



Mi Universidad

CUADRO SINÓPICO

NOMBRE DEL ALUMNO: Yadira Manzano Gálvez

TEMA: Técnicas de la entrevista

PARCIAL: 2

MATERIA: Técnicas de la entrevista

NOMBRE DEL PROFESOR: Laura Hernández

LICENCIATURA: Psicología

ETAPAS Y COMPONENTES DE LA ENTREVISTA



ETAPAS Y COMPONENTES DE LA ENTREVISTA

REGISTRO DE LA INFORMACIÓN

Para mejorar la propia destreza como entrevistador debemos aprender a escuchar y registrar el mensaje implícito y no sólo el explícito y observar el comportamiento y las reacciones del cliente, así como las propias respuestas del entrevistador a éste.

Notas escritas

Tomar sólo las notas más esenciales y tratando de no perder el contacto visual con el entrevistado, especialmente en los momentos emocionalmente importantes.

Ordenadores personales
Su uso implica un mayor distanciamiento con el cliente, ya que se necesita una infraestructura tecnológica, situada habitualmente entre ambos, que puede generar desconfianza en el entrevistado y ser una fuente de distracciones para ambos.

Grabaciones audiovisuales

Debemos ser cuidadosos para que, se utilice el sistema que se utilice, interfiera lo menos posible en el devenir de la entrevista.

DURACIÓN DE LA ENTREVISTA

Habitualmente la duración aproximada de una entrevista, especialmente en el ámbito clínico, suele rondar entre los cuarenta y cinco y los cincuenta minutos.

Manejo del tiempo.

puede que el entrevistador llegue tarde por causas ajenas a su voluntad; si esto sucede, debería expresar su pesar por haber hecho esperar al cliente y prolongar la duración de la entrevista para recuperar el tiempo, aunque antes de hacerlo es necesario preguntar al cliente si dispone de diez minutos más para compensar el retraso, mostrando de esta forma respeto por otros compromisos que pudiera tener el entrevistado.

ACTITUDES BÁSICAS DEL ENTREVISTADOR

Ética profesional.

Como toda la labor del psicólogo, la entrevista debe regirse por los principios éticos que aseguren un desempeño profesional adecuado a la formación para la que está habilitado y que favorezcan y protejan el bienestar del cliente.

- Confidencialidad.
- Relaciones duales.
- Derivaciones.

Valores sociales.

Debemos estar atentos sobre todo a los estereotipos, ya que tienen un efecto limitador sobre el proceso de la entrevista

Objetividad emocional

Se requiere un manejo adecuado de esa emocionalidad para ajustarse a los objetivos de la entrevista y obtener el Rapport necesario

ETAPAS Y COMPONENTES DE LA ENTREVISTA

ACTITUD DIRECTA Y NO DIRECTA.

Una entrevista altamente directiva puede convertirse en una especie de interrogatorio: El rapport tiende a disminuir considerablemente. El entrevistador puede incurrir en sesgos al elegir los temas a tratar o de ofrecer alternativas: El tratamiento entero puede resultar inefectivo por su falta inicial de relevancia. En las entrevistas no directivas la comunicación puede derivar en una conversación trivial. Los encuentros terapéuticos se tornan inefectivos al diluirse la información pertinente y la responsabilidad ante el cambio

Criterios para determinar el grado de estructuración de una entrevista:

1. La entrevista es decididamente directiva cuando las intervenciones del terapeuta son suficientes, por sí mismas, para mostrar la pauta general que sigue el proceso.
2. La entrevista es altamente no directiva cuando, atendiendo exclusivamente a las verbalizaciones del paciente, podemos establecer las pautas que ha seguido el proceso.
3. La entrevista es semidirectiva cuando, a partir de las verbalizaciones de uno solo de los participantes, es imposible establecer una pauta o tónica que caracterice el proceso.

EL INICIO FORMAL DE LA ENTREVISTA

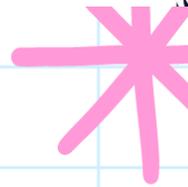
- a) Objetivos de la fase inicial.
- Establecer la base del rapport.
 - Reducir la incertidumbre.
 - Sondear y establecer expectativas
- b) Medios para lograr los objetivos de la fase inicial.
- Transmitir respeto a la persona.
 - Otorgarle control sobre algo importante.
 - Aportar información al entrevistador en función de la alternativa que escoja, más formal y distante o más personal y cercana

c) **Duración de la fase inicial**
La duración de esta fase es muy breve, apenas serán necesarios ocho o diez minutos para alcanzar los objetivos, aunque variará algo en función del ámbito de la entrevista. Así, en entrevistas de selección hará falta menos tiempo, y más en entrevistas de evaluación psicológica

RAPPORT.

La primera etapa es la fase inicial, el objetivo principal es lograr que el entrevistado se sienta cómodo en presencia del entrevistador, así como dispuesto a hablar lo más posible fuera de cualquier tipo de inhibiciones.

Para establecer el rapport es recomendable que la o el entrevistador se presente, refiriendo su nombre y función en la institución. Asimismo, es aconsejable que acompañe su presentación con un saludo de mano y, si es oportuno, con una frase amable.



ETAPAS Y COMPONENTES DE LA ENTREVISTA

Consiste en la realización propiamente dicha de esta y en la que van a explorarse las áreas que se mencionaron de manera general en la solicitud de empleo.

Esta consta de:

- Historia laboral.
- Historia educativa.
- Tiempo libre.
- Proyectos a corto y a largo plazo.

CIMA

Esta fase será la más extensa de las tres, con una duración aproximada de 45 minutos. Por ello, es importante no alargar la primera fase y controlar el tiempo en esta segunda para no realizar un final de la entrevista precipitado.

Se busca ofrecer al cliente la oportunidad de aclarar algunos malentendidos y se brinda la posibilidad de comunicar cualquier información que hubiera quedado retenida por diversos motivos.

Es importante hacer sentir al solicitante que la entrevista valió la pena, se le da a conocer el siguiente paso a realizar y si no es aceptado se le debe orientar. La extensión y profundidad de la entrevista depende del nivel que se vaya a seleccionar.

CIERRE

Como en las fases anteriores, la duración debe ser flexible dependiendo de las necesidades del paciente.
Entre 10 y 12 minutos deberían bastar para lograr los tres objetivos que se plantean en esta fase.