

# tema-6-ofat.pdf



aishac\_



**Orientación Familiar y Acción Tutorial**



**1º Grado en Educación Infantil**



**Facultad de Educación  
Universidad Nacional de Educación a Distancia**

**unir** LA UNIVERSIDAD  
EN INTERNET

## Enseña lo que vales

Con tu Máster online  
en Educación

+120K egresados



**INFÓRMATE**



Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

pierdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH

## TEMA 6: PROGRAMAS, TÉCNICAS, ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS Y RECURSOS DE INTERVENCIÓN EN OFAT

### 1. TÉCNICAS SISTÉMICAS

La **metodología sistemática** y las **diversas técnicas que engloba** se orientan a los problemas y dificultades que surgen de las dinámicas de comunicación e interacción de un grupo de personas (en este caso, grupos de los contextos familiares y escolares). Mediante las **técnicas sistémicas** se estudian las dificultades, disfunciones y problemas que se producen en los procesos de interacción del sistema.

Antes, las metodologías utilizadas solían considerar un **fenómeno en general**, aislado del contexto en el que sucedía. De todas maneras, centrarse exclusivamente en el fenómeno por sí mismo es un error metodológico, porque siempre se va a dar una mutua influencia entre ese fenómeno y su contexto.

**Von Bertalanffy** es considerado uno de los fundadores de la **Teoría General de Sistemas (TGS)**, planteaba la idea de los individuos y otros organismos vivientes como sistemas organizados, y enfocó su investigación en la búsqueda de las leyes que ordenaban su conducta, así desarrolló el concepto de TGS, como base interdisciplinar donde se concretan los principios y modelos de aplicación a sistemas en general.

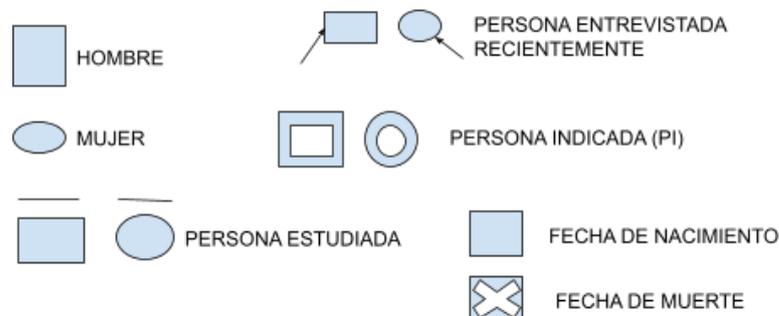
### TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS DESDE EL ENFOQUE SISTÉMICO

Para la intervención en temáticas familiares y escolares se necesita utilizar una serie de herramientas que facilitan la recogida de información para el diseño del plan de orientación a desarrollar con un grupo específico. Las **técnicas** que se van a ver son aquellas que tratan de captar la información relevante referida a las dinámicas de relación y comunicación que se dan en la familia y en la escuela.

### FAMILIOGRAMA-GENOGRAMA

Se aplica específicamente a grupos familiares y se utiliza para recabar información sobre los miembros de la familia y la dinámica que se establece entre ellos.

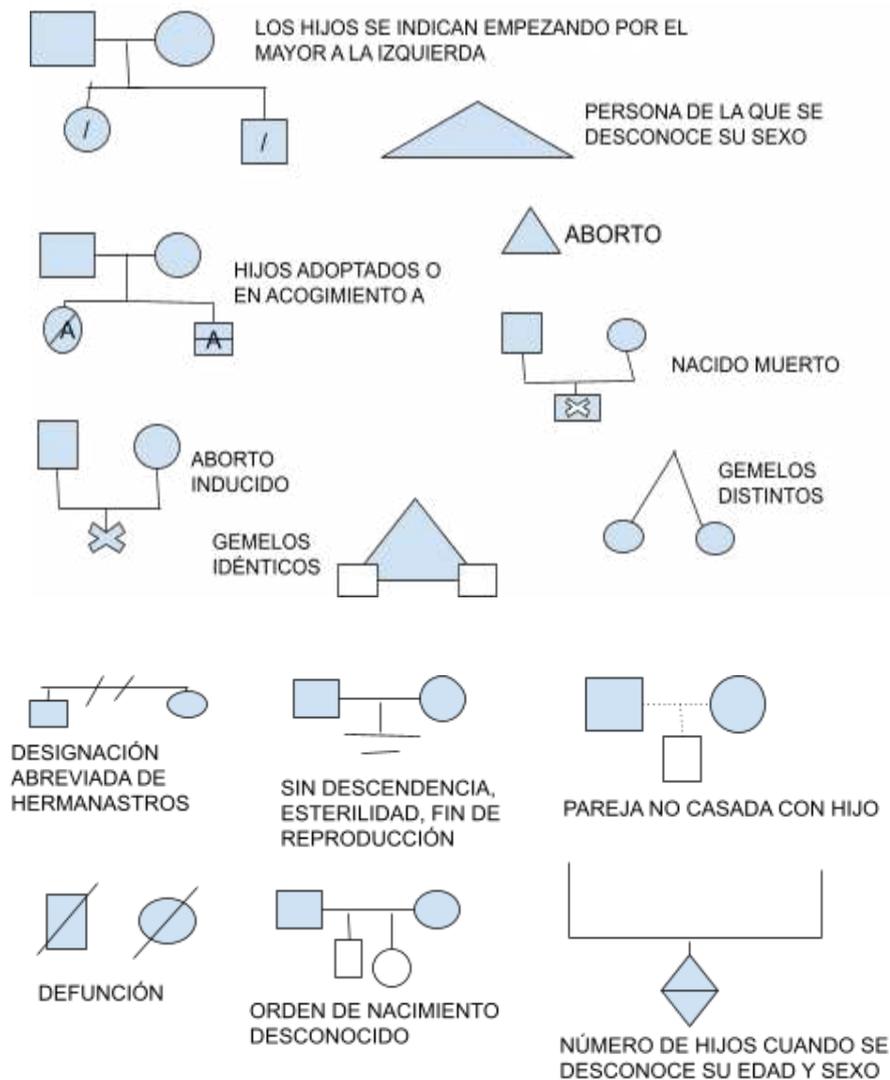
Existen diferentes **símbolos** para realizar un famioliograma que representan la variedad de situaciones que pueden darse en un grupo familiar, aunque también es interesante reflejar el tipo de relaciones que se dan entre los miembros de la familia, o entre estos y otras personas de su entorno próximo.



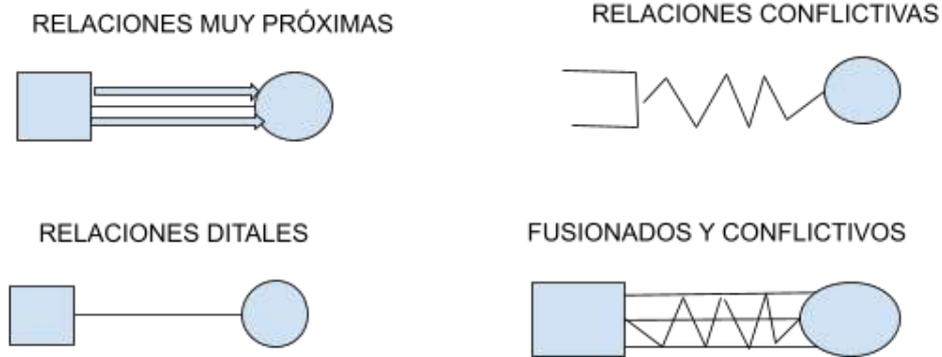
WUOLAH



La forma de indicar los **hijos** es la siguiente:



Los **símbolos más frecuentes** son los siguientes:

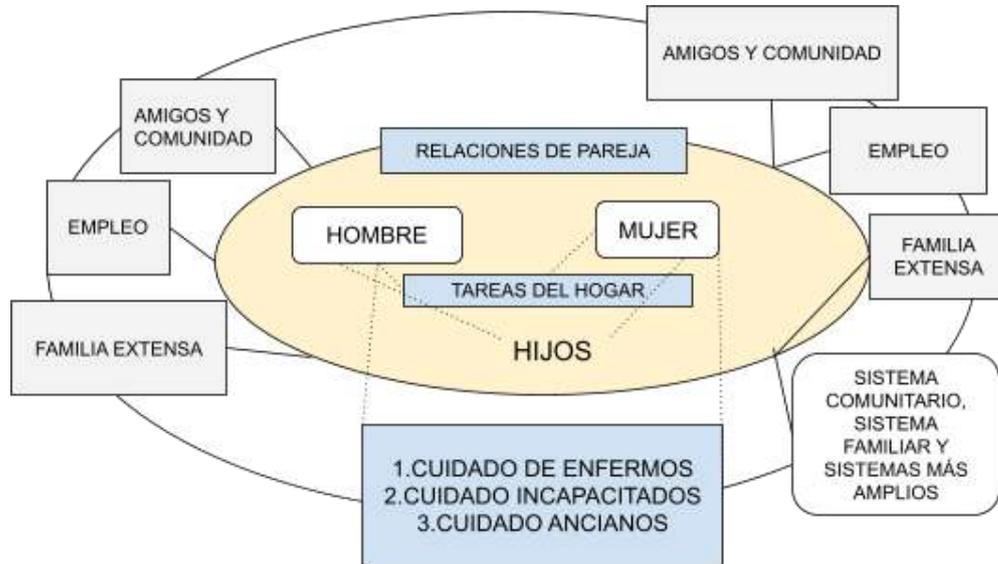


Una vez representado el mapa de relaciones familiares, se deben registrar los **siguientes datos**:

- **Datos demográficos:** aquellos que describen a cada uno de los miembros de la familia en términos de edad, género, posición en la familia, parentesco con el resto de miembros, etc.
- **Datos funcionales de la familia:** recogen el resto de información relativa a aspectos emocionales y de comportamiento de cada uno de los componentes del grupo familiar.

### ECOMAPA

Describe, de forma gráfica, las **relaciones** que se establecen entre los diferentes subsistemas y entre estos y otros agentes de los entornos próximos a la familia.



Las líneas entre elementos significan las relaciones establecidas, los distintos grupos, la intensidad de la relación que puede ser fuerte, débil, estresante -/-/-. También muestra la relevancia de un contexto a través del grosor de estas líneas.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

pierdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh  
esto con 1 coin me  
lo quito yo...

WUOLAH



### SOCIOGRAMA

Es de uso frecuente en el sistema escolar, permite obtener una panorámica de los miembros y grupos presentes en un determinado contexto (el aula de un centro educativo, el patio de juegos, o cualquier otro entorno en el que un determinado grupo de escolares entren en interacción).

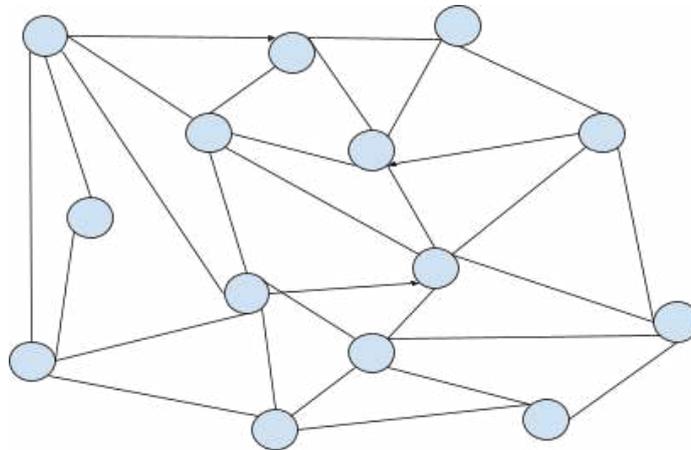
El **objetivo principal** es mostrar los efectos de las pautas de relación que se establecen en un grupo determinado, y trata de poner de manifiesto situaciones específicas de relación y comunicación en cuanto a variables de aislamiento, asimetría, centralidad, afiliación, conflicto, rechazo, etc.

La **aplicación del sociograma** resulta de **utilidad** en situaciones como:

- Identificar las relaciones que se dan en un determinado grupo
- Comprobar el grado de cohesión de un grupo
- Identificar los niveles de afiliación y rechazo que se dan en un grupo
- Revelar la estructura del grupo, y comprobar la existencia de subgrupos

#### Diseño del sociograma a partir de preguntas:

Se construirá en función de una serie de criterios que, generalmente, se concretan en planteamientos y preguntas, a su vez, las preguntas se formularán en función del tema sobre el que queremos obtener información, por ejemplo: vais a hacer una tarea de dibujo en parejas ¿con quién te gustaría hacer ese dibujo?, ¿qué compañero/a crees que tiene menos amigos?, elige a dos compañeros para ir de excursión.



WUOLAH

## **ENTREVISTA SISTÉMICA**

Se utiliza en la mayor parte de los procesos de orientación, y a través de ella se obtienen datos básicos sobre los que diseñar los planes de actuación más adecuados en cada caso.

Las **entrevistas** tienen **diversos grados de apertura** según se plantee de forma: **estructurada, semiestructurada y abierta.**

Se le dice sistémica cuando se centra **no sólo en el individuo**, sino también en su sistema de pertenencia constituido por las relaciones que se dan en él. Este tipo de entrevista se lleva a cabo con la **familia**, y también es posible con sistemas de personas diferentes, como es el caso del contexto escolar (aulas, equipos de profesorado, asociación de madres y padres, etc).

### **LOS ASPECTOS BÁSICOS A LA HORA DE PREPARAR UNA ENTREVISTA DE ESTE TIPO SON:**

**-Elaboración de las hipótesis.** El orientador/a elabora las hipótesis a partir de la información que ha obtenido del grupo familiar, su contexto de convivencia, formas de comunicarse, etc. La hipótesis es la forma en que se organizan los hechos observados, y su **finalidad** es orientar la intervención profesional, de forma que pueda comprender el funcionamiento e interacción del sistema. Las hipótesis deben atender a todos los miembros de la familia, y contemplar las posibles asociaciones que existan entre sus conductas. El primer contacto con la familia sirve para plantear la primera hipótesis.

**-La circularidad.** Alude a la intención de descubrir las conexiones que se dan en determinadas situaciones. Una estrategia eficaz, en el marco de la entrevista, suele ser realizar preguntas circulares, en estas no suelen hacerse afirmaciones, sino que la orientadora trata de dirigir su investigación basándose en las retroalimentaciones de la familia.

El planteamiento de las **preguntas circulares** se puede hacer de varias formas:

- Se pueden ejemplificar conductas en circunstancias concretas y siempre en conexión (cuando tu hermana llora, ¿qué hace tu padre?, ¿cómo reacciona tu madre a eso, qué haces tú?).
- Estableciendo diferencias en la conducta (si se le pregunta a uno de los hijos: cuando tu hermana llega tarde, ¿qué hacen tus padres? Le gritan, ¿quién grita más, tu padre o tu madre?).
- Clasificando a los distintos miembros de la familia según conductas específicas (cuando tu hermano está muy deprimido y llora, ¿quién se preocupa más, tu madre, tu padre, tu hermana o tú?).
- Destacando los cambios de conducta que pueden señalar una transformación en las relaciones, aludiendo a un antes y después de algo (usted y su marido ¿cuándo discutían más, antes o después de que la abuela cayera enferma?).

Estas formas de preguntar sirven para investigar cómo reacciona cada uno frente a los síntomas, y evitar que la familia aporte una lista interminable de conductas sintomáticas.

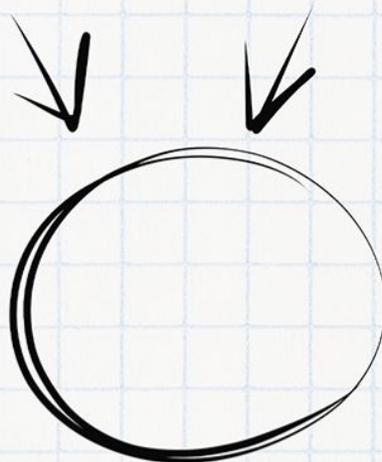
**-La neutralidad.** Actitud que debe mantener el orientador/a frente a la familia, ya que su conducta provocará cambios sobre el sistema. Esta persona debe evitar sentir preferencia o inclinación hacia ninguno de los miembros del grupo familiar, por ello, no deben realizarse coaliciones ni alianzas con ningún miembro de la familia, ni deben tratar de controlarse las interpretaciones éticas, ni la eventualidad de que uno de los miembros de un grupo familiar pueda manipular al profesional, ya que esto contaminaría la interacción familiar y entorpecer la labor de intervención.

# Imagínate aprobando el examen

## Necesitas tiempo y concentración

Planes	 PLAN TURBO	 PLAN PRO	 PLAN PRO+
 Descargas sin publi al mes	10 	40 	80 
 Elimina el video entre descargas			
 Descarga carpetas			
 Descarga archivos grandes			
 Visualiza apuntes online sin publi			
 Elimina toda la publi web			
 Precios <input type="checkbox"/> Anual	0,99 € / mes	3,99 € / mes	7,99 € / mes

Ahora que puedes conseguirlo,  
¿Qué nota vas a sacar?



# WUOLAH

## **ENTREVISTA CONSTRUCTIVISTA**

Se refiere a la forma en que, desde el ámbito profesional, se trabaja con el grupo familiar.

La entrevista constructivista tiene las **siguientes características**:

- Requiere un cuidado especial para acercarse a los miembros de la familia de una manera ecuánime, es decir, dándoles el mismo tiempo a todos, escuchando con la misma atención, y evitando las alianzas con cualquiera de los subgrupos, ya que esto afectaría a la neutralidad del orientador.
- El orientador/a debe respetar y exigir el mismo respeto. Este respeto se manifiesta en el lenguaje utilizado, así como el mostrado hacia las manifestaciones y las opiniones de todos, respeto a los ritmos de cada miembro.

Este tipo de entrevista facilita la tarea con la familia mostrando, sin imponer, posibilidades que puedan funcionar en el caso presentado, pero tratando siempre de que sean las propias personas implicadas quienes lleguen a la solución o soluciones en su caso. El/la profesional valora la información que tiene, debe encontrar fortalezas y puntos débiles de las personas, para construir una intervención enfocada a prevenir o a resolver el problema.

Las **preguntas** pueden plantearse siguiendo otro tipo de estrategias y según el tipo de información que se desea recabar.

Un ejemplo son las **preguntas circulares**: consiste en implicar, a través de una pregunta, a los demás miembros, puede ser el caso de preguntar a un miembro por las relaciones que tienen establecidas los demás, sin preguntar directamente a los protagonistas de estas relaciones.

Otra **estrategia de la entrevista** es la que se conoce como guía de autoevaluación, para valorar el grado en que un agente de intervención (orientador/a, asistente social o mediador/a, entre otros) ha sido capaz de llevar a cabo el proceso siguiendo los principios de neutralidad, claridad, entendimiento, escucha activa, etc.

## **GRUPOS DE DISCUSIÓN**

Puede utilizarse en contextos de talleres de información/colaboración con madres y padres, en puestas en común... y, en general, en cualquiera de los ámbitos en los que estos tipos de contacto con familias se llevan a cabo.

La **forma de intervenir** es a través de grupos pequeños en los que se plantea un tema, se debate y se trata de llegar a conclusiones o, al menos, a espacios comunes a partir de los cuales se puedan alcanzar ciertos consensos.

Un ejemplo es el **método O.R.I.D. (Franco Voli, 1996)**, cuyo **objetivo principal** es la reflexión sobre un tema específico como vía para llegar a una clarificación de conceptos que, a su vez, facilita el desarrollo de habilidades educadoras y sociales en las familias.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH



El acrónimo que designa a este método hace referencia al proceso que se sigue para la reflexión como se detalla a continuación:

<b>O: NIVEL OBJETIVO DEL TEMA TRATADO</b>	Lo que se discute, que en este nivel suele ser un concepto como: disciplina, valoración, violencia, valor, etc.
<b>R: NIVEL DE RESONANCIA</b>	En esta fase se pide a los grupos que discutan sobre las experiencias personales que les suscite el tema sobre el que trabajan. Aquí se apela a los recuerdos y las vivencias de cada persona sobre un tema determinado.
<b>I: NIVEL INTERPRETATIVO</b>	En este nivel, los participantes tratan de definir el concepto objeto de estudio. Se discute sobre las cualidades que identifican o no a dicho concepto. Se trata de captar los matices que puede haber entre ideas próximas y, en ocasiones, entre percepciones distintas. Por ejemplo, la idea de violencia puede diferir mucho de una persona a otra en función de sus respectivas experiencias personales.
<b>D: NIVEL DE DECISIÓN</b>	Esta última fase brinda la oportunidad de que las familias lleguen a ideas concretas y claras en aspectos relacionados con los procesos educativos y de relación social que se promueven desde ellas mismas.

Este **método** es especialmente adecuado en procesos de clarificación de valores, ya que esta temática conlleva un grado de subjetividad alto, y generalmente está condicionado por aspectos de tipo cultural, experiencia personal, nivel educativo y socioeconómico, etc.

### TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN DESDE EL ENFOQUE SISTÉMICO

Estas **técnicas** se pueden aplicar en contextos de interacción diversos (familias, escuelas), y la mayor parte de ellas proceden del ámbito de la terapia familiar. Su **finalidad** es la mejora de la situación de los grupos familiares en sus dimensiones de comunicación y convivencia.

### REDEFINICIÓN Y ENCUADRE

Suelen utilizarse para devolver a las familias la percepción del problema planteado desde un ángulo distinto, que trata de facilitar su resolución.

- **Redefinición** (modificar la interpretación de la familia): con las discusiones con vuestra hija, estáis manifestando que os importa la relación, que os gustaría entenderos.
- **Encuadre** (detectar las secuencias disfuncionales): desde fuera parece que los hermanos os queréis, pero con tanta discusión no lo podéis demostrar.

### CONNOTACIÓN POSITIVA

Es la redefinición que se hace de una situación planteada o narrada por la familia, en términos positivos, para destacar las posibles vías de solución. (Estas discusiones os han hecho replantearos vuestra forma de comunicación, y por eso estáis aquí).

### ESCULTURAS

Según **Millán y Serrano (2002)** este concepto, en las sesiones con familias, es la expresión metafórica en el espacio de los estados de ánimo y vínculos afectivos y a través de la representación de las relaciones entre los miembros del grupo familiar. Es una técnica no verbal, por lo que la expresión de los sentimientos se hace a través del cuerpo y el movimiento.

El/la profesional que utiliza esta técnica **actúa de dos formas** principalmente:

- Es quien elige al miembro de la familia que va a realizar la escultura.
- Es quien hará la observación de la escultura mientras se desarrolla.

WUOLAH

La **función de esta técnica** es que los distintos miembros de la familia sean conscientes de sus relaciones y de sus dinámicas de comunicación, tanto dentro como fuera de la familia, con la finalidad de establecer las diferencias entre los distintos subsistemas.

### PREGUNTAS CIRCULARES

Se trata de recabar información sobre las dinámicas de comunicación y convivencia que implican a varios miembros (circular). Este tipo de preguntas ayuda a evidenciar que las conductas en el grupo familiar están conectadas y se retroalimentan entre sí.

### METÁFORA

Estrategia a través de la cual el consultor devuelve a la familia una interpretación de lo que ellos mismos han planteado con respecto al problema, pero a través de un **símil** que les hace más sencilla la comprensión. En el diálogo con la familia se pueden utilizar diversas metáforas (La orientadora y tú sois dos escaladores ... ella te puede ayudar a subir. El valor de la casa y los muebles ... ¿pierde valor si los muebles son viejos?)

Rara que la metáfora sea útil debe cumplir **algunos requisitos**:

- Debe ser comprensible para la persona o grupo sobre el que se interviene.
- Debe haber correspondencia entre la metáfora y el problema tratado.
- Debe facilitar la identificación con los personajes de la metáfora.
- Debe ofrecer una solución.

### ROLE-PLAYING

Técnica basada en la dramatización, que se orienta a desbloquear sentimientos y sensibilizar sobre situaciones difíciles que se viven en la familia o grupo de estudio. Se utiliza para aclarar los términos de un problema. En su aplicación las personas participantes actúan interpretando a otras en una situación imaginaria relacionada con la situación o problema sobre los que se interviene.

### TÉCNICAS DE CAMBIO DE VISIÓN

- **Modificación de constructos cognitivos**: se plantea a la familia una visión diferente de la que ellos han manifestado.
- **Intervención paradójica**: trata de promover en el grupo familiar una postura de oposición con respecto al discurso que tienen asumido sobre su dificultad para iniciar el cambio.
- **Facetas fuertes**: se apoya en la connotación positiva para hacer conscientes a las familias de su potencial para el cambio, y para mejorar su situación hacia dinámicas más eficaces y satisfactorias.

### TÉCNICAS REESTRUCTURANTES

La **finalidad principal** es devolver al grupo familiar definición y claridad en sus **dinámicas** de comunicación y convivencia, de ahí la denominación reestructurantes, porque inciden en la mejora de la estructura familiar, y son las siguientes:

- **Establecimiento de límites**: se trata de recuperar y definir de forma nítida los límites que deben existir entre los distintos subsistemas familiares.
- **Desequilibrio**: encaminada a modificar la jerarquía familiar, generalmente en los casos en los que esta se encuentra mal establecida, por ejemplo, cuando uno de los miembros de la pareja está anulado por el otro, en este caso se trataría de devolver la capacidad de decisión y participación a dicho miembro.
- **Aprendizaje de la complementariedad**: se busca enfocar el problema en su conjunto, así como plantear las distintas vías de solución de dicho problema.

## 2. TÉCNICAS CONDUCTUALES

Conjunto de técnicas que se fundamentan en las teorías que definen la corriente psicológica conductista, así como en los principios de la terapia de conducta (TC).

En el **análisis de Ruíz, Díaz y Villalobos (2012)** sobre la TC, destacan la idea de que toda conducta (adaptadas y desadaptada) es aprendida y, en consecuencia, se puede modificar, aplicando los principios del aprendizaje.

La **intervención profesional** en temas de conducta trasladó el foco de los problemas, dificultades y conflictos y sus estructuras subyacentes hacia las conductas observables, y los entornos y contextos en los que se producen. Esta intervención ha evolucionado desde los planteamientos conductuales pero incorporando los cognitivos constructivistas, y los especialistas de este campo consideran que el conjunto de técnicas que se ha ido desarrollando, sin seguir un modelo terapéutico concreto, constituye la terapia cognitivo conductual (TCC).

Por ello es difícil definir fielmente la TCC, y algunos autores consideran que puede ser más operativo delimitarla a partir de las características que comparten las intervenciones.

En este caso se admiten **5 de las citadas por Ruíz, Díaz y Villalobos (2012)**:

- La prevención y solución de problemas en contextos familiares diversos.
- La prevención y solución de problemas en la relación familia-escuela-comunidad, y redes sociales.
- La formación de madres-padres, cuidadores y profesionales que trabajan en temas de familia.
- El aprendizaje de conductas positivas, el mantenimiento de estas en el tiempo y su transferencia a situaciones distintas de aquellas en las que se aprendieron.
- La modificación, reducción, y en su caso, la extinción de conductas desadaptadas.

Estas técnicas se presentan agrupadas en **cuatro núcleos de referencia**:

Técnicas para enseñar-aprender conductas positivas	Técnicas para incrementar la emisión de conductas	Técnicas para mantener y generalizar conductas	Técnicas para reducir y extinguir conductas
--	---	--	---

### **TÉCNICAS PARA FACILITAR EL APRENDIZAJE DE CONDUCTAS POSITIVAS**

Técnicas más utilizadas en la orientación con las familias y en la escuela, cuando lo que se pretende es que una persona o un grupo aprenda conductas positivas nuevas, y de esta forma modifique su comportamiento.

#### **MODIFICACIÓN DEL AMBIENTE FÍSICO**

Consiste en disponer los espacios físicos (salones, dormitorios, espacios comunes de casa...) de forma que sean acogedores y relajantes. Se ha comprobado que los espacios amplios, abiertos, alegres y con decoración sobria dan seguridad, relajan tensiones y facilitan la comunicación, mientras que los reducidos, cerrados, oscuros y con excesiva decoración dan inseguridad, aumentan las tensiones y pueden provocar irritabilidad y ansiedad.

Es especialmente eficaz en el tratamiento de estados de irritabilidad y de ansiedad. Facilita el trabajo colaborativo y desarrolla la sociabilidad. Los efectos de la aplicación de la técnica se mantienen durante tiempo.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH



### COMUNICACIÓN POSITIVA

Se basa en el poder del lenguaje interactivo para la modificación de las conductas. Facilita el entendimiento y la comprensión del otro, libera tensiones y permite descubrir las causas profundas del comportamiento y de los problemas; cuando la comunicación es negativa se crean problemas, aumenta tensiones, la ansiedad, y se dificulta la comprensión del comportamiento propio y ajeno.

Como técnica conductual se lleva a cabo activando las **habilidades comunicativas**, entre las que destacan:

- **Expresivas:** relacionadas con la postura corporal, los gestos y el control de la voz (gestos faciales relajados y armónicos, tono y volumen de voz moderados, distancia física adecuada entre los interlocutores, mirar a los ojos de la persona con la que se está hablando, sonreír, escuchar).
- **Conversacionales:** relacionadas con saber preguntar y saber escuchar (preguntar con cortesía, escuchar con atención, utilizar adecuadamente los silencios, manejar el humor sin herir).
- **Autoafirmación:** relacionadas con defender las propias opiniones sin herir, ser capaz de decir no cuando sea eso lo que realmente se quiere decir, disentir aportando razones, hacer críticas constructivas, respetar el turno de palabra, tomar la palabra en el momento adecuado, hablar en primera persona.

La eficacia de la técnica se logra con mensajes claros y la escucha activa, si se crea un clima de confianza y si la conducta se refuerza positivamente. Se puede aplicar a cualquier tipo de personas y de situaciones.

### INSTIGACIÓN VERBAL

Consiste en utilizar el lenguaje verbal para facilitar el aprendizaje de conductas positivas. Se basa en el poder del lenguaje interactivo en la modificación de la conducta.

El **ámbito de aplicación es muy amplio:** aprendizaje de conductas que todavía no se emiten, cuando las condiciones ambientales son propicias, cuando la comunicación positiva ha fracasado, en el tratamiento de problemas de conducta, de dificultades derivadas de discapacidad física o psíquica; también en el entrenamiento a familias con hijos/as que padecen dichas dificultades o problemas.

La **aplicación de la técnica** se lleva cabo siguiendo estos **pasos:**

- Analizar la conducta que se quiere enseñar-aprender.
- Descomponer dicha conducta en elementos simples si la conducta es compleja.
- Elegir los "instigadores" (palabras, frases) más adecuados por su claridad y pertinencia para lograr el objetivo.
- Instigar o decir al niño/a lo que tiene que hacer. La instigación verbal puede ir acompañada de una orientación gestual o guía física de los movimientos o acciones que hay que ejecutar.
- Reforzar a la persona cuando emite la conducta deseada.

Las instrucciones deben ser precisas y adecuadas a las características de la persona cuya conducta se quiere modificar, esta persona debe poseer un nivel, al menos básico, de comprensión del lenguaje y de control de la conducta.

WUOLAH

## MODELADO

Técnica especialmente indicada en los casos en los que el objetivo es el desarrollo de conductas que no están en el repertorio de la persona, o no están suficientemente consolidadas, en consecuencia, es especialmente adecuada para trabajar en las primeras etapas de la vida, aunque también es aplicable en edades posteriores. La aplicación consiste en que la persona o el grupo cuya conducta se quiere modificar observe el comportamiento de un modelo y las recompensas que recibe cuando emite la conducta esperada.

La **observación del modelo** puede ser:

- **Directa:** se observa mientras el modelo ejecuta la conducta, aprendemos a sonreír o hablar observando a los adultos.
- **Indirecta:** se observan conductas de modelos del deporte, cine, la televisión, en sesiones de dramatización, en simulación de situaciones o ensayo de conductas.

Los **objetivos** buscan facilitar el aprendizaje de conductas que no existen en la persona (o grupo) y aumentar la frecuencia de emisión de conductas ya aprendidas.

También es importante destacar que la aplicación de esta técnica exige que se cumplan una **serie de requisitos**, y que se cumpla la siguiente secuencia:

- Identificar y seleccionar el modelo que será objeto de observación.
- Identificar y seleccionar la conducta que será objeto de observación.
- Seleccionar los reforzadores que serán aplicados al modelo como consecuencia de la emisión de la conducta deseada.
- Exponer el modelo a la observación de la persona o grupo cuya conducta se quiere que aprenda o modifique.
- Aplicar los reforzadores al modelo si emite la conducta deseada.

La **técnica** se puede aplicar a cualquier tipo de persona y de grupo; es aplicable para el aprendizaje de prácticamente cualquier conducta; la eficacia es mayor en la infancia y adolescencia que en la edad adulta.

Para optimizar los resultados, se deben tener en cuenta algunas **condiciones** que **Cidad (2001)** resume en las siguientes:

- El modelo y el observador han de compartir el mayor número posible de cualidades (edad, intereses, habilidades, a veces el sexo, aspecto físico, aspiraciones, expectativas...). Si los modelos se alejan mucho de las posibilidades de superación del observador, éste se desmotiva y disminuye la capacidad de imitación.
- El modelo tiene que gozar de prestigio para el observador y sus grupos de referencia.
- El modelo ha de demostrar competencia en el aprendizaje y en la superación de problemas similares a los que esté viviendo el observador.
- La edad cronológica del modelo ha de ser algo mayor que la del observador.
- Constituye una ventaja que el modelo comparta alguna experiencia cooperativa con el observador. Las conductas del modelo y las imitadas del observador han de ser reforzadas positivamente.

El **modelado encubierto** es una modalidad del modelado y consiste en la observación del modelo a través de la imaginación. **Se pretende:** reducir miedos, incrementar la interacción social en casos con rasgos del espectro autista, modificar conductas desadaptadas en casos de diversidad funcional, mejorar hábitos de estudio, disminuir la ansiedad que provocan los exámenes.

La **aplicación** se lleva a cabo siguiendo esta **secuencia**:

- Describir una escena que guarde relación con la conducta que se quiere enseñar.
- Describir la conducta del modelo.
- Imaginar, por parte de quien observa, la situación y la conducta del modelo.
- Pedir a quien observa que exprese lo que imaginó y sintió a lo largo de todo el proceso.

La duración de los efectos obtenidos con la aplicación de ambos tipos de modelado es larga si las conductas imitadas se refuerzan de forma intermitente.

### MOLDEAMIENTO

Se aplica para establecer de manera progresiva conductas sencillas. Se trata de que la persona aprenda una conducta final reforzando cada una de las aproximaciones (aproximaciones sucesivas) o conductas intermedias secuencialmente fraccionadas.

Es una técnica muy apropiada para formar y entrenar a madres y padres que desean impulsar el desarrollo de hábitos de higiene, control de la impulsividad, desarrollo de habilidades sociales básicas. También se puede utilizar para mejorar las habilidades vitales, o incluso reducir el consumo de sustancias tóxicas. No siempre es aceptada por adolescentes, jóvenes o adultos.

La **aplicación** se realiza en los **siguientes pasos sucesivos**:

- Formular la conducta final incluyendo el criterio específico de éxito.
- Dividir la conducta total en conductas intermedias denominadas aproximaciones sucesivas y secuenciadas de forma ordenada.
- Seleccionar los reforzadores para cada aproximación y especificar los criterios que servirán de indicadores de éxito.
- Elegir una de las conductas para que sirva de punto de partida de la secuencia; conviene que tenga alguna similitud con la conducta final, pero no es imprescindible.
- Iniciar la aplicación de la técnica reforzando los primeros ensayos; a medida que el objetivo se alcanza para cada paso, disminuir progresiva y suavemente los reforzadores.
- Iniciar el paso siguiente de la secuencia que ha de tener mayor dificultad que el anterior, reforzar todos los ensayos hasta alcanzar el objetivo, en este momento se inicia el desvanecimiento de los reforzadores.
- Trabajar del mismo modo cada una de las aproximaciones sucesivas hasta llegar a la conducta final.

Desde el paso 4 hasta el final del proceso pueden utilizarse, de manera complementaria, **técnicas** que ayuden a la consecución de los objetivos; el reforzamiento positivo, la instigación verbal, el modelado, la guía física y el desvanecimiento de reforzadores son especialmente recomendadas.

 No confundir con la técnica de Modelado

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



ENTRENAMIENTO EN GENERALIZACIÓN

Se entrena a la persona para que sea capaz de extrapolar los efectos de las conductas aprendidas a situaciones distintas de las del entrenamiento.

Para lograr este objetivo hay que tener en cuenta:

Las condiciones de aplicación de la técnica, las características o rasgos de personalidad del sujeto, su experiencia e historia personal, el lugar y tiempo de aplicación de la técnica, también las notas distintivas de las propias conductas que pueden facilitar o dificultar su generalización.

Se ha constatado que **determinados recursos facilitan la generalización:**

- Integrar la técnica en cualquier tipo de intervención sobre todo si se trabaja con programas.
- Crear ocasiones en las que la persona pueda comprobar que lo aprendido le es útil en situaciones de la vida real.
- Enseñar una misma conducta en situaciones diferentes y con personas diferentes.
- Administrar reforzadores similares en situaciones distintas.
- Suspender progresivamente y de forma suave los reforzadores.
- Sustituir progresivamente los reforzadores artificiales por los naturales.
- Reforzar las conductas aprendidas de forma intermitente durante el periodo de tiempo necesario.

TÉCNICAS PARA FACILITAR EL APRENDIZAJE DE CONDUCTAS POSITIVAS

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<b>MODIFICACIÓN DEL AMBIENTE FÍSICO</b>	Disponer los espacios físicos y comunes de la casa de forma que resulten acogedores y relajantes.	-Aumentar la frecuencia de emisión de conductas positivas.  -Facilitar el trabajo colaborativo.	-Seleccionar los espacios.  -Seleccionar la ornamentación y reorganizar el espacio.
<b>COMUNICACIÓN VERBAL POSITIVA</b>	Utilizar el lenguaje para comprender a los demás y descubrir el origen de los problemas.	-Saber preguntar y saber escuchar.  -Aprender a utilizar el humor sin herir y defender las propias ideas respetando las ajenas.  -Saber decir "no" cuando sea eso lo que se quiere y debe decir.  -Hacer crítica constructiva.	-Reorganizar el espacio físico si fuera necesario.  -Crear un clima distendido y de confianza.  -Enviar mensajes breves, claros y precisos.  -Utilizar la escucha activa.
<b>MODELADO</b>	El sujeto que está aprendiendo una conducta, observa el comportamiento del modelo; la observación puede ser directa (ve, oye al modelo) o indirecta (cine, teatro, TV, dramatización).	-Facilitar el aprendizaje de conductas.  -Aumentar la frecuencia de emisión de conductas aprendidas.	-Identificar la conducta que se quiere enseñar y descomponer dicha conducta en los elementos más simples.  -Escoger el tipo de lenguaje que motive y despierte el interés del sujeto que está siendo entrenado.

Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH



			<p>-Explicar con claridad al sujeto lo que tiene que hacer y reforzar la conducta positiva.</p> <p>-Elegir el modelo y seleccionar la conducta que se va a observar.</p> <p>-Seleccionar los reforzadores que se aplicarán al modelo cuando emita la conducta deseada.</p> <p>-Exponer el modelo a la observación del sujeto observador.</p>
<b>MODELADO ENCUBIERTO</b>	El sujeto que está siendo sometido a la técnica imagina un modelo y trata de observar la conducta que se quiere que aprenda el observador.	<p>-Reducir y extinguir miedos.</p> <p>-Incrementar el número de interacciones de niños autistas y modificar conductas desadaptativas en niños con retraso mental.</p> <p>-Mejorar los hábitos de estudio y reducir los estados de ansiedad.</p>	<p>-Describir una escena y describir la conducta del modelo.</p> <p>-Solicitar al observador que imagine la escena y la conducta del modelo.</p> <p>-Pedir al observador que exprese lo que imaginó y sintió.</p>
<b>MOLDEAMIENTO</b>	Procedimiento a través del cual se pueden enseñar y aprender conductas complejas y para ello se descompone la conducta en los elementos más simples y se enseña de forma progresiva y secuenciada formulando los objetivos y seleccionando los reforzadores para cada uno de los pasos o aproximaciones sucesivas.	-Enseñar-aprender una conducta final reforzando cada una de las aproximaciones sucesivas a la misma o conductas intermedias.	<p>-Formular el objetivo final y descomponer el objetivo o conducta final en conductas u objetivos intermedios de forma ordenada.</p> <p>-Elegir una de las conductas del sujeto para que sirva de punto de partida de la secuencia y aplicar la técnica reforzando continuamente los primeros ensayos.</p> <p>-Reforzar de forma continuada todos los ensayos hasta que el objetivo de fase se alcance y trabajar el resto de secuencias hasta conseguir la conducta final.</p>
<b>ENTRENAMIENTO EN GENERALIZACIÓN</b>	Continuar el entrenamiento de las conductas que se quieren mantener en el tiempo y generalizar a otras situaciones.	-Extrapolar los efectos del aprendizaje a situaciones distintas de aquellas en las que se realizó dicho aprendizaje.	-Proporcionar al sujeto situaciones en las que pueda verificar que lo aprendido es aplicable y generalizable.

			<p>-Enseñar una misma conducta en situaciones diferentes y con personas distintas.</p> <p>-Administrar estímulos semejantes entre sí aunque en situaciones distintas.</p> <p>-Suspender progresivamente los reforzadores y sustituir de forma progresiva los reforzadores artificiales por los naturales.</p> <p>-Reforzar conductas aprendidas mientras sea necesario.</p>
--	--	--	---

### **TÉCNICAS PARA INCREMENTAR EL NÚMERO DE CONDUCTAS POSITIVAS**

Técnicas que han demostrado eficacia para aumentar las conductas positivas de una persona o grupo cuando las mismas no se emiten con la frecuencia deseada.

#### **REFORZAMIENTO POSITIVO**

Consiste en administrar reforzadores agradables como premios, juegos, elogios, etc, cuando la persona o el grupo emite la conducta deseada; con este procedimiento se trata de aumentar la frecuencia de las respuestas positivas. Es muy eficaz con cualquier persona y para cualquier tipo de conducta, su capacidad modificadora radica en que el reforzador positivo forma parte de la vida de todo ser humano, nos premian, nos acarician, nos tratan con respeto, reconocen nuestras cualidades. Los reforzadores positivos pueden ser objetos, alabanzas, reconocimientos, situaciones agradables que influyen en la conducta y son capaces de modificarla.

Los **reforzadores naturales** se presentan de forma natural; responden, generalmente, a la satisfacción de una necesidad. Los **reforzadores biológicos** o primarios pertenecen a este grupo. El **reforzador artificial** se aplica de forma deliberada y más o menos programada; la persona que lo administra pretende aumentar la emisión de una conducta concreta; dar las gracias, elogiar al niño que recoge sus cosas.

Los **reforzadores secundarios** son aprendidos: aprendemos tipos de comidas y de bebidas que satisfacen nuestras necesidades básicas; aprendemos formas de ser atendidos, el niño aprende muy pronto a relacionar la mirada de la madre, y sus verbalizaciones con la comida.

Los **reforzadores sociales** implican el reconocimiento de quien juzga la conducta; algunos son: prestar atención, alabar públicamente, reconocer lo que se ha hecho bien. Para que la técnica sea eficaz se requiere que se de contingencia, inmediatez, información y credibilidad.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH



### REFORZAMIENTO NEGATIVO

Consiste en incrementar la frecuencia de la conducta deseada, positiva o aceptada socialmente mediante la reducción o desaparición de estímulos aversivos o desagradables cuando dicha conducta aparece. Eliminando algo que resulte molesto a la persona se consigue la respuesta adecuada y el sujeto se siente aliviado.

Algunos ejemplos: ponerse más ropa cuando hace frío, bajar el volumen de la música para que deje de molestarnos, cambiarnos los zapatos que nos aprietan; en todos los casos conseguimos eliminar o suavizar la estimulación negativa: frío, dolor en el pie, molestias provocadas por el ruido, etc.

**No se debe confundir con el castigo**, ya que el castigo se emplea para eliminar respuestas disruptivas o rechazadas socialmente, y el refuerzo negativo se aplica para incrementar conductas deseadas o aceptadas socialmente; el castigo se administra como consecuencia de una conducta disruptiva o rechazada socialmente, mientras que eliminar el refuerzo negativo incrementa la probabilidad de que la conducta deseada se emita con más frecuencia.

Las condiciones para optimizar los resultados son las mismas que las del refuerzo positivo como la inmediatez entre emisión de la conducta deseada y refuerzo, información clara y concisa al sujeto y calidad de los reforzadores que se aplicarán, relación equilibrada entre conducta y refuerzo, atribución de valor al refuerzo por parte de la persona que va a ser reforzada, refuerzo de carácter intermitente frente al total.

### PRINCIPIO DE PREMACK

Consiste en reforzar a la persona o grupo cuando emite la conducta deseada con actividades cotidianas que son agradables: oír música, pasear, leer, jugar con los amigos...

Se utiliza para aumentar conductas en la escuela, en la familia y en grupos sociales; se ha mostrado especialmente eficaz en el tratamiento de niños impulsivos o muy dependientes de las rutinas diarias; también en entrenamiento de madres y padres.

Para mejorar los resultados, el/la profesional o la persona que va a **aplicar la técnica** ha de seguir los **siguientes pasos**:

- Identificar las conductas positivas cuya frecuencia se quiere aumentar (estas se reforzarán).
- Identificar y seleccionar las actividades que habitualmente realiza el sujeto y que le resultan gratificantes.
- Proporcionar a la persona situaciones que le permitan emitir la conducta deseada.
- Aplicar el reforzador cumpliendo las reglas inmediatez y contingencia.

### CONTRATO DE CONTINGENCIAS (CC)

Es un acuerdo escrito en el que las **partes implicadas** (2 o + personas) se comprometen por **escrito** a cumplir lo estipulado y a respetar los derechos del otro; ambos tienen derechos y obligaciones que han de repartirse de forma equitativa.

Está basado en el **principio de Premack**, por lo tanto, los reforzadores son las actividades cotidianas gratificantes. Presenta la ventaja de que permite intervenir sobre distintos miembros del grupo familiar que necesitan realizar cambios en su conducta.

Puede ser también un **procedimiento complementario de otras técnicas**, como la Economía de fichas; se utiliza con frecuencia en la orientación con familias y en la escuela; es recomendable para mejorar las relaciones interpersonales cuando éstas han llegado a un grado de deterioro evidente y la desconfianza entre los implicados es el sentimiento dominante.

WUOLAH

Para que la **técnica** sea eficaz se deben tener en cuenta las **características** de las partes implicadas y también las del **contexto** en el que se va a **aplicar la técnica**; algunas de estas son:

- Basar el contrato en la colaboración, reconocimiento e interacción entre las partes implicadas para el logro de los objetivos, la satisfacción derivada de la responsabilidad y del esfuerzo, NO en la obediencia de una de las partes a la otra.
- Administrar recompensas proporcionales al esfuerzo realizado y a las responsabilidades asumidas.
- Asumir responsabilidades y ejecutar las tareas de forma equitativa por las partes.
- Formular las conductas de forma operativa y fácilmente observable, verificable y evaluable.
- Redactar el contrato de forma clara, comprensible, precisa, y en términos positivos.
- Especificar las recompensas y evitando referencias a castigos o críticas negativas.
- Dejar constancia de que las recompensas sólo se obtendrán cuando se hayan alcanzado los objetivos y cumplido las condiciones acordadas.
- Administrar las recompensas de forma contingente a la consecución de los objetivos o de las aproximaciones pactadas.

La técnica suele aplicarse siguiendo una secuencia de **dos fases**:

1. **Fase preliminar.** Pueden participar todas las personas implicadas en la aplicación de la técnica; las **tareas específicas** son:
  - Realizar el análisis funcional, exploración o diagnóstico de la conducta que se quiere modificar.
  - Definir la conducta en términos operativos, es decir: observables, medibles y fácilmente evaluables.
  - Seleccionar los reforzadores o recompensas que se administrarán cuando se emita la conducta deseada.
2. **Fase de interacción y de acuerdos.** En esta fase participan, en mayor o menor grado, todas las partes implicadas; las **tareas o componentes** de esta fase son los siguientes:
  - Convocar a las personas implicadas.
  - Explicar en qué consiste la técnica, cómo se desarrolla, las responsabilidades que asumirá cada participante y qué recompensas recibirá cada parte.
  - Priorizar las recompensas elegidas en función de los objetivos formulados y de los criterios fijados para su administración.
  - Fijar los costos: qué le costará a cada uno hacer por el otro, así como el incumplimiento de contrato.
  - Consensuar los términos del contrato. Es recomendable que en el primer contrato los compromisos impliquen costos mínimos para facilitar su cumplimiento y garantizar la motivación inicial de los implicados.
  - Redactar y firmar el contrato; todas las partes directamente implicadas.
  - Decidir el procedimiento de verificación del cumplimiento de los acuerdos.

La **duración del contrato** dependerá del logro de los objetivos; al inicio, el contrato **no debe durar más de 15 días**; pasado este tiempo, las partes se reúnen para pactar un nuevo contrato si fuera necesario. Para que la técnica sea eficaz es preciso crear un clima de confianza, respeto y libertad en el que todos puedan expresarse libremente.

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<b>REFORZAMIENTO POSITIVO</b>	Administrar reforzadores positivos (alabanzas, premios) cuando el sujeto emite la conducta deseada.	-Aumentar la frecuencia de emisión de las conductas positivas.	-Seleccionar las conductas cuya emisión se quiere incrementar.  -Aplicar el reforzador respetando las reglas de credibilidad, contingencia, inmediatez e información.
<b>REFORZAMIENTO NEGATIVO</b>	Reducir o extinguir los estímulos aversivos cuando la conducta deseada se emite.	-Incrementar el número de conductas positivas.	-Identificar y seleccionar conductas positivas cuya emisión se quiere incrementar.  -Informar al sujeto y aplicar los reforzadores cuando se emita la conducta deseada.
<b>CONTRATO DE CONTINGENCIAS</b>	Acuerdo escrito en el que las partes implicadas se comprometen a cumplir lo estipulado y a respetar los derechos del otro.	-Incrementar el número de conductas positivas y aprender nuevas conductas.	-Realizar el análisis funcional de la conducta que se quiere modificar.  -Definir dicha conducta en términos operativos, observables, medibles y evaluables.  -Seleccionar los reforzadores que el sujeto recibirá cuando emita la conducta deseada.  -Citar a las personas implicadas y explicar en qué consiste la técnica.  -Priorizar las recompensas, fijar los costos y consensuar los términos del contrato.  -Redactar y firmar el contrato.  -Verificar si se ha cumplido lo pactado.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH



### TÉCNICAS PARA MANTENER Y GENERALIZAR CONDUCTAS

Técnicas conductuales que han demostrado ser eficaces para que las conductas aprendidas o modificadas se mantengan en el tiempo y se generalicen a situaciones de la vida cotidiana.

#### REFORZAMIENTO INTERMITENTE

Consiste en administrar los reforzadores sólo a algunas de las conductas que se quieren mantener. La práctica clínica, la investigación y la experiencia han puesto de manifiesto que reforzar todas las conductas (reforzamiento total) produce cansancio y desmotivación; en cambio, recompensar de forma intermitente mantiene viva la expectativa, motiva la espera y no provoca saciedad.

Se distinguen diversas formas de reforzamiento intermitente; el criterio más aceptado es la propia respuesta, o el tiempo en el que se emite dicha respuesta; en función de estos criterios las modalidades de reforzamiento intermitente más utilizadas son las que propuso **Kazdin (2009)**.

Este autor diferencia los **reforzamientos de razón y los de intervalo**; los reforzamientos de intervalo dependen de periodos de tiempo específicos que pueden ser constantes (intervalo fijo) o variables (intervalo variable); cuando el reforzador se aplica de forma contingente a la emisión de un número constante de respuestas, estamos aplicando un programa de razón fija; si el número de respuestas reforzadas varía, el programa se denomina de razón variable.

El reforzamiento intermitente, por su capacidad de generalización, facilita la creación de hábitos y la motivación intrínseca; además la conducta modificada y transformada en hábito puede convertirse en reforzador de otras con las que guarda relación.

#### REFORZAMIENTO INTERMITENTE DE INTERVALO FIJO

Consiste en reforzar la conducta deseada siempre que se emita dentro de un periodo de tiempo fijo; el criterio para reforzar no es el número de respuestas, sino las emitidas en el tiempo fijado. Gran parte del éxito de la técnica reside en que forma parte de numerosas actividades de la vida cotidiana: el trabajo, el aseo, las comidas, acostarse, levantarse, etc.

#### REFORZAMIENTO INTERMITENTE DE INTERVALO VARIABLE

Se aplica el reforzador cuando la persona emite siempre la respuesta deseada en intervalos de tiempo previamente fijados y siempre variables. El primer reforzador se administra inmediatamente después de la primera respuesta emitida dentro del intervalo prefijado. La eficacia del reforzamiento de intervalo variable es superior a la de intervalo fijo, ya que la persona desconoce cuándo se le va a recompensar y, por lo tanto, mantiene la expectativa; la extinción de la conducta al retirar el reforzador es también más lenta.

#### REFORZAMIENTO INTERMITENTE DE RAZÓN FIJA

Consiste en administrar la recompensa cuando la persona ha emitido un número fijo de respuestas previamente fijadas. El mayor número de respuestas se dan al comienzo y al final del ciclo; las intermedias son más deficitarias. Es una técnica eficaz para mantener conductas previamente adquiridas si se emplea durante un tiempo limitado; en caso contrario, disminuye progresivamente ya que la persona se habitúa, pierde motivación y los efectos positivos desaparecen. Al retirar el reforzador, las respuestas se extinguen con más rapidez que en los programas de intervalo.

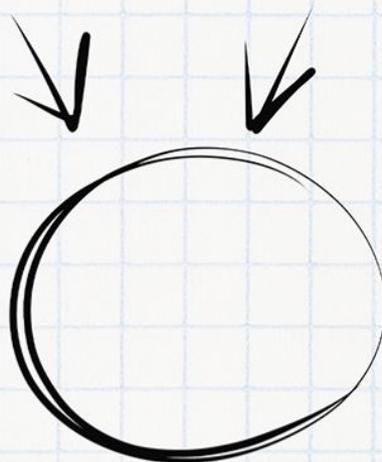
WUOLAH

# Imagínate aprobando el examen

## Necesitas tiempo y concentración

Planes	 PLAN TURBO	 PLAN PRO	 PLAN PRO+
 Descargas sin publi al mes	10 	40 	80 
 Elimina el video entre descargas			
 Descarga carpetas			
 Descarga archivos grandes			
 Visualiza apuntes online sin publi			
 Elimina toda la publi web			
 Precios <input type="checkbox"/> Anual	0,99 € / mes	3,99 € / mes	7,99 € / mes

Ahora que puedes conseguirlo,  
¿Qué nota vas a sacar?



# WUOLAH

### REFORZAMIENTO INTERMITENTE DE RAZÓN VARIABLE

Se refuerzan bloques de respuestas variables; el reforzamiento se administra inmediatamente después de la última respuesta en cada uno de los bloques elegidos. Es una **técnica eficaz** porque todas las respuestas se emiten con la expectativa de obtener el premio; la expectativa y la motivación se mantienen porque no se sabe el momento en el que se recibirá el elogio o recompensa. Cuando se suprimen los reforzadores la conducta aprendida se mantiene durante un tiempo prolongado y, en ocasiones, no se extingue.

Comparando los distintos tipos de reforzamiento intermitente podemos llegar a las siguientes **conclusiones**:

- Los tipos de reforzamiento de razón son más eficaces que los de intervalo.
- Los reforzamientos variables son más eficaces que los fijos.
- En todos los tipos de reforzamiento se produce una reducción de las respuestas después de la administración de la recompensa.
- En los reforzamientos de razón se produce un progresivo deterioro en la calidad de la respuesta.
- El reforzamiento de razón variable es el más eficaz para mantener conductas durante largos periodos de tiempo, incluso en el caso en el que el refuerzo sea bajo.
- En intervenciones complejas, se recomienda comenzar con reforzamiento de razón y pasar después al de intervalo.
- Los reforzamientos de razón permiten la sustitución progresiva de los reforzadores artificiales por los naturales.

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<b>REFORZAMIENTO INTERMITENTE</b>	Administrar el reforzador sólo a algunas de las conductas que se quieren mantener y generalizar.	-Crear hábitos.	-Seleccionar las conductas que se quieren trabajar.  -Seleccionar los reforzadores y aplicarlos.
<b>REFORZAMIENTO INTERMITENTE DE INTERVALO FIJO</b>	Reforzar siempre la conducta emitida dentro de un período fijo de tiempo.	-Crear hábitos.	-Seleccionar la conducta y los reforzadores.  -Aplicar el reforzador a todas las respuestas emitidas dentro del tiempo fijado.
<b>REFORZAMIENTO INTERMITENTE DE INTERVALO VARIABLE</b>	Reforzar siempre la conducta emitida dentro de un período de tiempo variable.	-Crear hábitos.	-Seleccionar la conducta y los reforzadores.  -Aplicar el reforzador inmediatamente después de la primera conducta emitida.  -Aplicar el reforzador de forma intermitente durante el tiempo previamente fijado.

<b>REFORZAMIENTO INTERMITENTE DE RAZÓN FIJA</b>	Reforzar siempre un número fijo de respuestas.	-Mantener y generalizar conductas previamente aprendidas.	-Seleccionar la conducta y elegir los reforzadores.  -Administrar el reforzador a cada número fijo de respuestas emitidas.
<b>REFORZAMIENTO INTERMITENTE DE RAZÓN VARIABLE</b>	Reforzar bloques de respuestas en número variable.	-Aprender conductas.  -Mantener en el tiempo las conductas aprendidas y generalizarlas a situaciones diversas.	-Seleccionar la conducta y elegir los reforzadores.  -Administrar el reforzador inmediatamente después de la última respuesta de cada bloque elegido.

### **TÉCNICAS PARA REDUCIR O EXTINGUIR CONDUCTAS**

Técnicas conductuales cuyo objetivo final es reducir o extinguir aquellas conductas disruptivas, negativas, desadaptadas que interfieren en las relaciones interpersonales y en la dinámica general de la familia, la escuela y los grupos sociales; conductas que generan estados de ansiedad en el sujeto que las emite, y en cuantas personas y grupos se ven afectados. Son técnicas utilizadas por profesionales de la orientación y la intervención educativa, pero también, a partir de las correspondientes pautas, pueden aplicarlas miembros de la familia.

#### **REFORZAMIENTO DIFERENCIAL DE TASA BAJA**

Consiste en reforzar sólo un número de respuestas fijadas previamente, en número inferior a la línea base, y en un tiempo predeterminado; en ocasiones se refuerzan también las aproximaciones a la conducta final. Si se supera el número de respuestas fijado, siempre inferior a la línea base, no se aplica el reforzador.

Con la aplicación de la técnica se pretende **reducir** (no extinguir) la frecuencia de emisión de una respuesta que es positiva y aceptada socialmente, pero que se convierte en molesta cuando se emite con una frecuencia muy alta.

Los resultados de esta técnica son positivos, pero lentos. Si no se aplica adecuadamente, se corre el riesgo de reforzar, sin advertirlo, otras conductas inadecuadas, de desmotivar a la persona cuya conducta se trata de modificar y de provocar la emisión de conductas incompatibles con la que se está trabajando.

#### **REFORZAMIENTO DIFERENCIAL DE OTRAS CONDUCTAS O ENTRENAMIENTO EN OMISIÓN**

Consiste en reforzar cualquier conducta positiva que emita la persona excepto la que se quiere extinguir, en un intervalo de tiempo previamente fijado; cuando la conducta negativa aparece se retira el reforzador.

Esta técnica es especialmente útil con personas difíciles y de alto riesgo, en la formación y entrenamiento de familias que tienen hijos con problemas de comportamiento.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

pierdo espacio



### REFORZAMIENTO DE CONDUCTAS ALTERNATIVAS

Consiste en reforzar solamente aquellas conductas incompatibles con la que se quiere extinguir (gritar es incompatible con hablar en voz baja). La mayor dificultad para aplicar la técnica de forma correcta es la elección de conductas realmente alternativas, ya que, en sentido estricto, son pocas o están muy próximas a las que se quiere extinguir.

Es una técnica eficaz, aunque de resultados lentos por lo que no se aconseja cuando la modificación de conducta es urgente. Se aplica con éxito para extinguir conductas de niños/as y adolescentes con problemas de comportamiento y de impulsividad.

### COSTO DE RESPUESTA

Retirada de los reforzadores cuando la persona emite la conducta que se quiere extinguir; esta retirada es contingente, es decir, se eliminan los reforzadores inmediatamente después de la emisión de la conducta.

Es una forma de castigo ya que la persona pierde reforzadores que había acumulado hasta la emisión de la conducta que se quiere extinguir, también se le ha denominado **castigo negativo**. Es una técnica que ha demostrado eficacia, por ejemplo, a la hora de conseguir que se respeten las normas de convivencia en el grupo familiar, pero también tiene riesgos; puede resultar ineficaz si se aplica a personas que no tienen posibilidad de conseguir reforzadores, o que han sufrido castigos durante mucho tiempo.

Aplicada respetando **algunas condiciones aumenta su eficacia**; destacamos las siguientes:

- Antes de aplicar el costo de respuesta, hay que valorar la aplicación de otros procedimientos menos aversivos.
- Posibilitar que la persona pueda obtener reforzadores por otros medios.
- Ensayar distintas magnitudes de costo para no superar la capacidad de respuesta y de motivación.
- No se debe aplicar el costo de respuesta a otras conductas que no se hayan especificado previamente, aunque estas sean inadecuadas.
- Empezar con un nivel de costo alto, pero sin llegar a la saturación.
- Mantener el nivel de costo durante un tiempo.
- Explicar las reglas que rigen la técnica.
- Explicar la importancia y necesidad de aprender a autorregular el comportamiento.
- No aplicar reforzadores aversivos o castigos.

### ECONOMÍA DE FICHAS

Esta técnica se remonta a la Grecia clásica, y en la época actual, la desarrollaron **Ayllon y Azrin** (1974). Consiste en un programa de contingencias en el que se combinan la aplicación y retirada de reforzadores, en función de que se emita la conducta adecuada o la inadecuada. En esta técnica se entrega un reforzador generalizado (fichas, pegatinas, caras sonrientes, etc) cuando se emite la conducta objetivo, y se retira cuando se muestra la conducta inadecuada.

Cuando se llega a un número de fichas (previamente determinado) se podrán canjear por otro refuerzo más valioso para quien lo recibe.

Necesito concentración

ali ali ooh  
esto con 1 coin me  
lo quito yo...

WUOLAH

WUOLAH

Para **Kazdin (2009)**, los **componentes de la técnica** son **tres**:

- La ficha o reforzador.
- Las recompensas o refuerzos por los que se puede canjear la ficha.
- Las reglas que rigen el intercambio entre ficha o reforzador generalizado y el reforzador final por el que se canjean las fichas.

La aplicación de esta técnica debe realizarse en **dos fases**: establecimiento del sistema de fichas, y el desvanecimiento del sistema una vez que se haya logrado el objetivo de conducta.

Los **elementos** que se pueden utilizar como fichas/reforzadores pueden ser materiales agradables, manejables, fáciles de aplicar y valorados por quien los recibe. La **elección de uno u otro** se hace en función de las características de la persona cuya conducta se quiere modificar, de la calidad de la respuesta emitida y del esfuerzo realizado.

Se puede aplicar a todo tipo de personas y situaciones, los reforzadores se basan en el **principio de Premack**; cualquier actividad agradable de la vida cotidiana, utilizada como reforzador, aumenta la probabilidad de que las conductas deseadas se emitan, eleven su frecuencia y se generalicen a ambientes diferentes de aquellos en los que llevó a cabo el entrenamiento.

Las condiciones de aplicación son similares a las de Coste de respuesta, y suelen seguirse estos pasos:

- Identificación de las conductas susceptibles de modificación.
- Selección de las conductas que se van a modificar.
- Formulación de objetivos-conductas a reforzar.
- Elección de las fichas que se van a administrar.
- Especificación de la recompensa por la que se canjearán las fichas.
- Elaboración del sistema de seguimiento y evaluación.
- Aplicación de la técnica.
- Seguimiento.
- Evaluación del proceso seguido y de los resultados alcanzados.
- Extinción del plan de Economía de fichas.

#### TIEMPO FUERA DE REFORZAMIENTO

Consiste en separar a la persona temporalmente del lugar en el que operan los reforzadores, cuando emite la conducta que se quiere extinguir; ha de hacerse inmediatamente después de la emisión de la conducta disruptiva, y el sitio al que se envíe al niño/a debe carecer de elementos que le sigan reforzando, debe ser un lugar neutro, aburrido. Muy utilizada en el contexto familiar y escolar.

Rara que esta técnica sea eficaz debe cumplir una **serie de requisitos**:

- Hay que avisar previamente de la posibilidad de que se produzca el tiempo fuera y las condiciones en que se hará.
- El lugar donde se produce la conducta disruptiva y del que separamos a la persona tiene que ser reforzante para ella; al quedarse fuera se le priva de reforzadores que le resultan agradables.
- El lugar al que se lleva a la persona debe estar desprovisto de reforzadores.
- Se debe calcular el tiempo de permanencia en lugar no reforzante, debe ser corto para que la persona no descubra nuevos reforzadores o supere el nivel de frustración. Se puede determinar el tiempo en función de la edad (tantos minutos como años) y no superar los 10 minutos.

Debe emplearse esta técnica con precaución, evitando la confrontación verbal y mucho más la física para conseguir que la persona vaya a la zona indicada. Si se duda de la reacción que pueda tener o si se tiene dificultad para controlar la situación, no debe aplicarse la técnica, es mejor recurrir a otro tipo de procedimiento.

- En el caso de que se emplee el tiempo fuera de reforzamiento con frecuencia, será preferible reforzar las conductas positivas para no recurrir constantemente al mismo tipo de estrategia.

El tiempo fuera es una técnica útil para modificar una amplia variedad de comportamientos disruptivos como molestar, requerir la atención constantemente, insultar, agredir, autoagredirse, destruir materiales, controlar rabietas.

### SOBRECORRECCIÓN

Es una técnica eficaz ya que se va a insistir en las conductas positivas. El **objetivo principal** de esta técnica es extinguir conductas no deseables o disruptivas.

Se distinguen **dos modalidades**:

- La **sobrecorrección restitutiva**: exige la restauración de los efectos negativos producidos en el ambiente, mejorándolos respecto de su estado inicial.
- La **práctica positiva**: se aplica en aquellas conductas que no alteran el entorno, y que afectan principalmente a la persona. Se hace hincapié en la repetición de conductas positivas que sean incompatibles con el comportamiento que se quiere extinguir.

Es una técnica eficaz porque los efectos son rápidos y el nuevo aprendizaje se generaliza fácilmente a otras conductas y situaciones.

No obstante, conviene tener en cuenta **algunas consideraciones al respecto**:

- Antes de aplicar esta técnica valorar la pertinencia de otras como el costo de respuesta, o expresar el rechazo a la conducta, si esto es suficiente, no es necesario aplicar la sobrecorrección.
- La sobrecorrección ha de aplicarse inmediatamente después de la emisión de la conducta disruptiva.
- Mientras dura la aplicación, hay que impedir el acceso a otros reforzadores.
- Mientras la persona restaura el ambiente, o lleva a cabo las repeticiones no se le debe prestar ningún tipo de atención y menos de aprobación.
- El tiempo dedicado a la restauración ha de ser corto.
- Las actividades que conlleva la sobrecorrección han de realizarse sin pausas, sin evitar ni las dificultades ni los esfuerzos implicados.

### CASTIGO

Técnica conductual para reducir o extinguir conductas disruptivas, consiste en la aplicación de un reforzador aversivo o en eliminación de otro positivo como consecuencia de la emisión de conductas inadecuadas o desadaptadas. Nunca debe implicar dolor, coacción física ni represalia; se justifica sólo en función de la conducta posterior, es decir, si disminuye la emisión de la conducta disruptiva o si desaparece.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

pierdo espacio



En la vida cotidiana el castigo es siempre la "pena" impuesta por acciones molestas, desagradables o prohibidas; con frecuencia se emplea independientemente de los efectos que tiene sobre la conducta subsiguiente, lo que suele llevar a resultados insatisfactorios.

De todas las técnicas el castigo es el que acumula mayor cantidad de estimulación aversiva, por lo que su utilización ha de hacerse de forma controlada, bajo condiciones especiales y cuando otras técnicas menos aversivas hayan fracasado.

De lo contrario puede perder efectividad y provocar **efectos secundarios o colaterales negativos** como los que enunciamos a continuación:

- Puede provocar respuestas emocionales negativas en quien lo recibe y no controlables para el que lo administra.
- Por imitación o modelado, puede convertir al castigado en castigador.
- Deteriora la relación entre castigado y castigador, en las familias se deterioran mucho las relaciones.
- Deteriora el autoconcepto en general y sobre todo de los niños y adolescentes, de las personas vulnerables, débiles e inseguras.

En el caso de que se considere necesario aplicarlo, se deben tener en cuenta **condiciones** como:

- Aplicar el castigo inmediatamente después de la emisión de la conducta negativa.
- Eliminar los reforzadores que mantienen la conducta que se quiere extinguir.
- Reforzar positivamente las conductas incompatibles con la que se quiere eliminar.
- Informar a las personas susceptibles de ser castigadas qué conductas pueden ser objeto de castigo y el tipo de este.
- Posibilitar a las personas susceptibles de ser castigadas la emisión de conductas alternativas.

#### INHIBICIÓN RECÍPROCA O DESENSIBILIZACIÓN SISTEMÁTICA

Técnica basada en las **teorías de Wolpe (1968)** y en sus desarrollos posteriores; su finalidad última es reducir y extinguir conductas de ansiedad; consiste en presentar de forma simultánea estímulos que provocan respuestas incompatibles, de tal forma que la dominante conlleva la inhibición recíproca de la otra.

Aunque estuvo a punto de desaparecer, estudios recientes ofrecen evidencia de los beneficios y validez de la técnica y, por lo tanto, se ha revalidado su utilidad, sobre todo en la intervención en fobias.

El **procedimiento aplicado por profesionales** es el siguiente:

- **Construcción de la jerarquía de ansiedad:** se elabora una lista de estímulos provocadores de la ansiedad (objetos, personas, lugares, sentimientos...), se clasifican y ordenan según la cantidad de ansiedad que provocan.
- **Construcción de un menú de actividades que alivian la ansiedad:** la fase empieza con la elaboración de una lista de actividades agradables que pueden aliviar la ansiedad si se realizan en presencia del estímulo ansiógeno. Para cada uno de los estímulos ansiógenos jerarquizados en la etapa anterior se escogerá una actividad.
- **Exposición gradual del sujeto a la situación ansiógena:** se empezará exponiendo a la persona a la situación que le provoca menor grado de ansiedad; cuando la supera se le pasa a la siguiente y así sucesivamente hasta llegar a la situación de máxima ansiedad en la jerarquía establecida en la fase primera.

Necesito concentración

ali ali ooh  
esto con 1 coin me  
lo quito yo...

WUOLAH

WUOLAH

La técnica requiere una preparación específica por parte del administrador, así como tutorización permanente y seguimiento; puede ser contraproducente si no se aplica adecuadamente. Da buenos resultados si se combina con otras técnicas como el refuerzo positivo de los logros, la relajación, el ensayo de conducta y cualquiera de las estrategias para el desarrollo de habilidades sociales y control de situaciones dificultosas.

Una modalidad de la desensibilización sistemática es la **imaginación emotiva**, que consiste en asociar a un estímulo que provoca ansiedad, otro de naturaleza agradable e incompatible con el ansiógeno. Es eficaz para extinguir miedos y fobias infantiles.

En su aplicación se recomienda **seguir estos pasos**:

- Discriminar los estímulos que provocan la ansiedad.
- Jerarquizar dichos estímulos.
- Identificar el personaje o la situación más admirados y agradables para el sujeto.
- Hacer que se lo imagine y establezca alguna relación con él; de forma simultánea introducir los estímulos que le provocan ansiedad, comenzando por los más suaves hasta llegar al más ansiógeno.

### RELAJACIÓN MUSCULAR

En la **década de los 70**, **Herbert Benson y otros**, describieron la **respuesta de relajación** como una técnica de intervención mente-cuerpo para contrarrestar los efectos psicológicos del estrés. Esta respuesta se define como un estado de calma profunda y completa, opuesto a la respuesta de estrés.

Según los **estudios de Benson**, el cuerpo tiene la capacidad de generar esta respuesta naturalmente, y también se puede entrenar para lograrla. **Benson** desarrolló esta técnica adaptando las técnicas de meditación tradicionales, utilizando una palabra secreta que se susurra a la persona sobre la que se interviene para promover el estado de relajación profunda. Esta técnica se puede aplicar a cualquier edad.

Las **técnicas de relajación** son un conjunto de procedimientos de gran ayuda en el campo de la salud, la psicología clínica y escolar. Las primeras publicaciones son las de **Jacobson (1929)** sobre relajación progresiva, y las de **Schultz (1932)** sobre relajación autógena; otras formas de relajación como las basadas en el biofeedback o retroalimentación se desarrollaron formalmente **a partir de los años 60 y 70**.

Cuando la persona está sometida a un alto grado de tensión, excitación y ansiedad se produce un incremento de la concentración muscular, y se inhibe el comportamiento emocional, cognitivo o motor. Con la relajación muscular se pretende recuperar el tono perdido y facilitar los procesos vitales inhibidos.

Se puede definir la **relajación muscular** como el proceso psicofisiológico de carácter interactivo entre los "componentes fisiológicos (patrón reducido de actividad somática y autónoma), componentes subjetivos (informes verbales de tranquilidad y sosiego) y conductuales (estado de quiescencia motora)" (**Caballo, 1991**). La **finalidad de estas técnicas** es capacitar a la persona para enfrentarse a las situaciones cotidianas o específicas que le producen ansiedad.

Existen **distintos tipos de relajación**; los más conocidos son:

- **Relajación progresiva**: se incide en la relación tensión-relajación, el administrador dirige las sesiones, el empleo de esta técnica permite reducir la activación de los músculos

- **Pasiva**: se centra en la relajación de distintos grupos musculares
- **Autógena**: en las sensaciones de calor y pesadez en las extremidades y en la concentración pasiva de la respiración, también se trabaja con procedimientos derivados de las técnicas de meditación
- **Respuestas de relajación**: En orientación familiar, la relajación se ha mostrado eficaz en la solución de problemas de ansiedad provocados por fobias, hiperactividad, autoconcepto bajo, etc.  
Los efectos pueden incrementarse si se aplica teniendo en cuenta **algunas condiciones** como las siguientes:
  - La persona debe conocer en qué consiste, para qué sirve y cómo se le va a aplicar.
  - La técnica y sus procedimientos se deben adecuar a las características de la persona y de su problema.
  - Se debe iniciar después de haber realizado una evaluación inicial.

### 3. TÉCNICAS COGNITIVAS

Se basan en principios de la psicología cognitiva que enfatizan la función que las percepciones, pensamientos, creencias, procesos cognitivos y simbólicos tienen en la conducta humana y en la modificación de esta.

#### **AUTOCONTROL**

Conjunto de técnicas o estrategias basadas en modelos teóricos distintos, aunque con una finalidad común: dotar a la persona de las competencias necesarias para dirigir y autocontrolar el propio comportamiento.

La **persona** es la principal responsable de su conducta e igualmente de su propio cambio; el orientador/a, profesor/a, madre, padre que administra las técnicas es la persona que le orienta para que alcance los objetivos.

Los métodos específicos provienen de posiciones teóricas cognitivo-conductuales y del aprendizaje social. **Rotter (1954)** desarrolló un modelo que explica cómo la persona regula su propia conducta en función de los valores y expectativas que asigna a los resultados de una acción. Introdujo el concepto de lugar (locus) de control interno para referirse a la creencia de que los resultados de la actividad están bajo el control y la responsabilidad de la propia persona.

**Bandura (1977)** desarrolló el concepto de evaluaciones personales sobre la probabilidad de aparición de las respuestas. A este respecto, la decisión sobre una respuesta depende no sólo de las expectativas sobre los resultados, sino de la probabilidad de que la persona pueda realizar adecuadamente la respuesta (eficacia personal).

**Meichenbaum (1975)** aplicó un análisis evolutivo sobre cómo aprenden los niños/as a internalizar el procedimiento autoinstruccional.

El **modelo de Kanfer (1970)** ha servido de base para el desarrollo de numerosas estrategias de autocontrol para el entrenamiento de niñas, adolescentes, padres y personas adultas en general. Sus trabajos se centraron en describir el proceso natural que siguen las personas cuando cambian su conducta para conseguir objetivos a largo plazo; diferenció **tres etapas**:

- Autorregistro
- Autoevaluación
- Autorrefuerzo

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

pierdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH



Estas etapas forman un bucle de retroalimentación en el que la conducta es registrada (autorregistro), evaluada en comparación a un modelo (autoevaluación) y regulada por medio del autorrefuerzo.

Rosa, Sánchez y Olivares (1999), constataron que el progreso terapéutico se aceleraba en sentido positivo si la persona que aplica el autocontrol atribuye, aunque sea en parte, los resultados a su propia actividad, y percibe el poder del control y la decisión.

### AUTORREGISTRO

Técnica básica del autocontrol y se aplica como:

- **Técnica de evaluación:** consiste en evaluar la propia conducta y registrarla en formularios, protocolos, hojas de registro, cuadernillos, según los criterios establecidos, los más frecuentes son: la frecuencia de la conducta, la intensidad, la duración, la calidad, el tipo de respuesta y cualquier cambio que se produzca.
- **Técnica de intervención:** se emplea por su valor reactivo, es decir, cuando la persona registra sus propias conductas, las deseadas aumentan y las no deseadas disminuyen; la causa parece estar en que tanto las consecuencias como los motivos para el cambio se destacan.

El autorregistro es una técnica de aplicación sencilla, no requiere una preparación específica, aunque sí capacidad para identificar y delimitar la conducta que se quiere que la persona registre, y tener en cuenta la motivación. Cuenta con eficacia en la intervención con personas impulsivas, hiperactivas y poco reflexivas.

### AUTOEVALUACIÓN

Consiste en la valoración que la propia persona hace de su conducta respecto a la referencia que se haya establecido. Tiene una fuerte dependencia del constructo autoeficiencia (expectativa generalizada sobre si la persona percibe que puede cumplir un determinado objetivo de actuación). Se utiliza como "medida" de la eficacia de la persona en la conducta que está aprendiendo a controlar, así como de las causas de dicha conducta.

El entrenamiento en la técnica implica asumir **algunas condiciones:**

- El modelo referencial ha de ser asequible, de lo contrario la autoevaluación podría adquirir un tono negativo por la dificultad en alcanzar el éxito.
- Las conductas-objetivo han de formularse de forma clara y precisa para evitar errores de medida.
- Se tendrá en cuenta cuál es el nivel de expectativa sobre la autoeficacia y el tipo de atribuciones que la persona maneja.

Es eficaz en el control de conductas de desobediencia y malos tratos verbales, también ha dado buenos resultados en experimentos de generalización y mantenimiento de conductas deseables.

WUOLAH

## **AUTORREFUERZO**

Consiste en que la persona es quien se administra el reforzador o recompensa. Es una técnica valiosa en las edades de la pubertad a la adolescencia, ya que contribuye a su maduración cognitiva y emocional.

El autorrefuerzo puede ser **manifiesto** como dibujar cuando se cumple el objetivo, o **encubierto** (pensamientos positivos). También se debe controlar la competencia de la persona antes de que se implique en situaciones de autorrefuerzo. Si las habilidades de autocontrol son deficientes, habrá que realizar un trabajo previo para que la persona pueda lograr las metas finales, sin que correr riesgos que puedan afectar a la autoestima.

Existe evidencia empírica suficiente para afirmar que el autorreforzamiento es muy eficaz en la intervención en conductas disruptivas de tipo académico, familiar y social, así como para mantener conductas adaptativas cuando los reforzadores artificiales se han desvanecido.

## **AUTOINSTRUCCIONES**

Consiste en un entrenamiento dirigido a cambiar las verbalizaciones internas o pensamientos (autoverbalizaciones) de la persona cuya conducta se va a modificar por otras que le van a ser más útiles para realizar la tarea o solucionar el problema.

Las **autoinstrucciones** aluden a lo que la persona se dice a sí misma frente a lo que le dicen los demás; no se extienden a todo el pensamiento interno, sino a las verbalizaciones internas que acompañan la actividad o tarea que se esté realizando; son órdenes que se da la persona antes de comenzar la actividad.

La técnica se inicia con el **trabajo de Meichenbaum (1977)** en casos de hiperactividad y agresividad; las bases teóricas de esta técnica se encuentran en las **investigaciones de Luria (1961)**, **Vygotski (1962)**, y más tarde en los numerosos estudios de Piaget.

Su aplicación se lleva a cabo a través del **proceso que Meichenbaum (1985)** describió en las **fases** siguientes:

- **Modelado cognitivo:** la persona que aplique la técnica (orientador/a, ma/padre, profesor/a) se habla a sí misma en voz alta mientras realiza la tarea y quién se está entrenando observa al modelo. En esta fase se llevan a cabo las siguientes tareas:
  - Definición del problema: ¿Qué tengo que hacer?
  - Guía de la respuesta: ¿Cómo tengo que hacerlo?
  - Autorreforzamiento: Lo estoy haciendo muy bien
  - Autocorrección si no se consigue el objetivo: No, así no, tengo que modificar...
- **Guía externa explícita o en voz alta:** la persona que está siendo entrenada realiza la misma actividad mientras el monitor le va dando instrucciones.
- **Autoguía explícita o autoinstrucciones en voz alta:** la persona que está siendo entrenada realiza la tarea mientras se va dando a sí misma instrucciones en voz alta.
- **Autoguía enmascarada o autoguía explícita desvanecida:** la persona que está siendo entrenada se susurra las instrucciones mientras realiza la tarea.
- **Autoguía implícita o autoinstrucciones enmascaradas:** la persona que está siendo entrenada guía su propia actividad a través de autoinstrucciones internas o mentales.

La eficacia de la técnica se puede optimizar si se aplica respetando las siguientes **condiciones**:

- Las conductas que se proponen para la autorregulación o control deben estar de alguna forma en el repertorio comportamental de la persona.
- Las conductas autorregulables han de ser simples; si no, conviene descomponer las en otras más simples, y entrenarlas por separado y sucesivamente.
- La metodología debe ser adecuada a las características cognitivas de la persona.
- La flexibilidad en el uso de instrucciones hace más fácil enfrentar el problema con perspectivas de éxito.
- Conviene utilizar imágenes que faciliten las verbalizaciones.

### **RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

Técnica definida por **Nezu (1987)** como el proceso metacognitivo por el que los individuos comprenden la naturaleza de los problemas de la vida y dirigen sus intentos hacia la modificación de, bien el carácter problemático de la situación misma o bien sus reacciones hacia ella.

El constructo se ha abordado desde campos científicos diferentes como la psicología cognitiva, la educación, la industria, las ciencias de la salud, la psicopatología.

En la actualidad se investiga y aplica desde perspectivas multidisciplinares y multiprofesionales a temas relacionados con la creatividad, la solución de problemas cotidianos, el retraso mental, los problemas de pareja, de alcoholismo y drogadicción, el fracaso escolar, la indecisión vocacional y la obesidad.

La técnica se desarrolló, según la propuesta de **D'Zurilla (1986) y Nezu (1987)**, siguiendo las **5 fases** que constituyen el proceso:

- La **fase orientación hacia el problema** tiene carácter motivacional y actúa como facilitador o inhibidor de las fases siguientes del proceso. En esta fase se identifican y clasifican los problemas, se analizan las causas, se valora el problema en función del bienestar personal y social que se derivan de su solución, se hacen estimaciones en relación con el tiempo, al esfuerzo y al éxito. (motivar a las partes implicadas)
- La **fase definición y formulación del problema** tiene como objetivo clarificar y comprender la naturaleza del problema; implica recoger información, describir la información con claridad, diferenciar la información relevante de la que no lo es, formular los objetivos realistas, claros y precisos. También se identifican los obstáculos que pueden dificultar la consecución de los objetivos. Con todos estos datos se formula o describe el problema.
- El **objetivo de la fase generación de alternativas** es buscar el mayor número posible de alternativas o posibles soluciones al problema; metodológicamente se utiliza la técnica brainstorming en sus **tres reglas**:
  1. Cantidad: a mayor número de ideas alternativas mayores posibilidades de encontrar soluciones eficaces.
  2. El aplazamiento de juicio significa que surgirán más alternativas de solución si no se emiten juicios de valor sobre la calidad de las mismas y se elabora una lista exhaustiva.
  3. El principio de la variedad motiva a que se propongan alternativas distintas en vez de centrarse en un solo campo.
- El **objetivo de la fase toma de decisiones** es identificar las consecuencias personales y sociales potenciales que hipotéticamente se derivan de las alternativas escogidas. Se emplean como criterios los efectos sobre el bienestar personal emocional, la cantidad de tiempo, de trabajo y el esfuerzo, los efectos sobre el bienestar físico y sobre las relaciones con los demás.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH

- La **puesta en práctica de la solución y verificación** implica poner en práctica lo planificado en las etapas anteriores, autoregistrar las actuaciones, autorreforzar los logros, recapitular e introducir las modificaciones pertinentes si hubiera lugar a ello.

Un modelo simplificado, fácilmente aplicable en orientación es el propuesto por **Cidad (2001)**, con **siete pasos sucesivos y secuenciados**:

- Definir el problema, ¿qué pasa?, ¿cuál es el problema?
- Formular objetivos, ¿qué quiero conseguir
- Generar soluciones alternativas, ¿cómo conseguir lo que quiero?
- Analizar consecuencias, ¿qué puede ocurrir?
- Jerarquizar las soluciones positivas y tomar decisiones. ¿Qué solución escojo?
- Diseñar la puesta en práctica. ¿Cómo lo voy a hacer, cuándo, dónde, con quién?
- Poner en práctica el plan diseñado.

### LA PRÁCTICA DE MINDFULNESS (ATENCIÓN PLENA)

El **concepto de mindfulness**, en este contexto, no alude a una técnica propiamente dicha, sino que se trata de una práctica perteneciente a la tradición de meditación budista, que aunque empezó a popularizarse **en occidente a mediados de los años 70**, alcanza una amplia difusión a partir del programa de Reducción del estrés basado en mindfulness (Mindfulness-Based Stress Reduction) desarrollado por **Jon Kabat-Zinn**, médico, doctor en biología y profesor emérito de la Facultad de Medicina de la Universidad de Massachusetts.

**Baer (2003)** considera esta práctica como la observación que suspende el juicio sobre los estímulos internos y externos tal y como llegan a la persona.

**Brown y Ryan (2003)**, conceptualizan mindfulness como un estado de atención abierta y receptiva a la experiencia que transcurre durante su práctica.

Por último, **Kabat-Zinn (2003)**, define la práctica de mindfulness como prestar atención de manera intencional al momento presente sin juzgar.

### ELEMENTOS DE MINDFULNESS

**Kabat-Zinn (2003)** destaca **7 elementos principales**:

<b>NO JUZGAR.</b> La mente se encuentra en un permanente flujo de juicios, es importante darse cuenta y no actuar sobre ellos, no rechazar ni aferrarse a ellos, solo se observan y se dejan ir, en la práctica se suele utilizar la expresión sin apego, sin aversión.	<b>MENTE DE PRINCIPIANTE.</b> Es una actitud que permite ver las cosas como si fuera la primera vez, y captar de esa forma la riqueza del momento presente.
<b>PACIENCIA.</b> Se trata de permitir que las cosas sucedan a su debido tiempo, aceptar el momento tal y como es.	<b>CONFIANZA.</b> Persigue el desarrollo de la confianza en la propia persona, se debe confiar en la propia intuición, sin rechazar los errores, estos también proporcionan elementos de crecimiento personal.
<b>DEJAR IR.</b> Quiere decir que hay que dejar que la experiencia suceda sencillamente, aceptándola.	<b>ACEPTACIÓN.</b> Se trata de mostrar apertura con respecto a lo que se presente y se sienta, aceptándolo porque está ahí, sin aversión ni apego.
<b>NO HACER ESFUERZO.</b> Habitualmente la vida transcurre en el modo "hacer", y la práctica de mindfulness propone "no hacer", centrándose en el "ser".	Esto quiere decir que en esta práctica no hay que plantear objetivos, buscar una finalidad es poner barreras a la atención plena.

WUOLAH

## APLICACIÓN DE MINDFULNESS

Aunque esta práctica suele incluirse en el marco de las terapias consideradas como de tercera generación de la **Terapia Cognitivo Conductual**, **Villalobos, Díaz y Ruiz (2017)**, concluyen que su aplicación no es exclusiva de estas terapias, ya que cada vez son más los programas cognitivos conductuales que la incorporan como recurso en el logro de distintos objetivos.

Respecto a su aplicación en el ámbito educativo, **Meiklejohn (2012)**, realizaron una revisión sobre intervenciones educativas, e identificaron **tres tipos de inclusión de mindfulness en el aula**:

1. **Indirecta** (el profesor practica él mismo y ejemplifica las actitudes y conductas de mindfulness)
2. **Directa** (se enseña al alumnado a practicar ejercicios y habilidades de mindfulness)
3. Una **combinación de ambas** (profesor/a y alumnado aprenden y practican mindfulness)

**Cebolla y Campos (2016)** destacan otro aspecto relevante para la aplicación de esta práctica en el aula, el proceso de indagación, que implica que la persona que está guiando la práctica de mindfulness se centre en la escucha atenta, atenuando el impulso de aconsejar, y profundizando en la experiencia. No se trata de llevar a quienes se están formando en la práctica por la vía correcta de aprendizaje de mindfulness, sino de guiar a las personas en este descubrimiento.

Los programas educativos basados en mindfulness van incrementándose en las aulas y, en consecuencia, también lo hacen los estudios sobre los efectos de esta práctica en el desarrollo tanto de alumnado como de profesorado.

En la **investigación de Moreno-Gómez, Luna, y Cejudo (2020)**, realizaron una revisión de los estudios realizados sobre la práctica de mindfulness en el contexto del aula, y citan las investigaciones que señalan el potencial de esta práctica para aumentar la conciencia y la atención en el contexto educativo.

También promueve los estados emocionales equilibrados, así como el funcionamiento cognitivo y social en el entorno educativo. La atención y el funcionamiento ejecutivo constituyen medidas fundamentales que predicen el desempeño académico, más allá de los niveles generales de inteligencia.

Los mismos autores han realizado una evaluación sobre la eficacia del **programa Mind Kinder**, basado en atención plena (mindfulness) sobre la adaptación escolar, los problemas conductuales escolares y los resultados escolares en alumnado de Educación Infantil (5-6 años).

Entre los **resultados encontrados**, los autores destacan que, en los grupos experimentales, se aprecian mejoras significativas en variables como la adaptación escolar, problemas conductuales escolares y resultados escolares, lo que avala la aplicación de los programas de atención plena como recursos eficaces en las variables estudiadas.

## 4.LA ENTREVISTA

### NATURALEZA DE LA ENTREVISTA

Para **Matarazzo y Wiens (1972)** la entrevista es una conversación entre dos o más personas, en interacción verbal y no verbal con una finalidad previamente establecida.

Para **Lázaro y Asensi (1989)** una comunicación interpersonal a través de una conversación estructurada que configura una relación dinámica y comprensiva desarrolladas en un clima de confianza y aceptación, con la finalidad de informar y orientar.

**Sattler (1996)** se centró principalmente en el propósito de la misma así como en la definición clara de los perfiles de las personas entrevistada y entrevistadora, y en consecuencia, considera que es una: interacción interpersonal, intencionada y aceptada por la entrevistadora y el entrevistado; los roles de cada participante han de estar claramente definidos y también las reglas que regirán el proceso.

**Del Río y Martínez (2007)**, proponen una definición que incorpora los planteamientos anteriores, y para ellos es una «interacción que se da entre dos o más personas, por un lado el entrevistador y por otro la persona entrevistada, con el fin de obtener información en el caso de la denominada entrevista diagnóstica, o de llevar a cabo una intervención psicopedagógica o socioeducativa para prevenir problemas o solucionarlos. Es una actividad y planificada que pretende alcanzar unos objetivos.

La **entrevista**, por lo que tiene de “conversación”, se puede confundir con un encuentro, una reunión de amigos, una charla, una tertulia, o una discusión; nada más lejos; la entrevista se caracteriza por:

- Relación directa entre dos personas.
- Es una relación que consiste en una conversación.
- Pretende alcanzar los objetivos previamente.
- Asignación de roles a los participantes con el fin de facilitar su desarrollo y poder lograr así los objetivos formulados.

La característica fundamental de una entrevista productiva es la interacción que ha de darse entre entrevistador y la persona entrevistada de forma que la comunicación sea fluida y Heve a la consecución de los objetivos: recoger información para la evaluación de la conducta o el diagnóstico, para la prevención de conflictos y la solución de problemas.

### ELEMENTOS DE LA ENTREVISTA

Hay **3 elementos básicos** que constituyen la entrevista:

- El/la **entrevistador/a** es quien planifica y realiza la entrevista, y la principal persona responsable del éxito o del fracaso de esta; en los contextos familiar y escolar, puede ser cualquier profesional con competencias en orientación y familia. Sus funciones y roles varían en función del tipo de entrevista elegido y de los objetivos que se establezcan; en cualquier caso, ha de proporcionar la información requerida, recoger la que necesite para elaborar las conclusiones o el diagnóstico y ayudar al entrevistado a solucionar sus dificultades y problemas.
- La **persona entrevistada** es quien acude por propia voluntad o por invitación de alguien. Entre las razones que la motivan, las más frecuentes son buscar información, o solicitar ayuda para solucionar alguna dificultad o problema.
- La **comunicación o relación** que se establece entre ambos es el elemento fundamental de la entrevista. La cualidad de dicha relación varía en función del objetivo final que se persigue

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



y de las bases teóricas que la sustentan; no obstante, existe unanimidad respecto de algunas características como:

- Ser asimétrica, porque las distintas personas implicadas asumen roles diferentes
- Única e irreplicable, porque cada persona que acude a la entrevista también lo es
- Dinámica, porque la entrevista está basada en el diálogo, en la expresión de pensamientos y de sentimientos.

Estos 3 elementos están mediatizados por otros 2:

- Los **objetivos de la entrevista** justifican su uso como técnica de intervención en orientación y, en cierta medida, determinan dónde, cuándo y cómo llevarla a cabo; se formulan en función de la causa que la motivó, de las características de las personas implicadas y de las del tema o problema que se quiere tratar. Existe consenso entre los profesionales en considerar dos grandes objetivos o líneas de trabajo en las que se resumen las funciones de la orientación en los contextos familiar y escolar: evaluar o diagnosticar e intervenir para prevenir o solucionar problemas.
- **El tiempo y el lugar** son también elementos importantes que facilitan o dificultan el éxito de la entrevista. El tiempo se refiere al horario en el que se mantiene y la duración. Respecto de la duración conviene que no se prolongue excesivamente; no obstante, el tema que se vaya a tratar y las características del sujeto pueden tomarse como criterio para decidir cuándo deberá finalizar. El lugar tiene que ver con el éxito o el fracaso de la entrevista; numerosas investigaciones revelaron que los espacios reducidos, asientos incómodos, o lugares poco agradables interfieren negativamente en el resultado de la entrevista; en contraposición los lugares amplios, luminosos sin exceso, con ornamentación sencilla y asientos cómodos facilitan la comunicación positiva y el éxito final.

**TIPOS DE ENTREVISTA**

FASES	FASES
<b>GRADO DE ESTRUCTURACIÓN</b>	-Estructurada, cerrada o directiva. -Semiestructurada, semiabierta o semidirectiva. -No estructurada, abierta o no directiva,
<b>FINALIDAD</b>	-De diagnóstico. -Terapéutica. -De orientación. -De selección. -De planificación.
<b>MARCO TEÓRICO</b>	-Humanista. -Psicodinámica. -Conductual. -Cognitivo-conductual.

La **entrevista estructurada, cerrada o directiva** se desarrolla sobre un esquema y una secuencia previamente fijados por quien realiza la entrevista; es la persona que elige los criterios, planifica, dirige y evalúa todo el proceso; el entrevistado responde a las preguntas que se le hacen sin "salirse del guión".

La **semiestructurada, semiabierta o semidirectiva** se acomoda, sólo en parte, al esquema previamente fijado.

La **no estructurada, abierta o no directiva** se desarrolla sin esquema previo, la temática la fija la propia dinámica de la situación, la iniciativa parte del entrevistador, pero se respeta la iniciativa de la

Necesito concentración

ali ali oohh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH

WUOLAH

persona entrevistada. El entrevistador dinamiza y su función consiste en catalizar las palabras y sentimientos del entrevistado.

La **entrevista de diagnóstico** tiene como finalidad última recoger toda la información pertinente para identificar, evaluar y diagnosticar el problema.

Con la **entrevista terapéutica** se pretende prevenir la aparición de problemas y, sobre todo, solucionar los ya existentes; requiere de quién realiza la entrevista una preparación específica.

Con la **entrevista de orientación** se busca ayudar a clarificar problemas, tomar decisiones, o solucionar dificultades; es el tipo de entrevista más utilizado por los y las profesionales que trabajan en temas de los contextos familiares y escolares.

En la **entrevista de planificación** se enseña a formular objetivos relacionados con los resultados de los análisis realizados, la identificación del problema y el correspondiente diagnóstico.

La **entrevista cognitivo-conductual** se basa en los presupuestos del aprendizaje cognitivo social; la idea base es que el comportamiento humano es el resultado de las condiciones ambientales y de los propios pensamientos, ya que ambos afectan al comportamiento y pueden modificarlo. Según los fines que persiga se considerará de carácter diagnóstico unas veces y de intervención otras.

Una de las clasificaciones más aceptadas es la que toma como criterios los objetivos finales o metas, la estructura de la entrevista y el grado de intervención. La elección de un tipo u otro se hace en función de las características de la persona, del problema y del contexto; lo más frecuente en orientación familiar es optar por las denominadas eclécticas en las que se combinan distintos criterios según la situación concreta en la que se va a desarrollar.

OBJETIVOS	GRADO DE ESTRUCTURACIÓN	GRADO DE DIRECTIVIDAD
De <b>Información</b> : recoger y suministrar datos.	<b>Cerrada</b> : con esquema previo y preguntas prefijadas y cerradas.	<b>Directiva</b> : la responsabilidad de todo el proceso corresponde al entrevistador que lo lleva a cabo según el esquema previamente fijado.
De <b>Intervención</b> : ayudar a solucionar problemas o dificultades.	<b>Abierta</b> : sin esquema fijo; el proceso se desarrolla en función de la dinámica de la situación.	<b>Semidirectiva</b> : ambos agentes comparten iniciativas y responsabilidad.
De <b>Orientación</b> : ayudar a clarificar problemas, a tomar decisiones, a solucionar dificultades.	<b>Abierta</b> : sin esquema fijo; la temática la fija la misma dinámica de la situación.	<b>No directiva</b> : la iniciativa parte de quien realiza la entrevista u orienta, este se convierte en animador y catalizador de palabras y sentimientos.
<b>De Planificación</b> : formular objetivos en relación con los análisis realizados.	<b>Semiabierta</b> : parte con esquema previo y parte sin él. Preguntas abiertas y también cerradas.	<b>Semidirectiva</b> : ambos agentes comparten iniciativas y responsabilidad.

## ENTREVISTA DE DIAGNÓSTICO

Agrupar varios tipos de entrevista que comparten la misma meta: recoger toda la información que se considere relevante para evaluar el problema, el comportamiento de una persona o de un grupo y para formular el diagnóstico. Los fundamentos teóricos se toman de los enfoques psicológicos: cognitivo, conductual y ecléctico.

Pueden ser abiertas, semiabiertas y cerradas, directivas, semidirectivas o no directivas. En orientación familiar y en las entrevistas que se realizan en el contexto escolar, estas suelen ser de carácter ecléctico y de base cognitivo-conductual.

El **contenido de la entrevista** varía en función de la causa que la motivó, y algunos temas serían:

- Aspectos que motivan el comportamiento que se quiere estudiar.
- Datos de la vida personal, académicos, expectativas, intereses, perspectivas de futuro, relaciones intrafamiliares, relaciones con los compañeros del centro educativo, con el profesorado, necesidades específicas.
- Cuestiones que preocupan e influyen significativamente en el comportamiento que constituye el motivo de la entrevista.
- Estado emocional: miedos, ansiedades, satisfacción, felicidad, control de las emociones, asertividad, etc.
- La familia y su contexto: número de hijos/as, lugar que ocupa la persona entrevistada, nivel económico y cultural de la familia, relación que hermanos/as mantienen entre sí, relación filo-parental, relación de la pareja y con los hijos/as, estilo educativo.
- Situaciones especiales de la familia: trabajo y economía, enfermedades, personas mayores dependientes a cargo, pérdida de algún ser querido, divorcio, separación, malos tratos.
- Opinión que los padres tienen de sus hijos/as: su comportamiento en casa, su forma de ser, actitudes ante el estudio y la vida, sus intereses y aficiones.
- Expectativas que los padres tienen sobre el futuro personal y profesional de hijos/as.

La **entrevista evaluativa o diagnóstica** se desarrolla en **4 fases** que son comunes para cualquier otro tipo de entrevista:

- En la **fase de planificación** se prepara todo lo concerniente al desarrollo de la entrevista: se recoge la primera información sobre el problema, se seleccionan los instrumentos, se fijan el lugar y el tiempo, se decide el tipo de entrevista y se formula la hipótesis que va a orientar todo el trabajo.
- En la **fase de apertura** se presentan entrevistador y entrevistado/s, y se deciden las condiciones: motivo de la entrevista, tiempo, roles de los participantes. El objetivo final es crear el clima que permita que todas las partes colaboren y se expresen con seguridad.
- La **fase fundamental es la de desarrollo**; los objetivos se concretan en: intercambiar información, comprender el problema y preparar líneas de actuación. Recoger, registrar y resumir la información son tareas fundamentales de la etapa.
- El **cierre**. Es el momento de resumir los contenidos tratados, distribuir responsabilidades, valorar el trabajo realizado y acordar el plan de seguimiento.

FASES	OBJETIVOS	TAREAS
-------	-----------	--------

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



1. PLANIFICACIÓN	-Planificar el desarrollo de la entrevista y decidir el tipo de entrevista.	-Recoger los primeros datos. -Seleccionar o elaborar los instrumentos. -Fijar el lugar y el tiempo. -Formular la hipótesis de trabajo.
2. APERTURA	-Crear las condiciones que facilitan el éxito de la entrevista. -Conseguir la colaboración de los participantes.	-Presentar a los participantes y clarificar el motivo de la entrevista. -Fijar el inicio de la entrevista, la duración de la misma, los roles de cada participante y la participación de los mismos.
3. DESARROLLO	-Intercambiar información. -Identificar, aislar y comprender el problema. -Elaborar las líneas de actuación.	-Recoger información. -Seleccionar y resumir la información seleccionada. -Registrar dicha información.
4. CIERRE	-Evaluar resultados y acordar el plan a seguir.	-Resumir contenidos y asignar responsabilidades. -Elaborar el plan que se va a seguir.

### ENTREVISTA DE INTERVENCIÓN

Conjunto de entrevistas que tienen como objetivo común ayudar a los individuos y a los grupos a prevenir problemas o solucionar los existentes. Adoptan distintas modalidades, abiertas y cerradas, estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas, directivas, no directivas y semidirectivas. Se describen los dos tipos que pueden ser aplicados con mayor facilidad en el trabajo con las familias y en la escuela.

### ENTREVISTA HUMANISTA O DE "RELACIÓN DE AYUDA"

Se basa en los principios humanistas defendidos por la corriente humanista, fenomenológica o existencial, y desarrollados en las **teorías de Rogers** han dado lugar a diversas formas de estructurar y de llevar a cabo la entrevista con familias, equipos docentes y personas individualmente consideradas; es de **carácter terapéutico o remedial**, pero también **orientador**; presta ayuda personalizada a la persona con problemas, orientando en la toma de decisiones personales y académicas; las funciones de quien realiza la entrevista consisten en facilitar el clima de empatía y transferencia para que la persona pueda autoanalizarse, autocomprenderse y activar las estrategias para alcanzar el cambio personal.

Existe una triple forma de llevar a cabo la entrevista según se centre más en el entrevistador, en el problema o en la persona entrevistada.

- La **entrevista más centrada en quien la realiza** es de carácter directivo; y es este agente quien asume la responsabilidad de la planificación, desarrollo, y evaluación; investiga los factores que explican el comportamiento de la persona entrevistada y sus sentimientos, los evalúa, le ayuda a estructurar y a objetivar su campo de conciencia, le estimula, trata de provocar la reactividad y le aconseja directamente o proponiendo soluciones.
- El tipo de entrevista **más centrada en el problema es menos directiva** que la anterior, se puede clasificar como semidirectiva.

Las funciones del entrevistador/a se concretan en:

Necesito concentración

ali ali oohh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH

WUOLAH

- Apoyar a la persona que acude a la entrevista destacando aspectos positivos de su personalidad o comportamiento.
- Estimular para que sea esta persona capaz de llevar a cabo la introspección y de expresar sus sentimientos con libertad.
- Interpretar los comportamientos, pensamientos y sentimientos que la persona entrevistada expresa; dicha interpretación ha de hacerse a partir de modelos objetivos o según criterios.
- Ayudar a solucionar los problemas y, en su caso, orientar para que sea la persona interesada quien encuentre los caminos o formas de solucionarlos por sí misma.

Este tipo de entrevista requiere que la persona que la realiza esté dotada de cualidades como autenticidad, atención positiva incondicional y comprensión empática.

- La **entrevista centrada en el entrevistado** es no directiva y fundamentalmente relacionada; la confianza entre la persona entrevistada y el entrevistador, así como la creencia en la potencialidad de los seres humanos para dirigir el propio comportamiento son las bases en las que se apoya. El papel de quien realiza la entrevista y las actividades se concretan en respetar la iniciativa del entrevistado, guardar silencio cuando reflexiona, reformular y reflejar los mensajes para verificar que se han comprendido e informar si fuera preciso.

Este tipo de entrevista requiere del entrevistador cualidades muy similares a la anterior: aceptación positiva incondicional, comprensión empática, congruencia/sinceridad, respeto y responsabilidad. Además, ha de haber desarrollado habilidades específicas que facilitan la comunicación, como: saber hacer preguntas y resumir, parafrasear y reflejar sentimientos, analizar, interpretar y compartir; confrontar e informar, controlar gestos, movimientos y silencios.

La **eficacia de la entrevista humanista** depende de múltiples factores: la personalidad del entrevistado, las actitudes de quien realiza la entrevista, y las características del entorno han sido las más estudiadas.

TIPOS	CARACTERÍSTICAS	ROL DEL ENTREVISTADOR	METODOLOGÍA
<b>DIRECTIVA</b>	<b>Centrada en el entrevistador.</b> La persona que realiza la entrevista es el responsable de la planificación, desarrollo, y evaluación de la entrevista.	-Investigar los factores que explican el comportamiento y los sentimientos de la persona. -Evaluar comportamientos, problemas y sentimientos. -Ayudar a estructurar y a objetivar el campo de conciencia, estimular y provocar respuestas. -Aconsejar y/o proponer soluciones.	Directiva
<b>SEMIDIRECTIVA (MÁS RELACIONAL QUE DIRECTIVA)</b>	<b>Centrada en el problema.</b> El eje en torno al cual gira la entrevista es el problema. La responsabilidad de la misma es de ambos agentes. La metodología es de tipo relacional.	-Apoyar a la persona destacando aspectos positivos y ayudar a solucionar los problemas. -Estimular a la persona para que sea capaz de llevar a cabo la introspección y expresar sus sentimientos. -Interpretar comportamientos, pensamientos y sentimientos. -Orientar ayudando a buscar soluciones.	Directiva
	<b>Centrada en la persona</b>		

<b>NO DIRECTIVA (RELACIONAL)</b>	<b>entrevistada.</b> El eje en torno al cual gira la entrevista es la persona, sus sentimientos, pensamientos y creencias. Esta persona marca la dinámica de la misma y la metodología es de tipo relacional.	-Ayudar a expresar creencias y sentimientos. -Ayudar a autointerpretar. -Respetar las iniciativas de los entrevistados. -Reformular mensajes y reflejar mensajes.	Relacional e interactiva
--------------------------------------	--	--	--------------------------

En la entrevista cuando se habla de aceptación positiva incondicional se alude a la actitud de aceptación de la otra persona, como ser diferente y singular; a aceptarla sin juzgarla. Implica que el entrevistador ha de trabajar para conocerse a sí mismo y para aceptar sus limitaciones.

La **comprensión empática** la entiende **Rogers (1978)** como la capacidad para sumergirse en el mundo subjetivo de los demás, y para participar en su experiencia en la medida en que la comunicación verbal y no verbal lo permita. Supone ponerse en el lugar del otro; tratar de captar no sólo el sentido "objetivo" de lo que dice, sino el "subjetivo o personal", el significado que tiene en su vida lo que expresa.

La **empatía** se expresa a través de una **serie de competencias y cualidades** como las siguientes:

- Mostrar interés por la persona que se entrevista, por sus problemas y sus sentimientos.
- Emplear el lenguaje del entrevistado, recapitular y resumir adecuadamente los elementos de su historia.
- Escuchar activamente para reactivar los sentimientos y establecer la comunicación afectiva.
- Saber preguntar adecuadamente y utilizar señales extraverbales.
- Tener autodominio y la paciencia requerida para respetar el ritmo de las personas entrevistadas.
- Identificarse con el entrevistado sin que su estado emocional se afecte por los problemas.
- Crear las condiciones para que las personas entrevistadas se sientan seguras, motivadas y valoradas.

El término sinceridad lo emplea **Tyler** para referirse a la calidad de la relación ser uno mismo. **Rogers** la denominó **congruencia**, y **Carkhuff** **autenticidad**. Es la honradez personal o coherencia entre lo que se dice o aconseja y lo que se hace, entre lo que se siente y la propia forma de actuar; es contraria a la artificialidad y al engaño. En la **entrevista** se expresa a través de la comunicación abierta y transparente con las personas entrevistadas.

El **respeto** significa reconocer en el otro la capacidad para escoger libremente y el derecho a tomar sus propias decisiones; posturas opuestas al respeto es el paternalismo y el proteccionismo.

La **responsabilidad** significa capacidad para asumir la dirección de la propia vida, aceptar la responsabilidad de los propios actos, tomar decisiones y las consecuencias de estas. Implica autoconocimiento, seguridad en sí mismo, ser resistente a la frustración y enfrentar los conflictos y las propias limitaciones.

En función del **objetivo** que se persigue con esta entrevista, las actitudes del entrevistador también varían formando un arco que va de la postura de carácter valorativo a la comprensiva, pasando por la tranquilizadora y la exploratoria.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

pierdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH



OBJETIVOS	ACTITUDES DEL ENTREVISTADOR	RESULTADOS
Examinar y juzgar.	Valorativa	Favorecer la aparición de sentimientos de culpa y de amenaza.
Buscar soluciones.	Exploratoria	Favorecer la dependencia, despierta el interés y promueve la confianza en los otros más que en sí mismo.
Identificarse afectivamente con el problema y explicar las causas del problema.	Tranquilizadora	Hace percibir interés, favorece la dependencia, promueve la confianza en los otros más que en sí mismo y puede desarrollar sentimientos de culpa y de amenaza.
No juzgar y comprender el punto de vista del otro.	Comprensiva	Facilitar la autodeterminación.

Los rasgos de personalidad de la persona entrevistada y sus actitudes influyen significativamente en el éxito de la entrevista, ya que es la protagonista que marca el ritmo y la trama de la situación. Si percibe el entorno como algo amenazador, disarmónico, se aislará y su mundo interior puede desestructurarse más. Estas actitudes entorpecen el desarrollo de la entrevista y la eficacia de esta disminuye.

También las variables de contexto o condiciones externas tienen importancia en el éxito de la entrevista humanista. Para que se produzca la relación de ayuda es importante cuidar el espacio físico en el que se va a desarrollar la entrevista y el tiempo u horario.

El lugar y su distribución guardan una estrecha relación con el grado de ansiedad o de tranquilidad que se desarrollan en las personas entrevistadas: horario fijo y con tiempo suficiente puede facilitar el proceso; espacios reducidos, asientos incómodos, lugares poco agradables, horarios rígidos lo dificultan.

#### DESARROLLO DE LA ENTREVISTA HUMANA

En la **fase de planteamiento o momento inicial** se formulan los objetivos, se define la situación, se plantean las expectativas, se estructuran las funciones y se recoge información. El objetivo prioritario es crear el clima de acogida capaz de disminuir tensiones y de hacer posible el encuentro entre entrevistador y entrevistado.

Durante la **fase exploración o momento central** se profundiza en los aspectos identificados en la fase anterior, se delimitan los más relevantes, se amplía el marco de referencia si fuere necesario, se esbozan soluciones. Las habilidades y las actitudes del entrevistador facilitan u obstaculizan el éxito; a las de la fase anterior hay que añadir la capacidad de síntesis.

La entrevista finaliza con la última fase, la **de conclusión o momento final**. Las tareas del entrevistador son: resumir lo tratado, clarificar las dificultades si las hubiere, plantear estrategias de acción y tomar decisiones.

WUOLAH

FASES	OBJETIVOS	TAREAS	ACTITUDES Y TÉCNICAS
<b>PLANTEAMIENTO O MOMENTO INICIAL</b>	Crear el clima de acogida capaz de disminuir tensiones y de hacer posible la entrevista.	Formular los objetivos, definir la situación problemática, explicitar expectativas y recoger información	Atención activa, saber escuchar, observar, parafrasear, clarificar, aceptación incondicional, empatía, congruencia, sinceridad y respeto.
<b>EXPLORACIÓN O MOMENTO CENTRAL</b>	Analizar la situación dificultosa o problemática y encontrar soluciones.	Identificar el problema, analizarlo y analizar alternativas para solucionar el problema.	Atención activa, saber escuchar, observar, parafrasear, clarificar, sintetizar, aceptación incondicional, congruencia, sinceridad, respeto y empatía.
<b>CONCLUSIÓN O MOMENTO FINAL</b>	Planificar el plan a seguir.	Resumir lo tratado, clarificar dudas, plantear estrategias de acción y tomar decisiones.	Atención activa, saber escuchar, observar, parafrasear, clarificar, sintetizar, aceptación incondicional, congruencia, sinceridad y respeto.

### **ENTREVISTA ORIENTADORA DE CARÁCTER ELÉCTRICO**

El **objetivo general** que se pretende alcanzar con este tipo de entrevista es orientar y ayudar a prevenir problemas, o a solucionar los ya existentes.

Generalmente estos objetivos generales se operativizan en torno a **dos ejes de referencia**:

- **Los aspectos interpersonales**: se busca mejorar las relaciones interpersonales (dentro de la familia, en el grupo de aula) favoreciendo el conocimiento mutuo, la cooperación y la implicación en el tema o problema que es objeto de la entrevista.
- **Los relacionados con la tarea**: el objetivo final consiste en llegar a formular un plan de acción que permita la solución del tema o problema; para ello se ha de intercambiar información, exponer y escuchar opiniones, clarificar problemas, valorar opciones y llegar a acuerdos y concretarlos.

### **DESARROLLO DE LA ENTREVISTA DE CARÁCTER ECLÉCTICO**

En la **fase de preparación** se planifica la entrevista propiamente dicha; es decir, se recoge y analiza información, se buscan los recursos, se seleccionan las técnicas, se formulan hipótesis, se anticipan dificultades y también soluciones.

Con la **fase de apertura o planteamiento** se inicia la entrevista. Se clarifica el motivo, se formulan los objetivos, se define la situación, y se acuerdan las condiciones o reglas de la entrevista.

El **objetivo prioritario** es crear el clima adecuado para que la persona entrevistada pueda expresarse con libertad. Requiere por parte del entrevistador: prestar atención, saber escuchar, capacidad de observación y saber parafrasear y clarificar.

La **fase de desarrollo** constituye el núcleo de la entrevista. Las tareas específicas son profundizar en lo avanzado en la etapa anterior, intercambiar, analizar y confrontar información; se analiza la información y se confronta, se clarifican los problemas, se toman algunas decisiones sobre posibles soluciones y líneas de acción. Las habilidades requeridas son las mismas de la fase anterior además de capacidad de síntesis.

La **fase de cierre o conclusión** es la última de la entrevista. El objetivo específico es llegar a conclusiones y a compromisos concretos de las partes implicadas; es el momento de hacer síntesis de lo tratado, de acordar el seguimiento que se va a hacer y de repartir responsabilidades.

La **fase de seguimiento** es posterior a la entrevista; tiene como objetivo verificar que se está llevando a cabo lo acordado, e introducir, si procede, las modificaciones pertinentes.

FASES	OBJETIVOS	TAREAS
<b>PREPARACIÓN</b>	Citar, planificar el desarrollo de la entrevista, prever estrategias y anticipar dificultades.	Búsqueda y análisis de información pertinente, elección de estrategias, listado de posibles dificultades y citación a las partes.
<b>APERTURA O PLANTEAMIENTO</b>	Explicar el motivo de la entrevista, crear clima de confianza y explicitar qué se desea conseguir.	Reunión con las partes implicadas, y la explicación de las condiciones de la entrevista (para qué se reúnen, qué se va a tratar, quién debe asistir, en qué tiempo y cómo se va a llevar a cabo).
<b>DESARROLLO</b>	Intercambiar información y opiniones, confrontar opiniones, focalizar el tema de la entrevista, identificar acuerdos y preparar líneas de acción.	Análisis de la información, confrontación y verificación de opiniones. Dirección de la entrevista dando la palabra, controlando las intervenciones, formulando acuerdos y redacción de posibles líneas de seguimiento,
<b>CIERRE O CONCLUSIÓN</b>	Llegar a conclusiones y compromisos, y planificar el seguimiento.	Redacción de conclusiones y redacción del posible plan de seguimiento.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Verificar el cumplimiento de los acuerdos y compromisos, valorar los progresos, e introducir, en su caso, las modificaciones pertinentes.	Elaboración o elección de las pruebas o instrumentos para el seguimiento, recogida y análisis de los datos, y la citación para entrevistas de seguimiento.

### ENTREVISTA ESTRUCTURAL

Es semiestructurada y se basa en la **Teoría General de Sistemas** y concretamente en los conceptos desarrollados por **Minuchin (2001)**; a este terapeuta se le considera el **creador del Modelo Estructural de Terapia Familiar**, cuya idea base es que la estructura familiar es el patrón repetitivo de las interacciones de la familia para llevar a cabo sus funciones, y por medio de la observación de estos patrones transaccionales repetitivos puede determinarse la estructura de una determinada familia, así como su funcionalidad.

Los **elementos o dimensiones** que hay que considerar son:

- La **estructura** se refiere a los patrones típicos de interacción que adopta la familia y que definen la organización del sistema familiar; sus componentes son liderazgo, organización de los subsistemas y la interacción entre ellos.
- El **estadio de desarrollo** se refiere a la adecuación o no de las interacciones entre los miembros de la familia en función de la edad y de los subsistemas primarios (parentales, filiales y de la familia extensa).

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH

- La **resonancia** es la estimación de cohesión o desconexión de la familia, de los límites entre los distintos subsistemas del grupo familiar, del amalgamiento o de la indiferenciación; el tipo de comunicación intrafamiliar es el indicativo del estado en que se encuentra la familia.
- La **identificación del paciente o de la persona entrevistada** describe quién o quiénes tienen el problema o creen que lo tienen.
- La **resolución del conflicto** indica cómo la familia se enfrenta a las situaciones conflictivas; se establecen cinco niveles: negación, evitación, difusión, emergencia sin resolución y emergencia con resolución.
- El **entrevistador** es un terapeuta u orientador/a con preparación específica; la entrevista (de carácter semiestructurado) se lleva a cabo con la ayuda de **tres instrumentos**:
  1. **Cuestionario**: se recogen datos referidos a las dimensiones «estructura», «estadio» y conceptos básicos sobre el funcionamiento familiar.
  2. **Protocolo**: es el formato en el que se registran los aspectos que están siendo evaluados: identificación, familiograma.
  3. **Manual**: es un elemento de referencia que permite comparar los datos registrados en el protocolo con otros de referencia.

La duración de la entrevista suele ser de **45' aprox**; comienza con la intervención del entrevistador que explica a todos los componentes del grupo entrevistado en qué consiste la técnica, las condiciones de aplicación y las reglas que hay que respetar; desde el primer momento debe crear el clima que favorezca la comunicación y la confianza.

A continuación; el **entrevistador hace las preguntas** (no siempre todos han de contestar).

El último paso es la evaluación o diagnóstico del funcionamiento familiar para lo cual se sirve: de las respuestas al cuestionario, de la observación de los comportamientos de los miembros del grupo, de las transacciones e interacciones que surgen espontáneamente entre los distintos miembros.

### FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ÉXITO O FRACASO DE LA ENTREVISTA

El mayor o menor grado de eficacia de cualquier tipo de entrevista depende de la personalidad, las actitudes y las habilidades comunicativas de quien realiza la entrevista, de la personalidad y las actitudes del entrevistado, de las características del contexto y también del tipo de problema.

### FACTORES QUE INFLUYEN NEGATIVAMENTE EN LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

POR PARTE DEL ENTREVISTADOR
Desconocimiento de las técnicas adecuadas, desarrollo deficitario de las habilidades de comunicación, imprecisiones en los mensajes, incorrecta formulación de los mensajes, falta de reflexión sobre lo que se quiere decir, presentación subjetiva del mensaje, prejuicios y estereotipos, dogmatismos y excesiva preocupación por poner de manifiesto que es él quien domina la situación, proteccionismo, hablar escuchándose a sí mismo, rechazar las opiniones contrarias a las suyas, buscar en todo dobles intenciones, no respetar las opiniones del otro y no guardar silencios.
POR PARTE DEL ENTREVISTADO
Dificultades en la comunicación del mensaje con dificultades en la decodificación del mensaje, percepción subjetiva del mensaje, atención deficitaria, escuchar pensando en la respuesta que va a dar, emitir los mensajes en función del propio interés, interpretar el mensaje en función del propio marco de referencia, rechazar interpretaciones contrarias a la propia, limitarse a callar, buscar disculpas o defenderse, y tratar de congraciarse con el entrevistador.

WUOLAH

<b>POR PARTE DEL CONTEXTO</b>
Espacios reducidos o excesivamente amplios, asientos incómodos, lugar poco agradable, horarios rígidos, ruidos, voz del entrevistador poco agradable, y la imagen del entrevistador poco cuidada o excesivamente refinada.

#### FACTORES QUE FACILITAN EL ÉXITO DE LA ENTREVISTA

<b>PERSONALIDAD Y ACTITUDES DEL ENTREVISTADOR</b>
<p><b>Actitudes básicas que facilitan la comunicación:</b> aceptación positiva incondicional, comprensión empática, congruencia, sinceridad, respeto y responsabilidad.</p> <p><b>Habilidades verbales:</b> atender, escuchar activamente, observar, hacer preguntas, parafrasear, resumir, reflejar sentimientos, analizar, interpretar, compartir, confrontar, informar, clarificar, reiterar, hacer explícitos los obstáculos.</p> <p><b>Habilidades no verbales:</b> controlar y utilizar adecuadamente gestos, movimientos, respetar los silencios.</p> <p>Emitir mensajes claros y formulados correctamente, admitir opiniones contrarias a las propias, presentación objetiva del mensaje, ausencia de prejuicios y de estereotipos, hablar después de haber escuchado al entrevistado y de haber reflexionado, y ponerse en el lugar del otro.</p>
<b>PERSONALIDAD Y ACTITUDES DEL ENTREVISTADO</b>
Facilidad para comprender y codificar los mensajes, prestar atención, colaborar activamente; ser consciente del problema, así como de las actitudes personales y de los propios sentimientos; y la capacidad de autoexploración, autodescubrimiento y verbalización.
<b>CARACTERÍSTICAS DEL CONTEXTO FÍSICO</b>
Espacios amplios, asientos cómodos, lugar agradable, horarios flexibles, voz del moderador agradable, imagen del moderador cuidada sin caer en el refinamiento, y la distancia física adecuada entre el entrevistador y el entrevistado.

#### **TÉCNICAS QUE FACILITAN EL DESARROLLO DE LA ENTREVISTA Y MEJORAN LOS RESULTADOS**

De Miguel Sánchez y otros (1996) las clasificaron tomando como criterio los objetivos que se consiguen con cada una de ellas, identificaron los siguientes grupos.

##### TÉCNICAS DE ESTRUCTURACIÓN

Se trata de conducir la entrevista de forma que se alcancen los objetivos formulados; para ello hay que seguir las fases, respetar los contenidos, evitar interferencias y propiciar la interacción de las personas que participan, evitando de este modo que la entrevista se convierta en una conversación espontánea o una tertulia de amigos.

El proceso ha de planificarse y estructurarse sin convertirlo en cerrado e inflexible; un buen guión puede servir de hilo conductor del proceso abierto y flexible.

##### TÉCNICAS DE CONCORDANCIA

Facilitan la comunicación porque se trabajan los aspectos que influyen en la creación del clima de confianza necesario para la relación cordial y la comunicación. Para conseguirlo se pueden aplicar estrategias muy sencillas como demostrar con palabras y gestos que se acepta a las personas como son, hacer explícitos los puntos de coincidencia, mostrar interés por los temas, poner de manifiesto las opiniones que compartimos.

## TÉCNICAS DE ESCUCHA ACTIVA

Se facilita la comprensión de las personas y se consigue que el entrevistado perciba que se le escucha activamente. Interrumpir sistemáticamente, emitir juicios de valor, contraargumentar, contar historias personales que poco tienen que ver con los objetivos finales de la entrevista, dar soluciones inmediatas son contrarios a la escucha activa.

Para conseguir estos **objetivos** se pueden utilizar **diversas estrategias**; las más frecuentes son:

- Las **preguntas** como estrategia de escucha activa pueden utilizarse tanto para recabar información como para invitar a la reflexión o a la duda sobre las propias creencias, opiniones o sentimientos respecto del problema o situación que ha provocado la entrevista; han de formularse pausadamente, una cada vez, dando tiempo a que el entrevistado la responda; el tema ha de mantenerse hasta que se haya clarificado, lo contrario podría desorientar al entrevistado y bloquearlo.
- La **estrategia clarificar** como procedimiento de escucha activa permite comprender mejor los mensajes y la información del entrevistado; puede hacerse a través de preguntas directas cuando se duda de haber comprendido toda la información; provocan menos rechazo y mejores resultados las preguntas indirectas. Cuando los sentimientos están implicados, el entrevistador ha de tener cuidado para no dar por real lo que puede pertenecer sólo al campo de sus deducciones.
- **Hacer explícitos los obstáculos** se suele utilizar cuando la eficacia de la entrevista peligra porque la persona entrevistada no se ajusta a lo previsto, cuando muestra desinterés por el tema, cansancio, insistencia en temas colaterales, o en seguir hablando sin dejar intervenir al entrevistador. Expresar con respeto, pero con claridad lo que preocupa respecto del desarrollo de la entrevista puede ayudar a reconducirla.
- **Respetar los silencios** facilita la reflexión y, si son naturales, transmiten sensación de serenidad y disponibilidad, y permite que la persona entrevistada se exprese con libertad y sin ser interrumpida. Conviene que el entrevistador conozca el significado de los silencios de su entrevistado para respetarlos adecuadamente: si el tema ha concluido, si son un síntoma de petición de ayuda, de rechazo, disconformidad o negación a participar. Es positivo en estos casos emplear las técnicas de estructuración de la entrevista, de concordancia y clarificación.
- **Reiterar** como procedimiento de escucha activa es repetir alguna frase, frecuentemente la última pronunciada por el entrevistado. Con dicha estrategia se promueve la reflexión y se facilita la profundización en el significado que tienen para la persona entrevistada.
- **Confrontar** es poner de manifiesto los puntos de vista discordantes o discrepantes. Con dicha estrategia se persigue llevar al entrevistado a tener una visión más realista de sí mismo y de la situación o problema que motivaron la entrevista. La estrategia es siempre de carácter verbal y puede formularse en forma de pregunta, pero nunca inquisitiva. Dicha estrategia es eficaz cuando se ha creado un clima de confianza y empatía, en caso contrario podría conducir a resultados y situaciones no deseados.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato  
→ Planes pro: más coins

pierdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh  
esto con 1 coin me  
lo quito yo...

WUOLAH



### TÉCNICAS DE INFORMACIÓN Y OPINIÓN

Deben emplearse con mucha prudencia cuando la causa de la entrevista es una circunstancia problemática; opinar puede aumentar el problema o dificultar su solución si no se ha conseguido el clima de confianza y empatía necesario.

En cualquier caso, es **aconsejable para el entrevistador**:

- Analizar sus mensajes, los explícitos y los implícitos u ocultos para verificar si realmente está informando u opinando.
- Valorar las consecuencias que sus opiniones pueden tener en la consecución de los objetivos.
- No se precipitarse en la información y menos en dar opiniones personales no pedidas.
- Tender más a formular opiniones positivas que negativas.

### TÉCNICAS PARA IMPLICAR A LAS FAMILIAS

Las técnicas de este apartado corresponden al final del desarrollo de la entrevista, a la vez que son la consecuencia de la aplicación adecuada de las de estructuración, concordancia y escucha activa. Algunas son **más específicas** como: tomar notas, animar al entrevistado a hacer propuestas concretas, hacer la síntesis de lo tratado, tomar nota de lo tratado, elaborar con los entrevistados planes de acción conjunta, consensuar quién, cuándo y cómo se llevarán a la práctica y con qué criterios se evaluarán los resultados.

WUOLAH