

ASIGNATURA: TECNICAS DE LA ENTREVISTA

TEMA: Etapas de la entrevista

BIBLIOGRAFIA: antología uds(unidad II)(pag.29-49)

Alumno: Heber Abimael Cruz Pérez

6° Cuatrimestre Grupo: A

Cap.: ciencias de la educación

Docente: Lic. Alma Rosa Alvarado Pascasio

ETAPAS DE LA ENTREVISTA

ETAPAS DE LA ENTREVISTA

la entrevista tiene pasos, etapas o fases que deben seguirse para alcanzar el éxito en el cometido que se ha propuesto.

PLANIFICACION

etapa de preparacion en la que se trazan los objetivos que debemos alcanzar al conducir la entrevista psicologica

debe tenerse siempre presente la razon por la cual se realizara

que su comunicacion sea respetuosa y su trato ecuanime y libre de prejuicios

que verdaderamente sienta vocacion por el servicio a través del trato cortés y empático con otras personas.

INICIO DE LA ENTREVISTA. RAPPORT

cuando "sus pensamientos o sentimientos armonizan entre si o cuando presentan una serie de puntos de vista compartidos".

el termino significa "concordancia" o "simpatia" y que consiste en "romper el hielo" de los primeros minutos de una relación

"esta condición no ocurre en el terreno verbal, sino más bien a través de actitudes; mostrandose cordial y amistoso"

"cuando se establece de manera adecuada, disminuye la ansiedad del solicitante, crea un clima de confianza y espontaneidad

PRACTICAR LA EMPATÍA

capacidad de sentir lo que otros sienten, de percibir lo que otros perciben, de compartir o comprender los sentimientos de la otra persona

El entrevistador efectivo debe practicar la Empatía

PROCESO DE DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

Aquí es cuando se ejecutan las estrategias trazadas durante la Etapa de Planeación y se cumple la agenda proyectada.

TIPO DE PREGUNTAS:

PREGUNTAS ABIERTAS

Ofrecen la posibilidad de obtener información general y amplia

Son preguntas cuya respuesta difícilmente sera un "si" o un "no"

PREGUNTAS CERRADAS

no permiten desvios y generalmente se utilizan para obtener información precisa y exacta

Se formulan para conocer fechas, nombres, datos exactos y respuestas que afirman o niegan con un "si" o un "no".

PREGUNTAS MIXTAS

Son preguntas en las que se combinan habitualmente las preguntas abiertas y las preguntas cerradas.

Exigen un importante esfuerzo de atención y escucha

PREGUNTAS DE MANIOBRA O MANIPULADORAS

generalmente sugieren parcialidad en el entrevistador o su deseo por favorecer o conducir la entrevista por una vía específica

puede ser resultado de una mala construcción debido a la inexperiencia, la presión de tiempo, el estrés o una mala planeación

Su uso denota serias deficiencias y plantea graves faltas a la ética profesional por lo que su uso indudablemente no se recomienda.

CIMA DE LA ENTREVISTA

se refiere al énfasis que se debe hacer al recabar información de fondo, información cualitativa y datos de trascendencia que es preciso explorar

sera posible gracias al clima de confianza y de seguridad que se haya logrado en las fases anteriores.

es en la que corresponde profundizar en las razones del problema; es el momento de confrontar al entrevistado

los datos que surgen en esta etapa, tienen relación con el autoconcepto,

la realización de proyectos y el alcance de metas por parte del entrevistado

propiciarán las condiciones para que el entrevistado reflexione

y como resultado, una Etapa de Cima completamente provechosa y de beneficio para todos.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

Cerrar una entrevista inicial es una forma menor de arte que requiere cierto cuidado

Un buen cierre no se limita a resumir la entrevista, sino que también prepara al paciente

TERMINAR ANTES DE TIEMPO

Un paciente poco común puede tratar de terminar la entrevista antes de la hora acordada

se trata de alguien que presenta un trastorno de la personalidad, una psicosis, intoxicación o estrés extremo

quizá por privación del sueño o una enfermedad física

ELEMENTOS DE LA ENTREVISTA

Entrevistador, entrevistado, mensaje, ruido, canal

el entrevistador es la capacidad para entender los pensamientos, sentimientos, impulsos y modos de proceder conscientes del entrevistado

HABILIDADES QUE SE REQUIEREN PARA ESCUCHAR EFICAZMENTE

ATENCIÓN

es importante que el entrevistado sienta que se le presta atención.

PERCEPCIÓN.

Este aspecto le permite al entrevistador mejorar la objetividad del proceso.

CONCENTRACIÓN

el entrevistador, debe ser capaz de eliminar de su conciencia, en la medida de lo posible,

cualquier otra fuente de distracción, enfocándose exclusivamente en el proceso de la entrevista.

RETENCIÓN.

recordar los eventos de la entrevista tal como sucedieron para resumirlos y evaluarlos

PERSONALIDADES QUE EXISTEN EN UNA ENTREVISTA

EL TÍMIDO

El sujeto tímido encara la entrevista con miedo, embarazo y esperanza

su postura es encogida, le cuesta mantener la conversación y difícilmente esboza una sonrisa.

EL AGRESIVO

El sujeto agresivo posee una personalidad antagónica a la del sujeto tímido

se muestra sarcástico, autoritario, impulsivo, agresivo, autosuficiente, cínico e irascible.

EL MANIPULADOR

se presenta como egocéntrico, creativo, flexible, impaciente, halagador y chantajista.

El sujeto manipulador tiene una meta fija y preestablecida: poder manejar la entrevista y al entrevistador de acuerdo a sus intereses.

EL EMBUSTERO

tienden a exagerar los detalles de sus vidas con elementos que parecen claramente producto de una fantasía, se muestran perezosos y mentirosos.

se ven frecuentemente en entrevistas laborales, principalmente las relacionadas a ventas y relaciones públicas

TÉCNICAS PARA MANEJAR LA ENTREVISTA

TÉCNICA DE LA OBSERVACIÓN.

Como regla, el entrevistador tendrá que elegir y definir lo que debe ser observado, interpretado, interrogado o cuestionable.

TÉCNICA DEL ECO.

El entrevistador dirige la conversación hacia sus objetivos, sin necesidad de apoyarse en preguntas cerradas.

consiste en repetir en forma interrogativa y con las mismas palabras que usó el entrevistado la frase final o frase clave que se acaba de decir

TÉCNICA DEL SILENCIO.

el silencio dentro de una conversación, se considera desagradable, y este vacío es llenado inmediatamente por alguna de las partes.

puede crear tal impacto que el entrevistado, que este se vea obligado, a nivel inconsciente, a hablar para romper el silencio.

TÉCNICA DE CONFRONTACIÓN.

consiste en pedir más datos y pruebas objetivas sobre lo que sospechamos que se ha exagerado o que queremos confiar.

QUE EL ENTREVISTADO ESTABLEZCA EL RAPPORT

Consiste en dejar al entrevistado que tome la iniciativa para establecer la relación inicial.

La aplicación de esta técnica es muy conveniente para la selección de vendedores o de personal para áreas de relaciones públicas.

TÉCNICA DE PRESIÓN EMOCIONAL.

Nos sirve para medir el grado de control emocional que el entrevistado tiene de sí mismo

consiste en hacerle sentir al entrevistado que no creemos en lo que está diciendo, provocándole para perder los estribos