



CAPÍTULO 7:

RASGOS DEL ENTREVISTADO

Rasgos del entrevistado

Es importante que el entrevistador tenga la capacidad de distinguir los rasgos más relevantes de la personalidad del entrevistado para que sea capaz de ubicarlo dentro de uno de los grupos de comportamiento humano.

Esta clasificación se realiza con la finalidad de analizarlos con mayor facilidad y evaluarlos de la mejor manera.



Existen cuatro grupos principales que pueden afectar el desarrollo de una entrevista (positiva o negativamente):

1. El Tímido

3. El Manipulador

2. El Agresivo

4. El Embustero



No es posible ubicar a un sujeto en alguno de los grupos cuando solo se le ha detectado un rasgo de personalidad; Primero se debe corroborar que la persona reúne ciertas características y después ubicarlo en un grupo.

La paciencia y la observación son imprescindibles para un buen entrevistador.



1. Sujeto Tímido:

- Introvertido
- Tímido
- Sumiso
- Sentimental
- .Sugestionable
- Mediocre
- Nostálgico
- Depresivo
- Desconfiado
- Soñador
- Sensible



El sujeto tímido encara la entrevista con miedo, embarazo y esperanza. Teme ser inferior y no sabe responder.



La manera más adecuada de tratarlo es brindándole apoyo. Se le puede proporcionar confianza y seguridad en sí mismo, haciéndole sentir que es aceptado.

Para ayudarlo es preferible que el entrevistador cargue con todo el peso de la conversación, centrándose en temas triviales, de esta manera se irá estimulando al entrevistado para que participe. Cuando haya desaparecido la tensión será el momento de indiciar a dar información sobre el puesto, la compañía o el tema a tratar.

La manera de hacer las preguntas, la expresión facial y la manera de sentarse del entrevistador tienen mucho que ver con la confianza del entrevistado.





El sujeto agresivo posee una personalidad antagónica ala del sujeto tímido.

2. Sujeto Agresivo

- Sarcástico
- Irónico
- Cínico
- Extrovertido
- Autoritario
- Impulsivo
- Inestable
- Agresivo
- Irascible
- Político
- Farsante
- Auto-suficiente
- Sociable
- Seguro
- Audaz



Es importante en este caso que el entrevistado sea quien establezca el rapport, para que el entrevistador tenga la oportunidad de darse cuenta de cómo maneja su agresividad. Es conveniente dejarlo hablar mucho antes de dirigir la entrevista hacia su objetivo.

Es importante dejar que el entrevistado satisfaga sus necesidades por:

d) El individuo agresivo tiende a exagerar su actitud agresiva, puede ser más aparente que real.

e) Al haber satisfecho sus necesidades, el entrevistado se sentirá más relajado y permitirá que el entrevistado lleve la entrevista a su objetivo.



3. Sujeto manipulador:

- Egocéntrico
- Excéntrico
- Creativo
- Flexible
- Vengativo
- Líder
- Impaciente
- Audaz
- .Astuto
- Halagador
- Chantajista



En este caso se necesita de mucha astucia por parte del entrevistador, ya que este tipo de individuo sabe que todos los seres humanos somos vanidosos y siempre tratará de manejarnos por medio de la adulación.



Para poder desempeñar bien su papel, el entrevistador debe ser capaz de diferenciar cuando el entrevistado está tratando de manipularlo y cuando está siendo sincero y amable. Para esto, el entrevistado debe controlar sus necesidades de ser adulado y no apartarse de su plan de entrevista.





4. Sujeto Embustero

- Maniático
- Simulador
- Mentiroso
- Manipulador
- Perezoso

El intento de engaño, salvo en algunos casos de enfermedad mental, es una conducta específica y no un rasgo de la personalidad y siempre debe ser considerado en base a las circunstancias en las cuales se produce.



La técnica más adecuada para manejar este tipo de sujetos es la de confrontación; para que el entrevistador pueda verificar si la información que se le está proporcionando es exacta o no.

Debe aplicarse esta técnica en cuanto el entrevistador sospeche el engaño.

Una técnica generalmente eficaz consiste en estructurar la entrevista de tal manera que el sujeto sienta verdaderamente que sus intereses serán protegidos y que no formulará ningún juicio sobre su conducta.



Validez del testimonio del entrevistado

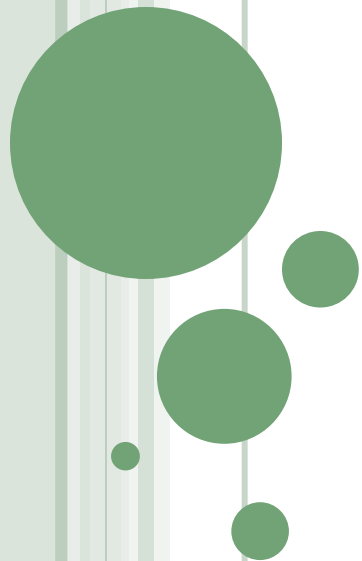
Se habla de errores de testimonio cuando el entrevistado, involuntariamente, informa de forma incorrecta sobre los hechos; puede haber falso testimonio porque se omiten hechos o porque se invierte el orden de los mismos.

El hecho de que la concordancia de los testigos no siempre es indicio de la objetividad de los informes.



CAPÍTULO 8:

CARACTERÍSTICAS DEL ENTREVISTADOR



CARACTERÍSTICAS DEL ENTREVISTADOR:

- Es el encargado de guiar y encauzar la situación de entrevista de manera que satisfaga sus metas.
- Los conocimientos que necesita un entrevistador:
 - 3) Conocimiento de su trabajo y cultura del mismo.
 - 5) Ciencia del comportamiento humano.



- El entrevistador necesita conocer acerca del ambiente del departamento en el que el solicitante puede trabajar y desarrollar su carrera.
- Consciente de la cultura y ambiente de toda la organización.
- Cuatro principales categorías de habilidades que necesita manejar un buen entrevistador:
 - e **Sociales:** Consiste en el dominio de las normas y costumbres sociales importantes.
 - n **Comunicativas:** Esta habilidad es esencial para el entrevistador.
 - e **Analíticas e interpretativas:** requiere un gran esfuerzo incluso en las personas de mentalidad analítica.
 - e **De toma de decisión:** al evaluar, el entrevistador debe estar alerta a factores muy sutiles.



- Un entrevistador eficiente debe estar consciente de las múltiples presiones y demandas que tiene que afrontar.
- Las necesidades personales del entrevistador pueden infiltrarse en el proceso de la entrevista produciendo efectos adversos. Es por esto que el auto-conocimiento es de gran importancia para el entrevistador.
- El entrevistador deberá ser poseedor de características especiales que van más allá de las que por ser de carácter técnico pueden ser aprendidas a base de entrenamiento :



- **Rasgos de carácter y personalidad que cualquier entrevistador debe satisfacer**

Enumerados a continuación:

1) Auto-conocimiento

2) Auto-aceptación

3) Comprensión

4) Espontaneidad

5) Auto-confianza

6) Ecuanimidad

7) Capacidad para escuchar

8) Auto-realización

9) Flexibilidad

10) Genuinidad

11) Capacitación para generar empatía



1) AUTO-CONOCIMIENTO

- Es a través del auto-conocerse que el entrevistador va a lograr un conocimiento mas profundo de si mismo.

De esta manera seguir los siguientes pasos:

- e) Darse cuenta del origen y causa de un determinado hecho.
- f) Recapacitar sobre su reacción ante este hecho, y
- g) Suponer en que forma va este hecho a modificar su conducta.



- Permite tener una idea mas clara de las reacciones que nuestros propios actos provocan en los demás.
- Permite estar en antecedentes del tipo de reacciones que despiertan en nosotros las distintas clases de gente.



2) AUTO-ACEPTACIÓN

- Capacidad de sentir aceptación hacia uno mismo lleva aparejada la capacidad para aceptar a los demás.
- Tener la capacidad necesaria para soportar presión y manejar tensiones.
- Tener la capacidad necesaria para tratar a los entrevistados como seres humanos y no como objetos que se manipulan como maquinas.



3) COMPRENSIÓN

- Objetivo principal es el fomentar y facilitar la interrelación comunicativa.
- El entrevistador tiene que ser comprensivo ya que le permitirá sentir como propia experiencia todo aquello que los entrevistados estén sintiendo.



- El entrevistador tiene que actuar como un confidente y nunca como un juez.
- La persona comprensiva potencialmente entiende que los actos humanos siempre son motivados por algo, y no realizados solo por que si.
- La falta de comprensión es este aspecto fomenta el conflicto u la incomunicación.



4) ESPONTANEIDAD

- La espontaneidad del entrevistador brinda al entrevistado un marco de confianza, que permite adquirir seguridad a través de saber cómo está siendo visualizado.
- De no tenerla, se reducirá el proceso comunicativo y la comprensión



5) AUTO-CONFIANZA

- Se logra cuando se ha podido aceptar todas las facetas de su personalidad.
- La persona segura de sí misma despierta seguridad y confianza en las personas que la rodean y puede también más fácilmente evitar ansiedad en sí misma y en los demás.



6) ECUANIMIDAD

- Va a permitir al entrevistador aprender a ESCUCHAR.
- Permite al entrevistador no mostrarse ansioso y evitar bloqueos.



7) CAPACIDAD DE ESCUCHAR.

- El entrevistador deberá aprender a mantenerse atento a través de una “ATENCIÓN FLOTANTE”, tratando de no centrar la atención sobre un aspecto específico.



8) AUTO-REALIZACIÓN

- Se podría considerar que una persona auto-realizada es aquella que, teniendo ya conciencia de sus potencialidades y limitaciones, ha podido aceptarlas, confiar en ellas y, por último, desarrollarlas en forma óptima.
- Sinónimo: **CRECIMIENTO y DESARROLLO.**



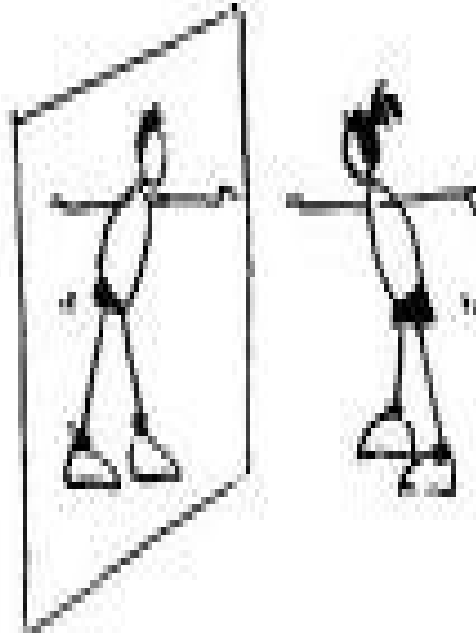
9) FLEXIBILIDAD

- Permite al ser humano la posibilidad de actuar de muy diversas formas, así como adaptarse a distintas situaciones.
- Entrevistador estará abierto a la improvisación y experimentación.



10) GENUINIDAD

- Nos permite mostrarnos tal y como somos sin necesidad de disfraz.



11) CAPACIDAD PARA GENERAR EMPATÍA

- La empatía nos da la oportunidad de vivir lo que otra persona está sintiendo y viviendo en determinado momento.



ERRORES COMETIDOS POR EL ENTREVISTADOR CON FRECUENCIA

- II. Entrevistadores no entrenados
- III. Variabilidad del contenido
- IV. Variabilidad del cuestionario
- V. Interpretación desigual
- VI. Decisiones prematuras
- VII. Aproximación negativa
- VIII. Decisiones desconfiables
- IX. Condiciones pobres de entrevista
- X. Información impropia
- XI. Decir y vender desempeño



Técnicas utilizadas por los entrevistadores, son mas eficaces y productivas, exigiendo al entrevistador las siguientes **ACTITUDES**:

- ❑ PAUTAMIENTO (reducir el énfasis en la parte cognoscitiva y proporcionar amplia ayuda en base a la propia toma de conciencia del entrevistador)
- ❑ CONTROL
- ❑ POTENCIA
- ❑ HUMANIDAD
- ❑ COMPROMISO

