

# TÉCNICAS DE ENTREVISTA PSICOLÓGICA



San Marcos

## **Índice**

Técnicas de entrevista psicológica.....	3
Evaluación Psicológica.....	8
Bibliografía.....	13

# Técnicas de Entrevista Psicológica

La entrevista es la acción de reunirse, de verse mutuamente en un lugar determinado para tratar algo de interés, un encuentro donde se generan preguntas y respuestas. La entrevista tiene que gestionar la información, así como cumplir el propósito de investigar.

En toda entrevista existe un entrevistado y un entrevistador, ambos son partícipes, exploran y profundizan la problemática que se va a solucionar.

La entrevista casi siempre propone un objetivo determinado, en este sentido trasciende una conversación cotidiana y contiene, al menos, las siguientes funciones: escuchar, recabar datos, motivar, retroalimentar, indagar y confrontar.

La entrevista psicológica es un método que surge a partir de varias disciplinas, la medicina, la pedagogía, la filosofía, el periodismo y la psicología. Es el medio más común utilizado entre las disciplinas humanas y de la salud para obtener información.

Puede variar mucho de una disciplina a otra, en la psicología es un proceso que se utiliza para recabar la información ya sea en la selección de personal en el área organizacional o en el diagnóstico clínico.

La palabra entrevista es un compuesto de "entre" y "vista". No solo significa el verse, no es solamente una charla de preguntas y respuestas, es una transacción mental, que implica emociones.

Saber escuchar, hacer las preguntas correctas y encontrar la lógica a las respuestas son los aspectos claves para cualquier tipo de entrevista, la expresión entrevista psicológica se trata de una entrevista conducida psicológicamente con ciertas reglas para intentar obtener la mayor cantidad de información para resolver los problemas que se requieran.

La entrevista en general es un instrumento para obtener los datos, con frecuencia el entrevistado narra parte de su historia con las preguntas asignadas para recolectar la información que se requiera, si bien es cierto esta información se puede obtener con otras técnicas, el carácter de la entrevista es crear una relación con el individuo.

Estas funciones y aplicaciones son diversas; sin embargo, se pueden delimitar en tres principales dimensiones:

- Indagar o explorar algo acerca de un tema o sujeto.

- Ubicar o esclarecer alguna problemática en cuestión.
- Plantear alternativas de solución a un problema.



Imagen 1

Fuente:

[https://www.google.com/search?q=t%C3%A9cnicas+de+entrevista+psicol%C3%B3gica&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiK48OKhaLtAhUNRzABHqj8AIUQ\\_AUoAXoECA4QAw&biw=1366&bih=657#imgrc=RXinGmQkvw84SM](https://www.google.com/search?q=t%C3%A9cnicas+de+entrevista+psicol%C3%B3gica&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiK48OKhaLtAhUNRzABHqj8AIUQ_AUoAXoECA4QAw&biw=1366&bih=657#imgrc=RXinGmQkvw84SM)

Aunque existen muchas definiciones de entrevista, para Aragón (2002):

*“Una forma de encuentro, comunicación e interacción humana de carácter interpersonal e intergrupala (esto es, dos o más de dos personas), que se establece con la finalidad, muchas veces implícita, de intercambiar experiencias e información mediante el diálogo, la expresión de puntos de vista basados en la experiencia y el razonamiento, y el planteamiento de preguntas. Tiene objetivos prefijados y conocidos, al menos por el entrevistador. En la asignación de roles, el control de la situación o entrevista lo tiene el entrevistador. Implica la manifestación de toda la gama de canales de comunicación humanos: verbal (oral), auditivo, cinestésico, táctil, olfativo, no verbal (gestual y postural) y paralingüístico (tono, volumen, intensidad y manejo del silencio)”.*

Las áreas más desarrolladas para la entrevista dentro del ámbito psicológico son la laboral, la clínica, la infantil, la familiar, la educativa, la psicopedagógica, la deportiva y la médica. De igual manera las entrevistas se fueron desarrollando y diferenciando en entrevistas individuales, de grupo, familiares, con adolescentes o niños.

Por ello, en el ejercicio profesional, los profesionales en psicología tienen que mantenerse actualizados, para asegurarse de convertirse en expertos entrevistadores. Es importante resaltar que una entrevista es completamente diferente a una charla, como se mencionó anteriormente, una entrevista

psicológica sigue objetivos para lograr hacer al individuo brindar la información que se requiriera. Por otro lado, cuando una persona se ve en la necesidad de responder preguntas específicas, sin ningún espacio para la libre expresión o para la creación de una interacción personal con el entrevistador, entonces se habla de un interrogatorio.

Por tanto, algunos tipos de entrevista son;

<b>Entrevista de investigación</b>	Su objetivo es recolectar información para poder responder una pregunta de investigación, se conduce por el paradigma usado.
<b>Entrevista psicopedagógica</b>	Determina la posible interferencia en el proceso de aprendizaje.
<b>Entrevista de orientación vocacional</b>	Esta entrevista se realiza para ayudar a un individuo a la elección de su carrera universitaria, empleo, etc.
<b>Entrevista clínica</b>	Su objetivo es conocer la personalidad de un individuo, cual es la dinámica de su comportamiento.
<b>Entrevista laboral</b>	Se aplica para conocer las aptitudes para un candidato a un posible puesto laboral.
<b>Entrevista cerrada</b>	En este tipo de entrevista, la persona entrevistadora utiliza un cuestionario previamente hecho, se apega a este y no pregunta nada que no esté fuera de él. Esto para obtener solamente la información requerida, es una entrevista rígida.
<b>Entrevista abierta</b>	En esta entrevista el entrevistador tiene total flexibilidad, adapta la entrevista a su propósito, no sigue un guion, sin embargo no se proponen temas si no que el entrevistado tiene total libertad con los temas.
<b>Entrevista semi-estructurada</b>	En esta entrevista, el entrevistador lleva preguntas previamente sobre temas que le ayuden a recolectar la información sin embargo puede omitir preguntas o agregar de acuerdo a criterio.

Como todo instrumento metodológico, la entrevista tiene pasos, etapas que deben seguirse para alcanzar el éxito en el cometido que se ha propuesto, a las entrevistas se les divide en tres etapas o fases: inicio o rapport, desarrollo y cierre.

### 1. Rapport

El objetivo principal es lograr hacer sentir al entrevistado lo más cómodo posible, que se sienta a gusto, tranquilo y no juzgado, para crear un ambiente de confianza. De esta forma el entrevistado estará dispuesto hablar por sentirse familiarizado.

Es decisivo en la entrevista lograr este “rapport” para lograr una entrevista exitosa. 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 expresivo; aceptación incondicional y empática.

### 2. Desarrollo

Esta etapa es el núcleo de la entrevista, en ella se recolecta la mayor parte de la información, por medio de las preguntas previamente establecidas que se definieron como puntos críticos para obtener la información deseada del entrevistados.

En esta etapa se profundiza, se analiza la información y se confronta para tomar algunas de las decisiones sobre posibles soluciones.

### 3. Cierre

De acuerdo a Colín (2009), esta fase es muy importante, porque el sujeto puede proporcionar información relevante al final. Así mismo, dentro de esta etapa de cierre, se encuentran las prescripciones, mismas que van a variar dependiendo del modelo teórico. Su objetivo consiste en consolidar los logros alcanzados, ofrecer al individuo la oportunidad de traer al final cualquier información que hubiera quedado sin tratarse.

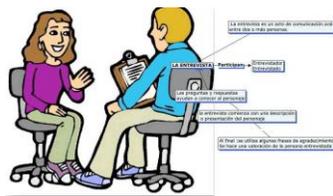


Imagen 2

Fuente:

[https://www.google.com/search?q=partes+de+una+entrevista&tbm=isch&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi70JPIkaLtAhUBBikKHYvQDgkQrNwCKAF6BQgBENkB&biw=1349&bih=657#imgrc=qPEAKUlnhvhm\\_M](https://www.google.com/search?q=partes+de+una+entrevista&tbm=isch&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi70JPIkaLtAhUBBikKHYvQDgkQrNwCKAF6BQgBENkB&biw=1349&bih=657#imgrc=qPEAKUlnhvhm_M)

No hay, según Silva (1998) ninguna técnica a la que se le hayan asignado tantos objetivos como a la entrevista. Los objetivos de la entrevista inicial varían de algún modo en función del modelo teórico del profesional, pero existe un acuerdo en considerar que deberían tenerse en cuenta los siguientes:

- Guiar la entrevista al objetivo establecido.
- Establecer un buen rapport, es decir, un clima de confianza apropiado para propiciar la comunicación del paciente.
- Percibir al paciente tal y como es, atendiendo a su conductas verbal y no verbal y registran el grado de coherencia entre ambas.
- Contener la angustia y ansiedad del entrevistado.
- Escuchar, es decir, dedicar más tiempo a atender a lo que paciente dice, sin interrumpir, sin juzgar, etc. que a preguntar. Esto conlleva interesarse por lo que cuenta, aunque esto pueda parecer obvio, es decir, por el contenido de lo que expresa, con las características del lenguaje, el modo de informar, los silencios.
- Obtener información, lo más exacta y válida posible, sobre el problema o problemas que presenta el paciente.
- Estimular la expresión verbal del paciente, realizando preguntas adecuadas para obtener datos necesarios.
- Captar lo que el paciente está solicitando a través de sus problemas, y qué suscita en el entrevistador.
- Conocer las tentativas de solución que se han implementado hasta el momento y los resultados obtenidos de las mismas.
- Establecer hipótesis diagnósticas en los términos que cada profesional entienda en función de su marco teórico. En general, las clasificaciones nosológicas más comunes son la referencia diagnóstica para el psicólogo, pero puede operarse con otras alternativas teóricas que sean punto de referencia teórica para el profesional.
- Planificar del proceso psicodiagnóstico. Antes de finalizar la entrevista el psicólogo debe comunicar las condiciones de trabajo a seguir: horario, duración de las sesiones, técnicas complementarias, objetivos a alcanzar, exámenes complementarios de otros profesionales, cuestiones económicas si fuera el caso, etc.

- Organizar un mapa conceptual sobre los problemas que le han consultado. Tras finalizar la entrevista, conviene que el profesional dedique un tiempo a reflexionar y elaborar una representación gráfica o mapa conceptual que estructure el caso y aporte una explicación y comprensión del mismo.



Imagen 3

Fuente:

[https://www.google.com/search?q=entrevistas&rlz=1C1CHBD\\_esCR902CR902&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjmlZje4brtAhXKjvkkHXIEC44Q\\_AUoAXoECAwQAw&cshid=1607306223639508&biw=1536&bih=722#imgrc=tEYIZo72rZGzRM](https://www.google.com/search?q=entrevistas&rlz=1C1CHBD_esCR902CR902&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjmlZje4brtAhXKjvkkHXIEC44Q_AUoAXoECAwQAw&cshid=1607306223639508&biw=1536&bih=722#imgrc=tEYIZo72rZGzRM)

## Evaluación Psicológica

La evaluación psicológica es aquella disciplina de la psicología científica que se ocupa de la exploración y el análisis del comportamiento de un individuo o un grupo de individuos con diferentes técnicas como descripción, diagnóstico, test. Implica un proceso de solución de problemas y toma de decisiones. Este proceso pretende dar respuestas a las demandas del individuo o individuos.

Esta disciplina requiere la exploración y el análisis de los comportamientos y sus acciones, recogiendo información mediante las técnicas y procedimientos de evaluación, también posee un componente tecnológico, por lo tanto, se deben seleccionar las evaluaciones más idóneas para cada caso.

A la evaluación psicológica se le relaciona con la metodología de las ciencias del comportamiento y esencialmente con la psicometría, que es la disciplina que se ocupa de la construcción y elaboración de tales instrumentos de medida.

En cualquier disciplina científica encontramos visiones diferentes que provienen de los investigadores, pero esta situación es mucho más acentuada en el ámbito aplicado de la psicología por ser un campo de investigación relativamente nuevo.

Tres son los autores que comparten la paternidad de la constitución de la evaluación psicológica, Francis Galton, McKean Cattell y Alfred Binet:

### **Francis Galton (1822-1911)**

Padre de la psicología diferencial, se centra en el establecimiento de las diferencias individuales tratando de llegar a la descripción y medición de las características humanas.

Pero fue en 1883 cuando publica su obra más importante, *Inquiries into Human Faculty and its Development*, punto de partida de lo que más tarde serían los tests mentales. Galton elabora una primera rudimentaria evaluación psicológica: en 1884 crea un «Laboratorio Antropométrico» en el South Kensington Museum de Londres.

### **Alfred Binet (1857-1911)**

Una primera aportación de Binet es la ampliación del interés por el estudio de las funciones sensoriales, perceptivas y motoras —objetivos planteados por Galton— a otros ámbitos del funcionamiento psicológico.

Así, dice: «no son las sensaciones, son las facultades psíquicas superiores lo que hace falta estudiar, son ellas las que juegan el puesto más importante y la psicología individual deberá prestar mucha más atención a ellas» (Binet y Henri, 1905, p. 416).

En la consecución de tales objetivos propone el método de lo que serán los tests mentales; con tales pruebas se pretenderá integrar el estudio de la memoria, las imágenes mentales, la imaginación, la atención, la comprensión, la sugestibilidad, los sentimientos estéticos y morales y hasta la fuerza de voluntad.

### **McKeen Cattell (1860-1944)**

Los objetivos científicos de James McKeen Cattell fueron, también, fundamentalmente diferencialistas.

Por eso realizó su tesis doctoral sobre el estudio diferencial de los tiempos de reacción, y ello bajo la dirección de Wundt.

A él se deben una serie de pruebas psicológicas para la medida de la presión dinamométrica, la velocidad de rotación del brazo, la habilidad para percibir estimulación en la palma de la mano, la memoria para las letras, y otras muchas.

La psicología tiene por objeto el comportamiento humano, su complejidad implica el estudio de estructuras complejas, por lo tanto, la evaluación se da por los hallazgos que se dan en las diferentes áreas de la psicología. También se vio influida por la metodología, la estadística y las matemáticas.

La diferencia principal de la psicología y la evaluación psicológica es que la psicología estudia la conducta humana, mientras que la evaluación psicológica se refiere al estudio científico de un individuo. Además que la evaluación psicológica requiere de tecnología para dar un análisis fiable de lo que se requiere estudiar y a su vez construir las técnicas de evaluación.

La ciencia psicológica, en la evaluación psicológica existen distintos acercamientos, enfoques o modelos que han servido de base a la evaluación y que difieren en una serie de aspectos. Ellos darán lugar a distintas alternativas conceptuales y metodológicas.

Modelo	Explicación	Técnicas
Atributo	La conducta está en función de variables personales. No son evaluadas directamente sino por manifestaciones externas. Serán obtenidos por procedimientos empíricos o racionales.	Test Psicométricos, cuestionarios, test de ejecución.
Dinámico	El comportamiento puede ser explicado en función de construcciones internas que conforman la estructura de la personalidad.	Técnicas proyectivas.
Médico	Conocer la etiqueta que provoca el trastorno conductual.	Exámenes, Test de ejecución, escalas de observación.
Conductual	El comportamiento se explica por la interacción de las habilidades sociales y el entorno.	Técnicas de observación, Auto informes, Registros fisiológicos
Cognitivo	Conducta explicada por los procesos y las estructuras mentales internas.	Tiempos de reacción, aciertos/errores, factores fisiológicos, pensamientos en voz alta.

Constructivista	Visión hermenéutica y fenomenología. Construcción de la realidad cada persona procesa la suya de manera diferente. Evalúa las construcciones que utiliza y su significado.	Narrativa, autobiografía, técnicas subjetivas y documentos personales.
-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

El modelo teórico del que se parta no sólo va a influir en las técnicas a utilizar en la recogida de información sobre el sujeto, sino también en el nivel de inferencia que se efectúe sobre las conductas registradas, esto sea cual fuere el instrumento elegido. A partir de los trabajos de Sundberg, Tyler y Taplin (1973) (citados por Sachette Thorpe, 2020) pueden establecerse cuatro niveles de inferencia en la consideración de las respuestas que un sujeto emite ante cualquier dispositivo de evaluación:

1. Desde un primer nivel de inferencia (nivel I), la conducta del sujeto es entendida como muestra del comportamiento que se pretende evaluar. Si adoptamos este nivel, los test servirían para recoger una muestra del funcionamiento conductual habitual del sujeto.

Se entiende que lo que nos debe preocupar es que sea una muestra representativa de lo que ocurre en la vida cotidiana, como vemos, esta consideración implica un mínimo nivel de inferencia.

2. Un segundo nivel de inferencia (nivel II) es aquel que se apoya en un supuesto de relación o correlato por el cual lo evaluado pudiera asociarse con otras conductas.

Así, si un cliente, con retardo psicomotor, informa estar triste, comer escasamente, sentirse triste, tener dificultades para la atención y concentración, pensar que la vida no merece la pena, el psicólogo probablemente inferirá que está deprimido; el término «depresión» es usado para denominar un conjunto de conductas que se ven asociadas y que suponen, todas ellas, un correlato de las conductas problema.

3. Pero en función de ese mismo supuesto de relación, un paso más y, por tanto, un mayor nivel de inferencia (nivel III) lo obtendremos si ese conjunto de conductas a las que llamamos depresión se convierten en una entidad

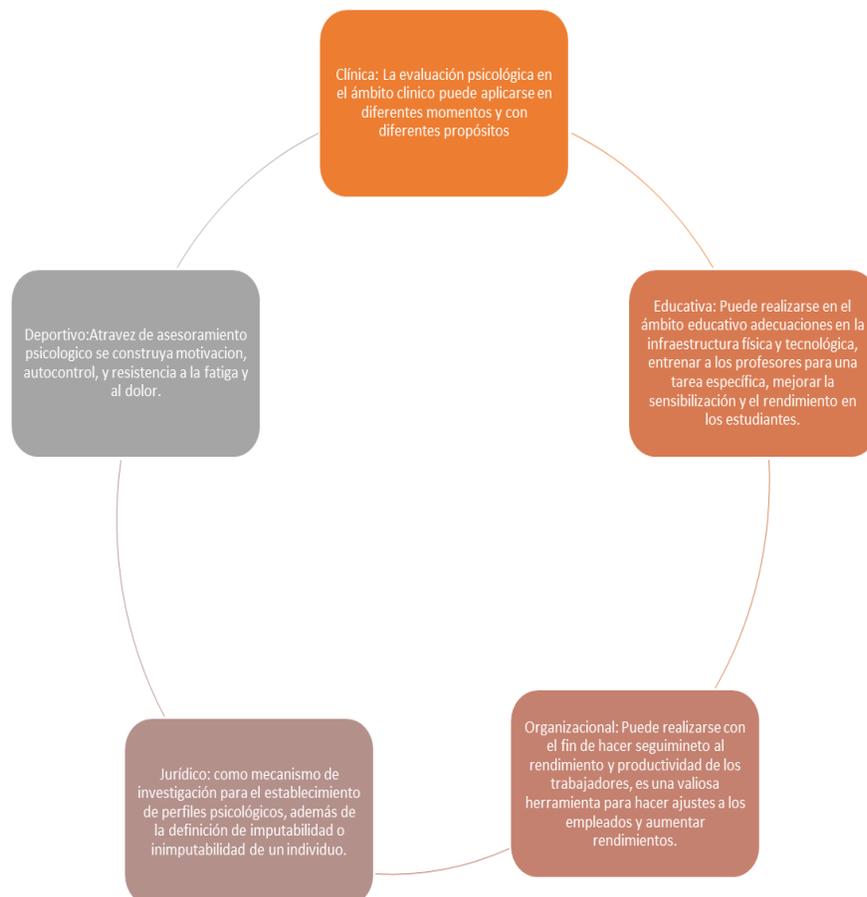
explicativa; es decir, la persona tiene retardo psicomotor porque está deprimida.

En otras palabras, el retardo psicomotor se convierte en un signo de la existencia de un constructo hipotético o estado interno que implica una etiología o condición causal de la respuesta evaluada, con base intrapsíquica. Esta consideración implica un tercer nivel de inferencia, ya que se interpreta que las conductas del sujeto son la expresión de la existencia de un atributo subyacente en él.

4. Por último, aún puede darse un cuarto nivel de inferencia (nivel IV), que difiere del nivel III en la integración del concepto inferido en una completa teoría.

Así, como señalan Bernstein y Nietzel (1980), cuando un sujeto comete un intento de suicidio y de ello se infiere que «los impulsos tanáticos los ha dirigido contra sí mismo y que con ello refleja una serie de conflictos intrapsíquicos», etc., estamos realizando una explicación especulativa sobre la conducta del sujeto a partir de una teoría concreta del psiquismo que aplicamos al sujeto y sus conductas.

Algunos ámbitos de aplicación son;



Casullo, M. (2009). *La evaluación psicológica: modelos, técnicas y contextos*. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica, 1(27), 9-28. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4596/459645443002>

Fernández, R. (2013). *Evaluación psicológica Conceptos, métodos y estudio de casos*. Universidad Autónoma de Madrid.

Maganto, C. y Cruz, S. (2000). *La entrevista psicológica*.

Morga, Luis E. (2012). *Teoría y técnica de la entrevista*. Red tercer milenio.

Nahoum, C. (1961). *La entrevista psicológica*. Biblioteca de Psicología contemporánea.

