



NOMBRE DEL ALUMNO: KARLA NALLELY PEREZ LOPEZ

NOMBRE DEL PROFESOR (A): LUZ ELENA CERVANTES

TEMA: UNIDAD III.- ELEMENTOS PSICOLÓGICOS  
PRESENTES DURANTE LA  
ENTREVISTA.

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD DEL SURESTE "UDS"



**UDS**  
Mi Universidad



# UNIDAD III.- ELEMENTOS PSICOLÓGICOS PRESENTES DURANTE LA ENTREVISTA.

## Examen de la Situación 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;

## Fase indagatoria en la búsqueda de resultados.

El estudio biográfico y el examen de la situación actual proporcionan informaciones sin las cuales es evidentemente inútil pensar en proponer una solución para el caso examinado. Esta caza de los hechos, emprendida en común por el sujeto y el psicólogo, es encarada por los dos protagonistas con espíritu diferente.

## Funciones de la Entrevista Historia del Desarrollo Personal como marco de Referencia.

El desarrollo personal incluye actividades que impulsan el desarrollo de las habilidades personales, hábitos y forma de pensar adecuadas como medio para intentar mejorar la calidad de vida, y contribuir a la realización de sueños y aspiraciones. Cuando el desarrollo personal se lleva a cabo en el contexto de instituciones, se refiere a los métodos, programas, herramientas, técnicas y sistemas de evaluación, que apoyan el desarrollo humano a nivel individual, tanto en las organizaciones como en actividades planificadas por sí mismo.

## Ventajas de la Entrevista Utilidad y Usos en el Manejo de Silencios.

Si bien el consultante o paciente tiene el derecho de reservarse algo, de no decirlo todo como lo afirma Greenson, esto no debe ser motivo para justificar el grado de inhibición que el entrevistador pueda mostrar hacia ciertos temas. Se debe tener presente que su nivel de inhibición puede afectar al del paciente. Cuando se pregunta debe hacerse en forma clara, recordando que se pregunta porque en realidad se requiere esa información, que no se utiliza para mitigar la angustia y/o soledad del terapeuta.

## La Utilidad y Usos de las Palabras.

Cuando comunicamos, solo el 7% es comunicación verbal, lo que recibe nuestro interlocutor y expresamos mediante las palabras. El 93% proviene de la comunicación no verbal (55% lenguaje corporal y 38% voz), sin uso de las palabras, lo que no se dice. No solo es importante lo que decimos en la entrevista de trabajo, sino cómo lo decimos. Pero asegúrate de que tus expresiones —buena onda— estén actualizadas, o correrás el riesgo de que te consideren anticuado.

## La Comunicación Humana y sus Características.

Comunicar significa poner en común, participar, entrar en una relación de intercambio de pensamientos, de emociones; implica una relación bidireccional y recíproca (Ibáñez, 2010). El problema de la comunicación en la entrevista, y en toda interacción humana, consiste en la transmisión del mensaje. La persona que lo emite debe producir el mensaje que desea transmitir (sus objetivos) en una forma comunicable, y luego lo debe enviar. Una vez emitido, los ruidos entran en juego.

## La Comunicación Verbal.

El lenguaje, más concretamente el habla, es la herramienta principal sobre la que pivota la comunicación. El lenguaje es un código mediante el cual el material cognitivo (conocimiento) que se desea transmitir es codificado por el emisor y la información resultante es descodificada por el receptor.

## La Comunicación No Verbal

La comunicación no verbal, aquella que trasciende la palabra hablada o escrita, afecta más al cómo se dice que a lo que se dice. Es más espontánea y más difícil de controlar conscientemente, y éste es un principio válido tanto para el entrevistado como para el entrevistador. Conocer las claves y significados de algo que se produce de manera espontánea en las interacciones cara a cara, como es la comunicación no verbal, es esencial para el entrevistador.

## Resistencia.

En el fondo, la resistencia es una fuerza en el entrevistado que se opone a aquello que se busca en la entrevista, puede oponerse a revelar información, a aceptar un punto de vista, a cambiar su actitud, a aceptar una sugerencia, a cambiar un modo de vida, o a aceptar una verdad acerca de su comportamiento.

# UNIDAD III.- ELEMENTOS PSICOLÓGICOS PRESENTES DURANTE LA ENTREVISTA.



## Contratransferencia.

Durante la relación interpersonal de la entrevista no sólo el entrevistado tiene sentimientos o afectos producto de su desarrollo emocional y que pudieran no estar resueltos, también el entrevistador está expuesto al desarrollo de tales sentimientos; a estas emociones y afectos que se establecen transferencialmente en el entrevistador y orientados al entrevistado se les llama contratransferencias.

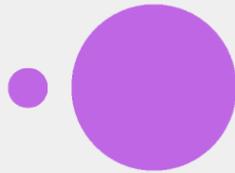


## La Entrevista en el Área Educativa.

La entrevista educativa es semiestructurada y directiva; tanto al principio (fase social, de recepción) como al final (despedida) se utilizan preguntas más abiertas y menos dirigidas, pero en la fase central, de obtención de la información, se recurre a preguntas cerradas y dirigidas a especificar la información que ya se ha obtenido o que se supone.

## Mecanismos de Defensa.

Debido a que la angustia es molesta por naturaleza, y amenaza desintegrar el equilibrio que mantiene la salud emocional, —Freud creía que las personas desarrollaban una serie de mecanismos de defensa para enfrentarla—. Anteriormente se ha mencionado que, de acuerdo a la teoría freudiana, una de las tareas más importantes del yo es enfrentar las amenazas y peligros que acechan a las personas y producen angustia.



## La Entrevista Laboral.

En este ámbito, una de las funciones más representativas del psicólogo es la de selección y evaluación de personal, seguramente una de las más conocidas, que integra toda una serie de aspectos como la realización de entrevistas de evaluación y selección, entrevista con supervisores y trabajadores para la determinación de requisitos físicos, mentales o de formación, desarrollo de técnicas de entrevistas, toma de decisiones en materia de personal, realización de pruebas aptitudinales, de personalidad, de motivación

## Ansiedad

Mediante la represión —principal mecanismo de defensa— el yo impide que surjan en la conciencia todos aquellos impulsos o necesidades que no se pueden satisfacer. Cuando la represión es defectuosa, se empiezan a usar con exceso otros mecanismos de defensa, y esto da origen inicialmente a la ansiedad y, posteriormente a los trastornos de ansiedad o a los trastornos del estado de ánimo.



## Ámbitos de Actuación y Usuarios

El ámbito en el que se enmarca la entrevista de selección es el proceso global más amplio de la estrategia de recursos humanos de cualquier organización, que desarrolla la función de selección de personal para incorporar a los empleados necesarios. De acuerdo con la política global de recursos humanos de la organización, se deberán establecer las pautas de actuación que conformen unas bases adecuadas para lograr contar con los mejores candidatos.



## Catarsis

Cualquier persona que ha ayudado a alguien, escuchando sus problemas y ha presenciado las ocasiones en que el llanto u otra emoción intensa acompañan estos relatos, se ha percatado de que quienes narran sus problemas experimentan un alivio después de este fenómeno, el cual denominamos catarsis. La catarsis entonces puede definirse como el despliegue de emociones, como un acto de explosión emocional asociado con la rememoración de un hecho o la narración de un problema, en el contexto de una entrevista terapéutica.



## Experiencia Profesional.

En el caso de que exista experiencia profesional, no es necesario detenerse exhaustivamente en el apartado de formación, ya que los datos de la experiencia laboral pueden aportar indicadores más fiables de éxito en el nuevo puesto. Habría que analizar la satisfacción por las actividades efectuadas en otras épocas de su vida, desde el trabajo actual hasta el primer trabajo; conviene detenerse y pedir más detalles acerca del último trabajo realizado.



## Ética Profesional en la Entrevista.

A principio del siglo XX, Durkheim (citado en Urteaga, 2008) mencionaba que los profesionistas debían actuar de forma obligatoria en concordancia con lo que su profesión dictaba; para ello tenían que ir más allá de sus intereses personales y buscar siempre un bienestar social.





## La entrevista Social.

En la estrategia de investigación en Psicología Social: El objetivo principal de la entrevista es conseguir información para poder comprender las perspectivas que tienen las personas entrevistadas acerca de sus vidas y/o creencias, a través de un diálogo dirigido por el investigador. Lo primero que tendremos que hacer para la entrevista es delimitarla en el tema o aspecto del problema a investigar.

## La Entrevista de Campo.

La técnica de investigación de campo se divide en dos clases:  
a) La observación o la exploración del terreno, que consiste en contacto directo con el objeto de estudio.  
b) La entrevista, (la encuesta) que consiste en el acopio de testimonios, orales o escritos, de personas vivas.  
La entrevista de campo es aquella que permite al investigador hacer un estudio en un entorno natural para comprenderlo mejor. El contexto es fundamental.

## La Entrevista Clínica

Para realizar una entrevista Clínica, es necesario conocer no sólo las técnicas de la entrevista, sino también el modelo terapéutico en que se sustenta el tratamiento a aplicar, así como la naturaleza de los problemas, trastornos, enfermedades o disfunciones a los que va dirigida la intervención o el tratamiento.

- Conocer los fundamentos de la alianza terapéutica, cómo establecerla y mantenerla.
- Tener en cuenta las diferencias en el modo de abordar una entrevista terapéutica dependiendo del modelo o enfoque de psicoterapia.
- Conocer las estrategias y habilidades necesarias, comunes a toda entrevista terapéutica.

## Integración de los datos en el expediente psicológico.

Sin lugar a dudas la integración de un expediente psicopedagógico requiere de más de una entrevista y de un proceso metodológico prolijo y profesional. La sugerencia de integración del informe psicopedagógico que aquí aparece es producto del trabajo de Pérez Solís (2003), los apartados del mismo se describen a continuación:

1. Datos personales:
- Nombre del sujeto.
  - Fecha de nacimiento.
  - Edad.
  - Fecha de exploración.
  - Dirección.
  - Grado escolar.
  - Escuela a la que asiste.
  - Edad de los padres.
  - Escolaridad de los padres.
  - Número de hijos.

## REFERENCIAS

antología uds  
**TÉCNICAS DE LA ENTREVISTA**  
**UNIDAD III Y IIII**

## Informe de la Entrevista Individual y Familiar.

interés para la evaluación del contexto familiar. Es imprescindible hacer una selección previa de dichos contenidos eligiendo tan sólo los que sean más pertinentes y adecuados a cada caso. Nunca debe utilizarse como un listado de preguntas a la familia. Este formato de informe fue consultado originalmente en los textos digitales sobre psicopedagogía.



# La entrevista

## Conceptos básicos

### Actitudes Básicas del Entrevistador.

Los métodos de recolección de datos son variados y la elección de uno de ellos depende esencialmente de la naturaleza de los objetivos y de las hipótesis formuladas. Los métodos cuantitativos para la investigación de mercados y la previsión de la demanda suelen utilizar herramientas estadísticas.

### Entrevista y Encuesta. Usos y Contenidos.

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. Un comportamiento no ético puede tener consecuencias profesionales y legales, como la pérdida del apoyo del colegio profesional o las demandas por mala praxis

### Aspectos Éticos de la Entrevista.

El entrevistador, bien sea porque está recogiendo información, o incluso más aún porque lo esté haciendo desde un ámbito que implica una relación profesional (muchas veces de ayuda), ha de velar por el buen uso que se haga de los datos de los que le hace depositario el cliente.

Además de las normas deontológicas que deben regular la toma de decisiones a lo largo de todo el proceso diagnóstico y terapéutico, en esta particular interacción que viene dada por la asimetría de los roles, es el profesional el que, en primer lugar, tiene en sus manos una información que sólo le pertenece al cliente, y en segundo lugar, se encuentra en la posición del que «dictamina».

### 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. Es el grado en que el entrevistador determina el contenido y el curso de la comunicación que establece con su interlocutor. Puede variar a lo largo de su desarrollo temporal y se extiende desde un grado máximo de estructuración o directividad, a un grado mínimo de estructuración o no directividad.

### El Inicio Formal de la Entrevista.

La mayoría de autores coinciden en señalar la importancia de esta fase, sobre todo en la primera entrevista. De cómo se resuelva esta fase dependerá el posterior desarrollo de la relación entre el entrevistador y el entrevistado. 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.

### 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. 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.

### 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.

### Cierre.

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