

Bani Arely Navarro Constantino
Sandy Naxchiely Molina
Trabajo Social y Gestión Comunitaria
Técnicas de la entrevista
Tercer cuatrimestre

Unidad I 1.1 y 1.2

Definición

es la acción de reunirse, verse mutuamente. Implica la comparecencia de dos o más personas en un lugar determinado para tratar algo de interés: un encuentro cara a cara en el que se generan preguntas y respuestas sobre algún punto en común.

Aspectos generales

- Conversación:** Cuando dos personas se ven envueltas en un satisfactorio intercambio de ideas, disfrutando de uno de los más grandes placeres de la vida, indudablemente, hay comunicación,
- Interrogatorio:** Cuando una persona se ve obligada a dar respuestas concretas a preguntas concretas (como sucede en una corte de justicia), sin ninguna libertad para ser espontánea y crear un a real interacción, con la persona que tiene en frente, se trata de un interrogatorio.
- Discurso** Cuando una de las partes habla y la otra solo escucha, se da la comunicación entre ellas, pero no se da una entrevista.

se caracteriza

por ser una técnica previa al diagnóstico e incluso previa a cualquier modalidad de intervención, imprescindible en el proceso de evaluación por la cantidad de información y conocimiento personal que aporta del sujeto en un breve espacio de tiempo.

Tipos de entrevistas

una clasificación de los diferentes tipos de entrevista según la finalidad que se pretenda alcanzar.

TIPO DE ENTREVISTA POR OBJETIVOS

De acuerdo a los objetivos la entrevista psicológica se divide en cinco grandes campos,

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.

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.

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.

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.

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.

TIPO DE ENTREVISTA POR ESTRUCTURA

se refiere a la forma como se conduce la entrevista y cómo se estructuran las interrogantes que el entrevistado debe contestar.

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.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

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.

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.

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.