



ENTREVISTA COMO TÉCNICA PSICOLÓGICA

- Técnica de evaluación psicológica realizada a partir de la conversación.
- Supone un punto de interacción entre la ciencia y las necesidades prácticas de la psicología.
- La entrevista no consiste en interrogar al sujeto, sino en dejar que se exprese, emitiendo el entrevistador un número limitado de preguntas.
- La información que se recoge en la entrevista puede ser de índole verbal (lo que expresa, de que manera, etc) y no verbal (lo que omite, el lenguaje no verbal, la gesticulación, la indumentaria).

FUNCIONES:

- RECOGIDA DE INFORMACIÓN.
- FUNCIÓN MOTIVADORA.
- FUNCIÓN TERAPÉUTICA.

RELACIÓN ENTREVISTA / INVESTIGACIÓN

La mejor forma de observar es la de ir formulando hipótesis mientras se observa, y en el caso de la entrevista verificando y rectificando hipótesis.

Por lo que en la mayoría de los casos podemos decir que no hay posibilidad de correcta y fructífera entrevista si no incluye investigación.

Por otro lado, la multiplicidad de funciones implícitas en la entrevista psicológica junto con su complejidad y número ilimitados de variables que inciden en dicha situación (vs propias del entrevistador, del entrevistado, de la temática abordada, de la situación o contexto físico en que se realiza, etc) han sido, sin duda alguna, factores que han frenado el acercamiento científico a la misma.

El modelo conductual es el que siempre se preocupado por atender a presupuestos científicos positivos.

TIPOLOGÍAS

Las entrevistas se puede distinguir según:

- Su estructura.
- El beneficiario de su resultado.
- Su finalidad.

▮ Cuando las clasificamos por su estructura podemos distinguir entre entrevista CERRADA y ABIERTA.

CERRADA -LAS PREGUNTAS YA SE ENCUESTRAN PREVISTAS Y PLANTEADAS.

CERRADA -El psicólogo no altera ninguna de sus disposiciones.

ABIERTA Permite gran flexibilidad y adaptarse a cada caso particular.

Las entrevistas abiertas posibilitan una investigación más amplia y profunda de la personalidad. En cambio las cerradas permiten una mejora comparación sistémica de los datos.

La entrevista cerrada estricta se diferencia con los tests, en que en esta existe una comunicación o interacción con el sujeto de tipo bidireccional.

Se habla también de la entrevista semiestructurada. Esta mezcla elementos de los tipos anteriores. Es decir, parte de preguntas planteadas con anterioridad, pero permite al psicólogo profundizar en algunos temas cuando lo considere necesario.

▮ A partir del beneficiario del resultado de la entrevista podemos diferenciar:

- Las que se realizan en beneficio del entrevistado.
- Con objetivos de investigación
- Las que se realizan para un tercero (ej. Institución)

- A personas próximas del sujeto evaluado (como contraste)

En los tres últimos tipos por regla general hay que intentar motivar más al entrevistado para la tarea.

▮ Según su finalidad distinguimos varios tipos de entrevistas:

- Diagnóstica.
- Diagnóstica-terapéutica.
- De orientación vocacional.
- Asesoramiento psicológico.
- Selección de personal.

Si atribuimos a la entrevista una finalidad meramente diagnóstica, no hay ninguna duda de que los tests en este caso son más eficaces.

La entrevista debe considerarse no sólo como el instrumento de evaluación o exploración psicológica que precede a cualquier modalidad de intervención y toma de decisiones, sino que es el sistema de intervención mediante el cual se realiza el proceso de evaluación-intervención.

Algunos autores atienden también a un criterio de temporalidad a la hora de clasificar las entrevistas.

Ej. ROGERS (ENTR. PRELIMINAR / ENTR. TERAPÉUTICA)

 SIQUIER OCAMPO (ENTR. INICIAL / ENTR. DE DEVOLUCIÓN)

Este criterio ha sido importante desde perspectivas que consideran el proceso de diagnóstico como algo separado del proceso terapéutico. Dentro del modelo conductual, en cambio, no ha tenido relevancia este criterio de clasificación por el hecho de considerar ambos procesos como una unidad indisoluble y a realizar por el mismo profesional.

CONCEPCIÓN E INFLUENCIAS EN LA ENTREVISTA

- PSICODINÁMICO:
 - Interés por la dimensión inconsciente.
 - Utilización de la asociación libre e interpretaciones.

- Estudio de la transferencia, la contranferencia y los mecanismo de defensa.
- HUMANISTA:
 - Interés por las actitudes del entrevistador, que posibiliten la creación de clima terapéutica centrado en el cliente y su capacidad para reorganizar su vida.
 - ROGERS: Empatía, aceptación incondicional y autenticidad.
- CONDUCTUAL:
 - Identificación de problemas concretos (características topográficas y relaciones funcionales).

ERRORES FRECUENTES EN LA ENTREVISTA

- Motivar insuficientemente al entrevistado.
- Utilizar refuerzos indiscriminados.
- Muchas preguntas cerradas y pocas abiertas.
- Permanecer demasiado pasivo.
- Excesivo control y directividad de la entrevista.
- Interrumpir al entrevistado.
- Pasar por alto la comunicación no verbal.
- Sobreestimar la fragilidad del entrevistado y pasar por alto temas angustiosos.

