



Cuadro sinóptico.

Nombre del Alumno: Saraí Yamilé Ovalles Gómez.

Nombre del tema: Ámbitos de aplicación- fines u objetivos de la entrevista y Etapas y componentes de la Entrevista.

Parcial: 3

Nombre de la Materia: Técnicas de la entrevista

Nombre del profesor: Cynthia Álvarez Poumian.

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social.

Cuatrimestre: 3er..

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas a 16 de junio 2025.

Ámbitos de aplicación-fines u objetivos de la entrevista.

a) Asesoramiento (counselling):

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.

Se trata de una relación de ayuda, pero en este caso el cliente cuenta con todos sus recursos mentales intactos; su problema es algo que él mismo solucionará con ayuda del profesional, quien le acompañará en todo el proceso de resolución.

Ejemplo:

Enfrentamiento de Pérdidas: Cuando una persona ha perdido a un ser querido, el asesoramiento puede ayudar a procesar el duelo y encontrar formas saludables de lidiar con la tristeza.

b) 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.

En este caso el entrevistado no está en plenitud de sus recursos mentales, y lo que se requiere es un cambio terapéutico. Como se verá a continuación, dentro de la entrevista clínica hay diversas funciones y fines: evaluación y diagnóstica, motivadora y terapéutica.

Ejemplo:

- **Trastorno de ansiedad generalizada:** Preocupación constante y excesiva.
- **Trastorno bipolar:** Alternancia entre estados de ánimo maníacos y depresivos.

c) Selección

En este campo de aplicación la demanda consiste en encontrar el mejor candidato para un puesto de trabajo

El perfil que ha de tener el nuevo trabajador lo proporciona la empresa, y el entrevistador suele utilizar la entrevista como técnica para seleccionar a la persona que mejor se ajuste a él.

Ejemplo:

- Test de aptitudes
- Test de lógica
- Test de capacidad cognitiva
- Evaluaciones de personalidad
- Evaluaciones de inteligencia emocional

Tipo de entrevista por objetivos.

Entrevista de investigación:

Es una técnica utilizada para recopilar datos a través de una conversación estructurada entre el investigador y el entrevistado, con el objetivo de obtener información relevante sobre un tema específico.

Ejemplo:

- Entrevista con pacientes que han sido diagnosticados con una enfermedad.
- Entrevista con profesionales de salud.

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.

Ejemplo:

Para estudiantes.

- ¿Qué te gusta hacer más en la escuela?
- ¿Qué te resulta más difícil en la escuela?
- ¿Cómo te sientes cuando estas en la escuela?

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.

Ejemplo:

Para identificar objetivos y metas.

- ¿Qué te gustaría lograr en tu carrera?
- ¿Qué tipo de trabajo te gustaría tener en 5 o 10 años?
- ¿Qué te gustaría que te recordaran en tu carrera?

Entrevista clínica.

Su objetivo es conocer el funcionamiento de la personalidad de un sujeto: sus motivaciones, frustraciones y dinámica de personalidad. Puede ser diagnóstica, terapéutica y de asesoría.

Ejemplo:

Para evaluar la salud mental.

- ¿Cuál es su situación laboral actual?
- Tiene alguna red de apoyo social?
- ¿Cómo es su relación con su familia y amigos?

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.

Ejemplo:

Para evaluar la experiencia y habilidades.

- ¿Cuál es tu experiencia laboral previa en este campo?
- ¿Puedes describir un proyecto o logro destacado o desafiantes en el trabajo?

Tipo de entrevista por estructura.

Entrevista estructurada o cerrada:

Conjunto de procedimientos en el que el entrevistador utiliza preguntas dirigidas a un abordaje detallado, ajustado a ciertos objetivos preestablecidos que desea conocer.

Ejemplo:

- ¿Por qué crees que deberíamos contratarte?
- ¿Cómo manejas las situaciones de estrés en el trabajo?

Entrevista semi estructurada:

Es una técnica de investigación cualitativa que combina preguntas cerradas y abiertas, permitiendo flexibilidad en la conversación. Se basa en un guion organizado por temas, pero permite adaptar el orden de las preguntas o incluir nuevas según el flujo de la conversación.

Ejemplo:

Preguntas de seguimiento.

- ¿Puedes darme más detalle sobre....?
- ¿Cómo llegaste a esa conclusión?
- ¿Qué te hizo pensar en....?

Entrevista abierta o no estructurada

En este caso el entrevistador tiene la flexibilidad para adaptar la entrevista a las características psicológicas del entrevistado, avanzando o retrocediendo en función de su propósito. Se le llama abierta por esta característica de no seguir un guion.

Ejemplo:

- ¿Puede hablarme un poco sobre usted?
- ¿Qué lo motivó a postularse para este puesto?
- ¿Cuál es su mayor fortaleza? ¿Cuál es su mayor debilidad y cómo la ha superado?

Entrevista tipo panel

En ella un entrevistador hace una serie de preguntas iguales a un grupo de entrevistados para conocer sus distintas opiniones. Del mismo modo el formato puede variarse cuando un grupo de entrevistadores entrevistan a una sola persona.

Ejemplo:

- Cuéntanos acerca de ti.
- ¿Porque deberíamos contratarte?
- ¿Tiene alguna pregunta para nosotros?

ETAPAS Y COMPONENTES DE LA ENTREVISTA.

RECEPCIÓN DEL ENTREVISTADO Y LENGUAJE.



- Primeros minutos determinantes para establecer clima positivo.
- Usar frases de bienvenida, tono amable y contacto visual.
- Formular preguntas informales para relajar al entrevistado.
- Cuidar la comunicación verbal y no verbal.
- Presentarse con nombre y función profesional.

RECEPCIÓN DEL ENTREVISTADO Y LENGUAJE.



Es importante que toda comunicación sea clara y precisa, absteniéndose de expresarse con una terminología técnica fuera de lugar.
Si se muestra indiscreto y comenta temas fuera de lugar, es útil recurrir a asuntos triviales para controlar la situación y mantener la conversación en un terreno neutral.

REGISTRO DE LA INFORMACIÓN.



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

- Notas escritas.
- Ordenadores personales.
- Grabaciones audiovisuales.

ACTITUDES BÁSICAS DEL ENTREVISTADOR.



Son cuestiones que varían de autor a autor; mientras que algunos autores subrayan más unas características que otras, otros seleccionan las que consideran más relevantes en función de su modelo teórico de referencia.

1. Ética profesional.
 - Confidencialidad
 - Relaciones duales.
 - Derivaciones.
2. Valores sociales.
3. Objetividad emocional.

ETAPAS Y COMPONENTES DE LA ENTREVISTA.

RAPPORT.



- Fase inicial: generar clima de confianza y aceptación.
- Reduce tensiones, favorece la apertura del entrevistado.
- Basado en:
 - Confianza
 - Respeto
 - Aceptación
- Técnicas: saludo cálido, preguntas informales, lenguaje cordial.

CIMA (FASE DE DESARROLLO)



- Fase más larga y central de la entrevista (≈ 45 min).
- Se profundiza en temas planteados en la introducción.
- Recopila la mayor parte de información:
 - Historia personal, laboral, educativa
 - Proyectos y aspiraciones
- Importante controlar el ritmo y el tiempo.

CIERRE



- Evaluar disposición del entrevistado para finalizar.
- Sintetizar información obtenida.
- Confirmar próximos pasos (si aplica).
- Agradecer la participación.
- Terminar de forma cordial y clara.