NOMBRE DE LA ALUMNA: YENI GABRIELA SÁNCHEZ MÉNDEZ.

NOMBRE DEL PROFESOR: SUSAN CARROLL MENA.

NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL.

MATERIA: TECNICAS DE LA ENTREVISTA.

GRADO: 6°

GRUPO: CIENCIAS DE LA EDUCACION

LA ENTREVISTA

Conceptos Básicos

- Para Sullivan H.S. (1979) la entrevista es —como la situación de comunicación vocal de un grupo de dos personas, más o menos voluntariamente integrado, sobre una base progresivamente desarrollada de experto – cliente.
- Así mismo
  - La Entrevista es una conversación entre dos o más personas, en la cual uno es el que pregunta (entrevistador).
- También
  - La Entrevista es la comunicación interpersonal establecida entre investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el tema propuesto.
    - Funciones
      - Obtener información de individuos y grupos.
      - Facilitar la recolección de información.
      - Influir sobre ciertos aspectos de la conducta de una persona o grupo (opiniones, sentimientos, comportamientos, etc.).
      - Es una herramienta y una técnica extremadamente flexible, capaz de adaptarse a cualquier condición, situación, personas.
    - Ventajas
      - Eficaz para obtener datos relevantes y significativos desde el punto desde el punto de vista de las ciencias sociales, para averiguar.
      - Su condición es oral y verbal.
      - Son los mismos actores sociales quienes nos proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes, expectativas, etc.
    - Desventajas
      - Limitaciones en la expresión oral por parte del entrevistador y entrevistado.
      - Se hace muy difícil nivelar y darles el mismo peso a todas las respuestas.
      - Información falsa.

Utilidad y manejo como técnica

- Es
  - Una de las herramientas para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador.
  - Las entrevistas pueden ser
    - Estructuradas
      - Las cuales plantean preguntas con anterioridad y tienen una estructura definida que se mantiene al momento de ser realizada, lo que podría limitar la opinión del sujeto estudiado.
    - Semiestructuradas
      - De mayor flexibilidad pues empiezan con una pregunta que se puede adaptar a las respuestas de los entrevistados.
- Elaboración de protocolo
  - El proceso previo a la realización de la entrevista debe tener una estructura que le permita ser aplicada por uno o más investigadores, sin alterar los objetivos del estudio.
  - Aspectos a considerar en el registro escrito de protocolo
    - Lugar donde se realizará la entrevist
    - Presentación del investigador y metas del estudio.
    - Lectura del consentimiento informado, revisado por el sujeto.
    - Firma del consentimiento informado
    - Inicio de entrevistas
    - Registro de la entrevista mediante equipo audiovisual o similar para grabar la entrevista y poder comenzarla.
    - Finalización de la entrevist

Ámbitos de Aplicación, Fines y Objetivos

- Asesoramiento (counselling)
  - En este contexto, el entrevistado pide ayuda profesional para ubicarse, centrarse en alguna faceta, bien sea en relación con aspectos de la vida cotidiana, lo que en nuestro ámbito se conoce con el término counselling, o bien en lo referente a su orientación escolar o vocacional.
- Clínico
  - En este ámbito el problema por el cual el cliente pide ayuda y consulta tiene que ver con la psicopatología y las alteraciones mentales.
- Selección
  - En este campo de aplicación la demanda consiste en encontrar el mejor candidato para un puesto de trabajo.

Tipos de Entrevista

- Tipo de entrevista por objetivos
  - Entrevista de investigación
    - Su objetivo es recolectar información pertinente para responder una pregunta de investigación, ya sea en investigación cuantitativa o cualitativa.
  - 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.
  - 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.
  - Entrevista estructurada o cerrada
    - El entrevistador se presenta a la entrevista con un cuestionario bien estructurado, que el entrevistado debe responder.
  - Entrevista semi estructurada
    - 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.
  - Entrevista abierta o no estructurada
    - El entrevistador tiene la flexibilidad para adaptar la entrevista a las características psicológicas del entrevistado, avanzando o retrocediendo en función de su propósito.
  - Entrevista tipo panel
    - En ella un entrevistador hace una serie de preguntas iguales a un grupo de entrevistados para conocer sus distintas opiniones.

Elementos

- Entrevistador
  - Es el elemento a cargo la entrevista, él define los roles y los tiempos, además de los temas que se han de tratar.
  - Habilidades que se requieren para escuchar eficazmente, Acevedo (2009
    - Atención. Es importante que el entrevistador centre su atención en el entrevistado, en lo que hace y en lo que dice, y sobre todo es importante que el entrevistado sienta que se le presta atención.
    - Percepción. En este punto es importante señalar que todos los entrevistadores deben reconocer y concientizarse de sus propias ideas y paradigmas culturales.
    - Concentración. Además de centrar nuestra atención y de percibir los mensajes del entrevistado, el entrevistador, debe ser capaz de eliminar se su conciencia.
    - Retención. —Un buen entrevistador tiene que estar consciente de su necesidad de recordar los eventos de la entrevista tal como sucedieron para resumirlos y evaluarlos.
- entrevistado
  - Este elemento posee la información que el entrevistador requiere. No controla la entrevista.
  - Las personalidades pueden ser
    - Tímido
      - El sujeto tímido encara la entrevista con miedo, embarazo y esperanza. Como no sabe exactamente que se espera de él, teme ser inferior o no saber responder.
    - Agresivo
      - El sujeto agresivo posee una personalidad antagónica a la del sujeto tímido, se muestra sarcástico, autoritario, impulsivo, agresivo, autosuficiente, cínico e irascible.
    - Manipulador
      - El sujeto manipulador se presenta como egocéntrico, creativo, flexible, impaciente, halagador y chantajista.
    - Embustero
      - Estos sujetos tienden a exagerar los detalles de sus vidas con elementos que parecen claramente producto de una fantasía, se muestran perezosos y mentirosos.
- mensaje
  - Se define como la información que envía el emisor al receptor.
  - El objeto de la comunicación establecida entre el entrevistador y el entrevistado.
- ruido
  - Es la interferencia de cualquier tipo en el medio que rodea a la entrevista que entorpezca el proceso de comunicación y la efectiva transmisión del mensaje.
- Canal
  - Es el medio por el que se transmite el mensaje, en el caso de la entrevista el canal es verbal y no verbal, es decir se transmite información por lo que se dice, por la forma en que se dice, el tono de los entrevistados, la postura, los silencios, etc.

Entrevista Individual y Familiar

- Tiene como
  - El objetivo principal de toda evaluación psicológica en educación es determinar e identificar las principales problemáticas que aquejan al estudiante.
- Tipos de entrevista
  - Entrevista para niños
  - Entrevista a los padres del niño
  - Entrevista para adolescentes
  - Entrevista para adultos

Marco Teórico de la Entrevista

- La teoría psicoanalítica
  - colaboró grandemente al desarrollo de la psicología en lo general y de la entrevista en particular. Sus principios acerca de la motivación inconsciente, de las resistencias, de las transferencias y de los mecanismos de defensa son elementos imprescindibles para el desarrollo de las habilidades para entrevistar.
- Análisis Transaccional
  - Está relacionada con el establecimiento de contratos entre el terapeuta y el cliente, con transacciones que se establecen entre el entrevistador y el entrevistado, siguiendo los patrones de la teoría humanista.
- Teoría Conductista
  - O del aprendizaje tiene su origen en la filosofía positivista desarrollada por el sociólogo francés Augusto Comte.
  - La entrevista conductual identifica y define un problema, para después establecer cuáles serán las conductas objetivo de una posible modificación.
- Teoría de la No Directividad
  - Además del psicoanálisis y las teorías conductistas existe otro grupo de teorías en psicología que han despertado el interés de los seguidores de esta disciplina, llamada también —la tercera fuerza, por lo que recibe el nombre de psicología humanista.
- Teorías Motivacionales
  - La motivación se refiere a los factores que dirigen y activan el comportamiento de los seres humanos.

Comparación con otras Técnicas de Recolección de información

- Los conductistas utilizan conceptos como —recompensa e —incentivo para explicar la motivación. Una recompensa o reforzamiento, es un objeto o acontecimiento atractivo que aparece como consecuencia de una determinada conducta.

Aspectos Éticos de la Entrevista

- Respeto, privacidad y confidencialidad, consentimiento informado.
- Competencia referida a la ética, a su preparación, a su capacidad, a los procedimientos utilizados y a la actualización de conocimientos.
- Integridad en cuanto al reconocimiento de los límites profesionales, imparcialidad, honestidad, prudencia, sinceridad, no tener conflicto de intereses.
- Los problemas que pueden surgir: incompetencia (real o sugerida por el usuario), negligencia, invasión de la intimidad, de protección de la intimidad y merma de la garantía de secreto profesional.

ETAPAS Y COMPONENTES DE LA ENTREVISTA

Preparación de la Entrevista

puntos que hay que considerar

- Revisar la documentación previa disponible de la persona a entrevista.
- Estimar los puntos a tratar y la duración que dedicaremos a cada uno de ellos.
- Escoger y tener preparados instrumentos auxiliares de evaluación que se vayan a necesitar y otra información que sea importante tener disponeta.
- Escoger el formato de entrevista más adecuado a nuestro objetivo.
- Documentarse sobre las particularidades que prevesamos puedan aparecer, asegurándonos un conocimiento preciso.
- Cotejar con otros colegas.
- Comprobar que los sistemas de registro, sobre todo si son electrónicos, funcionan adecuadamente.

El contexto de la Entrevista

El contexto o el espacio físico se incluirta dentro de una de las categorías planteadas por Hall (1966) sobre comunicación no verbal que se denomina proxémica.

Basándose en:

- El uso del espacio físico
  - El ambiente general, así como el orden, son lo primero que se percibe y lo primero que transmite un mensaje acerca de nosotros como evaluadores, pueden ser mensajes positivos o negativos.
- La disposición del mobiliario
  - es un elemento más de la comunicación no verbal y, como tal, está transmitiendo también un mensaje del que tenemos que ser conscientes.
- El espacio personal
  - La utilización del espacio personal y del contacto físico por parte de las personas participantes en la entrevista es el terlal ptemente a considerar.

Recepción del Entrevistado y Lenguaje

- Los primeros momentos de cualquier entrevistador con una nueva persona marcan la pauta para todas las interacciones posteriores.
- El lenguaje y los modelos del entrevistador ayudan (o entorpecen) a determinar la atmósfera prevaleciente. Ambos pueden ayudar a la persona a sentirse cómoda o provocar choques de incomprensión o de mala comunicación entre ambos.

Registro de Información

Son

- Las entrevistas han de ser registradas, de un modo u otro, para poder interpretar con posterioridad los datos obtenidos, para poder tener los aspectos relevantes y paliar el efecto de las distorsiones que produce la memoria en el recuerdo de la información.

Pueden ser

- Notas escritas
  - La principal ventaja de este sistema es la inmediatez del registro por parte del entrevistador, que puede ir anotando, con sus propios códigos, la información resumida que considera relevante, lo que le debería ayudar a estar en una permanente actitud de escucha activa.
- Ordenadores personales
  - El uso extendido de los ordenadores personales hace que, al margen de las evaluaciones informatizadas, se sustituyan las anotaciones en lápiz y papel por las anotaciones directamente en el ordenador.
- Grabaciones audiovisuales
  - Éste es el modo más fácil de no perturbar la interacción, a la vez que nos asegurarnos de que estamos registrando toda la información relevante.

Duración de la Entrevista

- La duración de una entrevista no está prefijada de antemano, sino que dependerá del tipo de entrevista, de los objetivos que se pretendan alcanzar, de la fase en la que se del entrevistado, del momento en el que se realiza o de la presión asistencia.

Actitudes Básicas del Entrevistador

Ética profesional

Se basa en:

- Confidencialidad
  - El entrevistador debe informar a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.
- Relaciones duales
  - Una relación dual es aquella en la que el entrevistador establece una relación profesional con el cliente y simultáneamente mantiene otro vínculo con la misma persona: administrativo, de supervisión, social, sexual, etc.
- Demandas
  - Cuando no se puede garantizar un proceso de entrevista con las garantías científicas y éticas adecuadas, puede ser necesario derivar al cliente a otro profesional, lo cual implica, más allá de sustituir a un entrevistador por otro.

Valores sociales

- Todas las personas establecemos nuestro propio sistema de valores al desarrollar nuestras actitudes y demostrar preferencias por diferentes aspectos de la vida, por lo que nos gusta y deseamos.

Objetividad emocional

- El proceso de entrevista implica en muchas ocasiones una fuerte Intensidad emocional, sobre todo en las vinculadas a un contexto clínico, terapéutico o de consejo, tanto para el entrevistador como para el cliente.

La actitud directa y no directa

- La entrevista es una situación interactiva en la que los participantes ajustan sus repertorios conductuales en función de la meta que se han propuesto alcanzar.
- Una entrevista altamente directiva puede convertirse en una especie de interrogatorio. El rapport
  Escale a directiva: considerablemente.
- En las entrevistas no directivas la comunicación puede derivar en una conversación trivial. Los encuentros terapéuticos se tornan ineficativos al diluirse la información pertinente y la responsabilidad/carte el cambio.

El inicio Formal

Objetivos de la fase inicial

- Establecer la base del rapport
- Reducir la incertidumbre
- Sondear y establecer expectativas.

Rapport

- Iniciar la entrevista con un apretón de manos, una frase amable y una clara explicación de la finalidad perseguida con la entrevista, ayuda a reducir notablemente las tensiones provocadas por la situación de la entrevista.

Cima

- Constituye el núcleo de la entrevista.

cierre

- De acuerdo a Arevedo (2006) esta fase es caso ter importante como la de inicio. Su objetivo fundamental consiste en cotejéiiar los logros alcanzados durante las entrevistas previas y se caracterizan por la indicación del entrevistador que se acerca al final.