA TIPO PANEL

En ella un entrevistador hace una serie de preguntas iguales a un grupo de entrevistados para conocer sus distintas **opiniones**. Del mismo modo el formato puede variarse cuando un grupo de entrevistadores entrevistan a una sola persona.



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

 UDS Mi Universidad

 @UDS_universidad

www.uds.mx

Mi Universidad

Tel. 01 800 837 86 68