



INICIO FORMAL DE LA ENTREVISTA SUPERNOTA

05/12/2023

**PROFESORA CLAUDIA YVETTE ESPINOSA
GORDILLO**

ESTRELLA BELÉN JIMÉNEZ VÁZQUEZ



A lo largo de la fase inicial se toma contacto con la persona, se establece el rapport y se prepara al entrevistado para las fases posteriores. En los momentos iniciales es cuando la persona crea una primera impresión sobre el entrevistador y sobre lo que va a ocurrir en la entrevista, y el entrevistador ha de intentar que esta impresión sea lo más acertada y positiva posible, pues de ella depende el desarrollo de la entrevista y podría también influir en un futuro tratamiento, si es el caso

) Objetivos de la fase inicial

- Establecer la base del rapport. Este aspecto es el central de esta fase. Durante los primeros minutos de la entrevista se debe crear un clima cálido en el que la persona se sienta cómoda y con confianza. La relevancia de conseguir este objetivo es tal, que en función de esto la entrevista puede ser un éxito o poner en peligro los resultados.
- Reducir la incertidumbre. A menudo las personas no saben a lo que se enfrentan, y más si es la primera vez que acuden a una entrevista, ya sea de selección de personal o clínica.



b) Medios para lograr los objetivos de la fase inicial.

Ibáñez (2010) describe tres tipos de recursos principales para lograr superar esta primera fase de la entrevista con éxito: 1) aquellos que se orientan a crear una buena relación con el entrevistado; 2) aquellos que facilitan la expresión fluida del entrevistado, y 3) la escucha y la observación atenta. Respecto al primer objetivo, una buena manera de establecer un primer contacto con el paciente es haciendo preguntas triviales que ayudan a «romper el hielo» —establecer el comienzo del rapport—, como por ejemplo hacer comentarios sobre el clima o si le ha costado mucho encontrar la consulta.

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. Esto se ha dado en llamar rapport o familiarización de la persona con la entrevista. Los primeros minutos de una entrevista son decisivos para lograr el éxito, ya que depende en gran medida del rapport que establezca el entrevistador. El rapport consiste en crear una atmósfera cálida y de aceptación, de tal forma que el entrevistado se sienta cómodo, tranquilo, comprendido y a salvo y se comunique de manera abierta sin temor a ser juzgado o criticado.





La construcción del rapport se encuentra siempre amenazada por los elementos psicológicos del entrevistado, la inexperiencia del entrevistador o la interferencia de factores contextuales; sin embargo, es preciso enfatizar que para que la información que se va a obtenerse en la entrevista sea fructífera, la construcción del rapport es indispensable. Aragón (2002) dice que el rapport se facilita con algunas actitudes del entrevistador, entre ellas menciona mantener un contacto visual apropiado, una postura relajada, natural y centrada en el entrevistado; un lenguaje espontáneo, amistoso y con un tono cálido y

Cima La segunda etapa es la fase de desarrollo o cima. Constituye el núcleo de la entrevista. Tanto Acevedo (2009), como Colín (2009), coinciden que en ella se recaba la mayor parte de la información, y se profundiza en los aspectos identificados en la fase anterior, se intercambia información, se analiza la información y se confronta, se clarifican los problemas, se toman algunas decisiones sobre posibles soluciones y líneas de acción. Esta es la etapa más larga y profunda en cada 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.

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. Es importante que el entrevistador vaya haciendo una valoración del ritmo de la entrevista teniendo en cuenta la cantidad de información que queda por recabar y el tiempo del que se dispone. Esto requiere un esfuerzo por parte del entrevistador, pero será esencial para evitar que en los últimos minutos se tenga que «bombardear» a la persona con una cantidad desproporcionada de preguntas o queden asuntos



La tercera fase o fase final es el cierre de la entrevista. De acuerdo a Acevedo (2009) esta fase es casi tan importante como la de inicio. Su objetivo fundamental consiste en consolidar los logros alcanzados durante las etapas de cima y cierre. Inicia con la indicación del entrevistador que se acerca el final, indicación que debe ser seguida por un resumen de los contenidos tratados. 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.



Así mismo, dentro de esta etapa de cierre, se encuentran las prescripciones, mismas que pueden consistir, dependiendo del modelo teórico, en dejar alguna tarea a realizar por el entrevistado en su casa, durante el tiempo que transcurre hasta la siguiente entrevista, recomendar acerca de futuros problemas, asegurar al sujeto su capacidad para manejarlos solo, en potenciar su motivación en los temas tratados sugiriendo cómo podría abordarse la sesión próxima. Lo que se pretende es atar los cabos que hayan podido quedar sueltos, insistiendo siempre en los aspectos potenciadores de la comprensión del individuo respecto de sus dificultades, y en su esperanza y autoconfianza frente al futuro. El fin de la entrevista se concluye con la despedida formal.



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. Como en las fases anteriores, la duración debe ser flexible dependiendo de las necesidades del paciente.

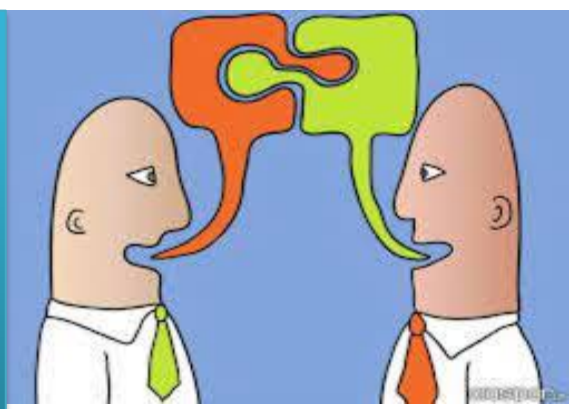
Unas personas necesitarán más tiempo que otras para que resolvamos las dudas que les hayan quedado, y podemos tardar más o menos tiempo explicando tareas que deberán realizar antes de la próxima sesión. Entre 10 y 12 minutos deberían bastar para lograr los tres objetivos que se plantean en esta fase.



ELEMENTOS PSICOLÓGICOS PRESENTES DURANTE LA ENTREVISTA.

En la medida en que el estudio biográfico constituye una parte distinta en la entrevista (lo que aconsejamos), se llega en seguida al examen de la situación actual del sujeto. Se trata del ambiente material, social, familiar y profesional, en el cual se mueve. Es muy importante determinarlo con precisión porque es inútil intentar comprender al individuo si no se conocen los hechos que determinan, en parte, su comportamiento actual.

Además, toda solución de un problema debe tener en cuenta, de forma muy especial, que la orientación profesional que exige un servicio extenso no resulta posible porque el sujeto vive en condiciones de habitación deplorables o no se entiende con sus parientes; en otros casos, la solución es urgente o bien debe requerir tan solo un tiempo de adaptación muy breve, etc. Cada caso presenta un conjunto de condiciones actuales tan particulares que no puede decirse casi nunca que una solución tenga el mismo significado en dos casos.



Un cuestionario que considerara todas las eventualidades sería demasiado largo y en gran parte inútil por inadaptado al caso que se examina. Es preferible dejar que el sujeto exponga libremente su situación actual, adoptando una actitud no directiva y luego tratar de obtener las precisiones necesarias.

La dificultad principal proviene, a nuestro parecer, de que los sujetos tienen dificultad para encarar espontáneamente todos los temas. Insisten en los aspectos que les parecen importantes (UNIVERSIDAD DEL SURESTE 73) (y eso es un factor favorable) pero olvidan o tratan muy rápidamente otros aspectos. Tal sujeto insistirá en el desacuerdo con el padre, pero no hablará de las malas condiciones de vivienda. Para llevar al sujeto a mencionarlas puede ser torpe formular preguntas directas.

Además, siendo la entrevista, por definición, un intercambio de ideas e informaciones, es preciso que la pregunta sea formulada no en forma aislada, sino como ligada al tema que el sujeto tuvo la iniciativa de tratar



Las preguntas de la entrevista situacional son preguntas sobre cómo el candidato manejará un desafío a los que se enfrentarían en el papel. Las preguntas de la entrevista situacional pueden ayudar a empujar a los candidatos más allá de las respuestas genéricas haciéndoles pensar en cómo manejarían una situación. Algunas de las preguntas frecuentes referentes a los antecedentes personales y situación actuales que pueden realizarse por ejemplo en una entrevista de trabajo son las siguientes:



Ahora, quisiera conocer algunos datos personales tales como sus intereses en su adolescencia, la profesión o empleo de sus padres y qué influencia tuvieron sus experiencias familiares en su desarrollo. Luego, cuénteme sus circunstancias, intereses y actividades actuales.

¿Qué influencia tuvo su niñez en la clase de persona que es hoy? ¿Hizo algo antes de la escuela de segunda enseñanza de lo cual está particularmente orgulloso?

¿A qué edad tuvo su primer trabajo?

¿Cuándo se volvió económicamente independiente?

Fase indagatoria en la búsqueda de resultados.

El sujeto efectúa una retrospectiva para hacerse entender; el psicólogo trata de hallar coherencia y significados, en función de conceptos psicológicos. Examinemos una situación: un joven nos informa que su padre abandono la casa y él fue educado por su abuela, en el campo.



El psicólogo sabe que las rupturas en un hogar perturban el desarrollo psíquico de los niños. Varias preguntas se plantean entonces en su espíritu: ¿qué sabe el sujeto acerca de las causas de esa ruptura y como la sintió?, ¿lo apeno o permaneció indiferente?, lo afectó profundamente? El psicólogo experimentado no se apresura ni a preguntar ni a contestar sus propias preguntas. Por sí mismo el sujeto insiste más o menos, da detalles

Los diferentes aspectos de su personalidad no se destacan de los acontecimientos, sino que se hallan implicados en ellos, y cuando él se analiza, esa actividad es intencional; refleja el ámbito del examen que tiende a lograr una solución; depende de todos los factores de la situación. Por ello, en el ámbito del estudio biográfico y del examen de la situación actual puede el psicólogo destacar las características principales de la personalidad del sujeto.

