... Pedagogía. Asignatura Orientación Escolar Personal y Profesional. Título, Técnicas de la Entrevista en Educación. Luis García Mediavilla. Fecha de grabación, 26 de enero del 83. Fecha de emisión, 24 de febrero del 83. Duración, 30 minutos. La entrevista puede considerarse como un elemento esencial en todo el quehacer educativo. Y como medio que...

es debe realizarse en un marco adecuado, tanto desde el punto de vista del entrevistador como del entrevistado, teniendo también presente las circunstancias de tiempo y lugar. Conviene plantear qué es lo que se entiende por entrevista y a este respecto podría estructurarse así. Se trata de una situación de comunicación dinámica estructurada, caracterizada por establecerse principalmente por medio de la palabra ser asimétrica, estar basada en un rapor, con el propósito de obtener y dar cierta información y ayudar al entrevistado a desarrollar una cierta actitud ante la entrevista, asimismo el tema y el entrevistador. ¿Podría analizarnos en algunos aspectos la definición que ha dado y aclarar algunos de sus términos? Bien, decimos establecerse. Establecerse principalmente...

por medio de la palabra, ya que la comunicación interpersonal se realiza también mediante vehículos no verbales, como lo son los gestos, los ademanes, etc. Está basada además en un clima de mutua comprensión, que permite al entrevistado recibir las actitudes de comprensión y aceptación del entrevistador, en un grupo de dos personas, en la que cada una queda inmersa en el proceso de interacción dentro de un clima especial que facilita la apertura personal, el cual quedaría perturbado con la presencia de una tercera persona. Se hallada además con el propósito de obtener y dar cierta información. En toda entrevista se da un aspecto informativo y otro comprensivo de la personalidad del entrevistado. El entrevistador, que no es un zahorí que adivina, sino un especialista en la comunicación, se encuentra

que selecciona, analiza e interpreta datos. Y por fin, queda el ayudar al entrevistado a desarrollar una cierta actitud ante la entrevista, de sí mismo, el tema y el entrevistador. Postulamos nosotros una actitud no directiva con el entrevistador, de ahí que deba atender más que a señalar metas o aconsejar decisiones, a facilitar actitudes de apertura y aceptación, que es la base del enriquecimiento y potenciación personal del entrevistado. ¿Qué ventajas, las más significativas o las más importantes, puede representar el ejercicio de la entrevista? Bien, una de las muchas ventajas que la entrevista presenta es su facilidad. ¿Qué es la facilidad? La facilidad es la capacidad de captación tanto a todo tipo de personas, como a la diversa finalidad que con ellas se pretende.

La entrevista, de una parte, sirve para sintetizar el conjunto de datos obtenidos de una persona, dándole un sentido personal y no meramente descriptivo. De otra parte, para descubrir rasgos de comportamiento observables en esta situación peculiar que es la propia entrevista. Podemos decir que, en general, se considera que la entrevista responde a cinco objetivos básicos. Proporcionar información, obtener datos acerca del entrevistado, valorar su capacidad por medio de sus respuestas orales, observar su apariencia en gestos, conducta, etc. Y, por fin, hacer posible una evaluación de su personalidad. Parece claro que, según el objetivo principal, la entrevista es una entrevista de la persona. Y, por fin, hacer posible una evaluación de su personalidad.

ser excesivamente rígidos, cabe una triple división de la entrevista, atendiendo a la finalidad de la misma, a la técnica empleada y a las personas que en ella intervienen. Respecto a la finalidad, diría que el fin que con la entrevista se pretende obliga a diversas matizaciones en cuanto a su estructura y contenido. Así cabe distinguir entre otras la entrevista de selección o admisión, cuyo fin es localizar el grado de idoneidad del candidato a un puesto. Implica, evidentemente, localización y acopio de datos, facilitar información y establecer un clima de cordialidad y aceptación. Otro tipo de entrevista es la de orientación. Aquí el fin es el propio entrevistado y con ella se le pretende ayudar en su trabajo. El fin es el propio entrevistado y con ella se le pretende ayudar en su trabajo.

en función de sus aptitudes y rasgos para favorecer su integración personal y adaptación personal, escolar y social y también la profesional. Es pues una técnica de apoyo en la línea de los criterios y motivaciones. Podríamos denominarla dentro del enclave de orientación personal. Además es un medio también esta entrevista de orientación para mejor selección de estudios, técnicas y métodos de aprendizaje más adaptados a las posibilidades y aspiraciones personales. Aquí diríamos que se trata de orientación escolar. Y por fin es una ayuda en la decisión de las actividades o actividad profesional más adecuada a las condiciones y preferencias individuales. Dentro de la línea de los intereses profesionales. En donde se tenga mayores posibilidades de lograr mejor rendimiento social y mayor...

personal. Hablamos ahora de orientación profesional. El otro aspecto o el otro tipo de entrevista sería diferenciarla por la técnica. La elección del procedimiento de emplear depende del fin que se pretenda, de las circunstancias y características de la persona a entrevistar y de la propia personalidad del entrevistador. Hay una entrevista también libre, se trata de una conversación desorganizada como consecuencia de una serie de impresiones subjetivas. Por ser una conversación en la que se tratan diversos asuntos según van surgiendo en la conversación, tiene la ventaja de facilitar la aceptación, dar mayor confianza y espontaneidad en el entrevistado. Por su escasa estructuración presenta los inconvenientes de requerir mucho tiempo, facilidad de que se produzcan omisiones, prejuicios.

y una especie de necesidad de gran habilidad por parte del entrevistador. Tenemos la estandarizada, en la cual el entrevistador determina previamente un repertorio de preguntas sin tener en cuenta las características peculiares de la persona del entrevistado. Este tipo de entrevistas presenta la ventaja de realizarse con relativa rapidez y facilitar además la objetividad en la interpretación. No obstante, tiene sus inconvenientes. Incluso en algunos momentos pueden sobrepasar a las ventajas, ya que dificultan el rapor y posibilita que el entrevistado dé respuestas demasiado escuetas. La excesiva rigidez de las preguntas no adaptadas a las diferencias individuales hace que este tipo... de entrevista pierda buena parte de su propia...

eficacia. Hay una entrevista también planificada. En ella se establece de antemano el área de cuestiones que ha de tratar, el cual sirve de guía al entrevistador para obtener e integrar la información posible sobre el entrevistado. De modo general, las cuestiones de cualquier planificación pretenden abarcar el mayor número de datos significativos y coordinar a la vez la amplitud de los temas tratados con la facilidad de integración de los mismos. Se ha hablado de finalidad de la entrevista y también de las técnicas que se utilizan para realizarla, pero quizás falte lo más importante, como puede ser el sujeto, el sujeto mismo de

la entrevista, la persona. ¿Existe alguna otra clasificación al respecto? Efectivamente. Conviene tener en cuenta a la hora de planificar la entrevista el número de personas que intervienen en la misma. Estas pueden ser, por el número, repito, de personas.

colectivas. Se llaman así porque intervienen más de un entrevistador. Individuales, el término quizás no sea el más adecuado, podríamos decir duales, puesto que se da entre dos, entrevistado e entrevistador. Podría decirnos entonces ahora, ¿cómo puede llevarse a cabo la entrevista con más de un entrevistador? Puede ser el caso en que varias personas reunidas van entrevistando una después de otra al sujeto. Parece ser que el número óptimo de entrevistadores es de tres, aunque puede llegar a cinco perfectamente. Este sistema permite reducir los posibles defectos de prejuicios y subjetivismos de un solo entrevistador. Presenta como contrapartida el inconveniente de no posibilitar un ambiente tan íntimo como la entrevista individual y, en consecuencia, el entrevistado actúa con menos naturaleza. Otra variante que se puede ver en la descripción de la pantalla es la de la entrevista con más de un entrevistado.

consiste en una conversación general entre el entrevistado y varios entrevistadores, cada uno de los cuales intenta obtener de él respuestas o cuestiones que juzga de interés. Luego ya al finalizar la entrevista los entrevistadores discuten las valoraciones otorgadas. ¿Podría combinarse de alguna manera la entrevista individual con la colectiva? Por supuesto que sí. E incluso pudiera tener alguna de estas dos modalidades. Una de ellas pudiera ser la entrevista a una persona por dos entrevistadores en donde uno formula las preguntas y otro nota sus impresiones. Se da también el caso, puede darse entrevistas individuales sucesivas por diferentes entrevistadores que dirigen su atención sobre diferentes temas. Posteriormente se recopilan los datos obtenidos y las opiniones de cada uno de los entrevistadores y se elabora un resultado conjunto. Esta modalidad es una de las más importantes.

suele utilizarse con cierta frecuencia en selección profesional. Hasta ahora hemos hablado de entrevistador y entrevistado, de lo que se desprende una relación. ¿Se puede, según esto, hablar de elementos constitutivos de una entrevista? Pues sí. Precisamente estos tres elementos, entrevistador, entrevistado y la relación, son esenciales y constitutivos de la entrevista. En el entrevistador podemos distinguir actitudes, características personales, formación y experiencia. Nosotros nos vamos a tener brevemente a la primera hora del momento, que se trata de actitudes. En el ejercicio profesional, el entrevistador debe mantener, a nuestro juicio, las siguientes actitudes. La primera de ellas es espontaneidad. La respuesta del entrevistador y, en general, sus orientaciones deben ser...

producto espontáneo de la comprensión del entrevistado. Su actitud es el resultado de su preparación, experiencia, ética, madurez, etc. Otra actitud es la aceptación. Esta actitud es motivación espontánea, altruista, por la que se intenta el bienestar de otra persona, en este caso el entrevistado. Es una actitud no crítica ni juzgadora. Se respeta a la persona tal como es y se le supone capacidad potencial o real para responsabilizarse de la propia vida. La aceptación del entrevistador implica al entrevistado en el proceso de la entrevista. Crea un clima psicológico estimulante y reduce las actitudes defensivas. Aceptar no es aprobar ni participar de los criterios del entrevistado. Tampoco el neutralismo, claro, ni tolerancia. La aceptación es una actitud...

hacia el entrevistado. Condescendencia es otra de las actitudes interesantes para el entrevistador, o en este caso el orientador. Es como el corolario de las actitudes no autoritarias del entrevistador. Condescender es acomodarse a los demás. La actitud de condescendencia se sitúa equidistante del dejar hacer y del dirigir. Cordialidad puede ser otra actitud interesante. La realidad de esta actitud viene a significar facilidad para la relación interpersonal. Esta relación interpersonal tiene unas características. Cada relación entrevistado-entrevistador es única, debida a múltiples factores tan diversos como las diferencias humanas. Tal particularidad es la que se puede ver en la relación entre los dos. Tal particularidad hace...

Es difícil generalizar sobre la entrevista y casi imposible la reducción a una fórmula, el modo de establecer relaciones interpersonales. Cada uno es distinto. Cada entrevista es un reto al entrevistador, ya que no puede prever todas las posibles situaciones. No obstante, actuará con eficacia y acierto si conoce claramente su propia personalidad, si mantiene ciertas actitudes básicas hacia los demás y si domina las técnicas fundamentales de la entrevista. La relación precisa que entrevistado y entrevistador tengan una responsabilidad compartida y complementaria. Otro aspecto importante es la preparación personal. Esta preparación es doble, de una parte remota, la cual hace referencia a los estudios comunes, conocimientos y experiencia del entrevistador, y de otra, próxima o inmediata.

que se refiere tanto a la adecuada forma física y equilibrio psíquico, como a la específica preparación de la entrevista concreta. De esta preparación inmediata cabe incluir la ordenación de los elementos materiales, como podrían ser local, instalación, temperatura, iluminación, etc., para favorecer la eficacia de la entrevista. El orientador, que ha atendido a una suaria formación y experiencia, y que se halla en adecuadas condiciones físicas y psíquicas para realizar la entrevista, debe disponer, además de unos datos previos sobre el entrevistado para facilitar la planificación de las zonas a estudiar. Y concretando más sobre la entrevista propiamente dicha, es decir, cómo se hace una entrevista desde el punto de vista técnico, ¿qué técnicas conviene emplear en las distintas zonas? ¿Qué técnicas conviene emplear en las distintas etapas de iniciación, realización y finalización?

En sus tres etapas de iniciación, realización y finalización, como bien has preguntado, exige la utilización de ciertas técnicas que llamaremos de concordancia, reflejo, aceptación, estructuración y silencio. El significado y el alcance de cada una de ellas puede ser el siguiente. Empezamos por las técnicas de concordancia. Las técnicas del entrevistador son, hasta cierto punto, personales, ya que debe utilizar las más adecuadas a su personalidad, características del entrevistado y fines de la entrevista. Toda técnica es muy limitada si no hay comprensión plena de lo que se pretende y de la importancia de las actitudes fundamentales del entrevistado. Diría que tan peligroso como es el caso de la entrevista, como carecer de técnicas, es ser demasiado consciente de las técnicas.

otros términos, estar excesivamente atento a la utilidad de fórmulas. Las técnicas, evidentemente, hay que conocerlas y asimilarlas para que en los procesos de relación, comprensión y análisis del entrevistado se empleen sin gran esfuerzo y pueda el entrevistador centrar su atención en su actuación en los problemas del entrevistado. Se llaman técnicas de concordancia al conjunto de elementos que permiten establecer una relación personal de cordialidad con el entrevistado y crear un clima de mutua confianza. La finalidad de la misma es facilitar la comunicación y construir vías de relación interpersonal.

Concordancia por lo tanto significa una condición de comprensión o interés mutuo sobre objetivos comunes. El entrevistador establece concordancia cuando en la entrevista revela

sus actitudes de aceptación del entrevistado y su profundo interés por él. ¿Qué medios pudieran considerarse de mayor interés para hacer más operativa la técnica de concordancia? Podemos empezar por señalar como medios la iniciación de la misma. Comprende el saludo y la primera relación verbal. Es aconsejable, en esto caben multitud de matices, recibir al entrevistado dándole la mano y saludándole por su nombre. Inmediatamente después, sin que se produzca un silencio incómodo, el orientador debe iniciar la conversación tratando de un tema trivial o cortés para facilitar el rapor, ya que es difícil enfrentarse y exponer problemas íntimos de un modo inmediato. El orientador debe iniciar la conversación tratando de un tema trivial o cortés para facilitar el rapor, y debe ayudar a superar los primeros obstáculos que por su parte se han presentado.

retraimiento o inseguridad pueden presentarse al entrevistado. La ventaja de esta inicial conversación es doble. De una parte sirve para romper el hielo y de otra permite al entrevistado comenzar a percibir la actitud del entrevistador. Su eficacia, sin embargo, está en función de su brevedad, ya que no es conveniente en absoluto que la relación inicial, esa relación intrascendente, se prolongue y desvíe hacia la charla. Y en cuanto al entorno físico donde se desarrolla la entrevista, o sea, el local, el mobiliario, la colocación del entrevistador y el entrevistado, ¿qué nos podría decir sobre esto? Es evidente que los despachos muy lujosos o con múltiples aparatos o muebles, complicados, pueden dificultar la necesaria relación. Las personas se pueden perder ahí en ese local. El local debe ser sencillo y de tal modo instalado que no llame la atención en ningún aspecto.

Pero más importante que los elementos materiales es la especial colocación del entrevistado y del entrevistador. Exige una disposición cara a cara. El entrevistador frente al entrevistado y la mesa entre ambos, que es criticada por algunos ya que estima que la mesa es como una barrera a la comunicación porque es como el símbolo de la autoridad. Otro procedimiento es el denominado lateral. El entrevistador sentado tras la mesa del despacho coloca al entrevistado en el lado de la izquierda. Algunos dicen que facilita la comunicación más íntima que la anterior y la suficiente seguridad emocional del entrevistado. Y por fin la denominada lineal. El entrevistador se coloca delante de la mesa al lado del entrevistado. La experiencia parece aconsejarla. La primera colocación.

ya que entre, por lo menos en nuestro criterio, en nuestra psicología la mesa, aun siendo símbolo de autoridad, o pudiendo serlo es muy aceptada por ser un apoyo material de comunicación en donde ésta se desliza incluso parece aumentar la seguridad la simple posibilidad de apoyarse sobre la mesa conviene advertir que entrevistado y entrevistador no deben situarse frente a la luz esto sí que se ha de cuidar mucho y que ésta debe ser suficiente además ¿nos podría decir en qué consiste la llamada técnica de reflejo? pues sí, la técnica de reflejo o la técnica de reflejar el sentimiento es una de las más importantes para suscitar la aceptación de comprensión es un intento por parte del entrevistador de expresar los sentimientos subyacentes las actitudes esenciales en las palabras del entrevistado el orientador debe darse cuenta y no se puede hacer nada de lo que está pasando en la mesa de la mesa es un intento por parte del entrevistado

captar en lo que dice el entrevistado no sólo el sentido, el contenido o significado de cada una de las palabras, sino también el sentimiento enlazado en ellas. Los significados de las palabras admiten valoración, poseen verdad o falsedad. Los sentimientos no son buenos ni malos. No cabe esta catalogación. La clasificación de los sentimientos conduce a la aclaración de las ideas. El reflejo del sentimiento ayuda a penetrar bajo la superficie de la conciencia hasta llegar a los sentimientos, percibirlos mejor y tratarlos eficazmente. Esta es una técnica que se centra en el elemento subjetivo de lo que dice el entrevistado. En ella el entrevistador hace como despejo de las actitudes del entrevistado para que éste se comprenda mejor a la vez que el entrevistado. Es decir, que le comprende.

El reflejo se puede dividir en inmediato, sumario o terminal Se entiende por el reflejo inmediato Es el que se realiza eso inmediatamente después de haber sido expresado un sentimiento por el entrevistado El sumario implica unir varios sentimientos que han sido expresados Y por fin el terminal resume los sentimientos y aspectos importantes de toda entrevista Como se trata de interpretar, ¿no existe el peligro de una falsa interpretación? Efectivamente, el peligro puede pasar a ser realidad en estos o parecidos casos Puede haber un error de contenido o significado Es equivocado reflejar el contenido Hay que prescindir de las palabras empíricas Leadas por el entrevistado en favor de los sentimientos expresados Puede haber error de significado

El entrevistador debe reflejar de acuerdo con el significado preciso de los dichos por el entrevistado sin añadir o eliminar nada. Error de lenguaje, bastante común. En la entrevista debe emplearse el vocabulario más apropiado del entrevistado con el propósito de facilitar la mutua relación y comprensión. En síntesis, ¿nos podría decir cuáles son las ventajas más significativas del reflejo del sentimiento? Pueden expresarse así. El reflejo del sentimiento es una técnica de ayuda al entrevistado a sentirse profundamente comprendido y aceptado, es decir, sirve a una función de apoyo. Además, facilita la ruptura del círculo neurótico, hace que el entrevistado llegue a deducir de los sentimientos que los sentimientos son la causa de la conducta. Estimula la afectación de la propia responsabilidad.

y la participación del entrevistado en el proceso de entrevista. Ayuda además a la autodirección y el poder de elección. Clarifica el pensamiento del entrevistado de modo que le permita comprender su situación más subjetivamente. Por fin, su eficacia depende de la habilidad del orientador para reconocer inmediatamente el sentimiento expresado. Y ya por último y para terminar este tema sobre la entrevista, ¿podría decirnos algo sobre la técnica que se llama la técnica del silencio? Contestando a tu pregunta, debo decir que el silencio es una técnica que el entrevistador debe emplear y a la vez un significado que debe interpretar. Distinguiremos entre el silencio del entrevistador y el silencio del entrevistado. Bueno, el silencio del entrevistador, cuando es resultado de un...

una profunda actitud de aceptación es una técnica muy útil porque facilita la expresión del entrevistado, el silencio del entrevistador estimula al entrevistado a hablar. Al hallarse en presencia de una persona silenciosa con frecuencia el sujeto dirige la mirada sobre sí y su problema. Aumenta además la comprensión de la aceptación. Las personas introvertidas, por ejemplo, descubren que en la entrevista no necesitan mostrarse locuaces y que pese a ello son afectadas. Esta actitud del entrevistador los puede inducir a una mayor afectación de sí mismos. Estimula la reflexión y penetración. El silencio del entrevistado puede agruparse en dos zonas de relativa significación, silencio negativo o de rechazo, por el que

el sujeto muestra su resistencia y disconformidad con la situación entrevista, silencio de afectación o positivo, que es consecuencia de la propia dinámica de la relación interpersonal. De silencio negativo, el sujeto muestra su resistencia y disconformidad con la situación entrevista.

que la entrevista no puede iniciarse o continuar si previamente no se ha facilitado su aceptación. De otro modo, puede transformarse en mero interrogatorio. Ya está, ¿no? Sí. Gracias.

Gracias. Gracias.

Gracias. Gracias.

Gracias. Gracias.