

La entrevista



Metodología de Investigación Avanzada

Prof: Javier Murillo Torrecilla

García Hernández, María Dolores

Martínez Garrido, Cynthia A

Martín Martín, Naiara

Sánchez Gómez, Lorena

Máster en Tecnologías de la Información y la Comunicación en Educación

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Antecedentes de la entrevista	5
3. Definición y características de la entrevista	6
4. Tipos de entrevistas	8
5. Planificación de la entrevista	11
6. Tipos de preguntas	17
7. Recomendaciones al entrevistador	18
8. Normas para realizar la entrevista	18
9. Bibliografía	19

1. INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo ofreceremos una visión general de la entrevista como técnica de recogida de información en la investigación de tipo cualitativo. Para encuadrar dicho enfoque comenzaremos hablando de las características propias de la metodología cualitativa y expondremos las razones por las cuales la entrevista resulta una técnica tan utilizada y eficaz.

La metodología cualitativa se plantea para descubrir o plantear preguntas que ayuden a reconstruir la realidad tal como la observan los sujetos de un sistema social definido (Sampieri y Cols, 2003). No pretende probar hipótesis ni medir efectos, el objetivo fundamental es describir lo que ocurre en nuestro alrededor, entender los fenómenos sociales, por eso es común que las hipótesis surjan en el mismo transcurso de la investigación. El contexto cultural es muy importante, por ello se investiga en los lugares donde las personas realizan sus actividades cotidianas.

Al contrario que la metodología cuantitativa, no requiere un exhaustivo análisis numérico, tablas ni formulaciones estadísticas, pero sí de un lenguaje conceptual y metafórico. En lugar de intentar obtener resultados para generalizar a un colectivo grande lo que le ocurre a una pequeña muestra, la investigación cualitativa trata de captar el contenido de las experiencias y significados que se dan en un único caso, concretizando resultados. Más que variables exactas se valoran conceptos amplios, cuya esencia no se captura solamente a través de mediciones. El investigador necesita integrar también en sus estudios los puntos de vista de los participantes. Es por esto que resulta un proceso flexible, basado en modelos de recolección de datos tales como descripciones, observaciones y diálogos sobre cuestiones abiertas.

La entrevista permite un acercamiento directo a los individuos de la realidad. Se considera una técnica muy completa. Mientras el investigador pregunta, acumulando respuestas objetivas, es capaz de captar sus opiniones, sensaciones y estados de ánimo, enriqueciendo la información y facilitando la consecución de los objetivos propuestos. Ahora bien, sería recomendable complementarla con otras técnicas tales como la observación participante y los grupos de discusión para darle auténtica validez.

Diferencia en cuanto a...	ENFOQUE CUANTITATIVO	ENFOQUE CUALITATIVO
Punto de partida	Hay una realidad que conocer.	Hay una realidad que descubrir.
Premisa	La realidad del fenómeno social puede conocerse con la mente.	La realidad del fenómeno social es la mente. Los individuos construyen la realidad dándole significados.
Datos	Pretende acotar la información mediante medición y cuantificación.	Busca la expansión de la información. Los datos provienen del lenguaje natural.
Finalidad	Se busca reportar qué sucede, analizar hechos que den información específica de una realidad que se puede explicar y predecir.	Se busca entender el contexto y/o el punto de vista del actor social.
Paradigma científico	Positivismo: medición.	Humanista-hermenéutico: interpretación.

2. ANTECEDENTES DE LA ENTREVISTA

En la obra los Diálogos de Platón (*Mayéutica*) se produce el primer uso del diálogo para acceder al conocimiento de lo público. Pero fue el proceso de modernización y racionalización de las relaciones a través del desarrollo de las Ciencias Sociales y la puesta en circulación de la prensa de masas lo que consideramos propiamente como el origen de la entrevista (Díaz, 2005).

La divulgación de los usos periodísticos fomentó nuevas propuestas para recolectar información en las investigaciones. James Gordon Bennett en 1836 publica una entrevista a Rosine Townsend, administradora de un burdel en Nueva Cork y aunque fue un acto muy criticado, terminó popularizándose. La entrevista a través de los medios de comunicación se convierte en la base fundamental de las noticias publicadas y se orientan para la consecución de tres objetivos distintos: obtener datos del entrevistado, conseguir comentarios sobre un hecho y perfilar la semblanza del mismo. De este modo proporciona tanto información como emoción entre quienes se difunde.

Es a finales de la década de los 30 cuando la entrevista comienza a ser utilizada ampliamente por las Ciencias Sociales en las tareas de investigación. La sociología y la psicología son las primeras en adoptarla. Y a partir de entonces como aseguran Bingham y Moore (1961) se utiliza para recoger datos y opiniones (entrevista extensiva), informar sobre la realidad y motivar o aconsejar influyendo en los sentimientos del sujeto (entrevista intensiva). El primero de estos usos concuerda más legítimamente con la posición sistemática de la ciencia.

3. DEFINICIÓN

La entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando.

Como hemos introducido en el apartado anterior, puede considerarse una técnica propiciadora en sí misma de los datos o como técnica complementaria a otro tipo de técnicas propias de la investigación cualitativa como son la observación participante y los grupos de discusión.

A continuación exponemos algunas definiciones interesantes que los autores han atribuido al concepto de entrevista. Para empezar Corbetta (2007) opina que es una conversación provocada por un entrevistador con un número considerable de sujetos elegidos según un plan determinado con una finalidad de tipo cognoscitivo. Siempre está guiada por el entrevistador pero tendrá un esquema flexible no estándar.

Nahoum (1985) cree que es más bien un encuentro de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia o da la versión de los hechos, respondiendo a preguntas relacionadas con un problema específico.

Taylor y Bogan (1986) entienden la entrevista como un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones.

Alonso (1994) expone que la entrevista se construye como un discurso enunciado principalmente por el entrevistado pero que comprende las intervenciones del entrevistador cada una con un sentido determinado, relacionados a partir del llamado contrato de comunicación y en función de un contexto social en el que se encuentren.

Como último experto introducimos a Sierra (1998) quien asegura que la entrevista es un instrumento eficaz y de gran precisión, puesto que se fundamenta en la investigación humana, aunque cuenta con un problema de delimitación por su uso extendido en las diversas áreas de conocimiento.

Analizando las anteriores definiciones creemos que la entrevista:

- Implica un sistema de comunicación interpersonal que integra tanto al entrevistador como al entrevistado.
- Su objetivo fundamental es la recogida de información, tanto la objetiva que aclaren los sujetos, como los rasgos subjetivos que se desprendan de su observación (sensaciones, estados de ánimo, ...)
- Precisa tener claro un referente, un código, un mensaje y un medio de transmisión.
- El entrevistador debe enfocar y dirigir la conversación para conseguir los objetivos que se ha propuesto.
- La información es costosa de recoger. Requiere planificación, tiempo, buena codificación y un minucioso análisis.
- Para darle validez y fiabilidad debería llevarse a cabo una triangulación comparando la información obtenida con la de otras entrevistas y complementándola con la de otras técnicas de recogida.

La planificación de la entrevista es fundamental para que la información recolectada sea útil a la investigación. Controlar y corregir la técnica empleada (determinar objetivos, formular preguntas, codificar adecuadamente,...) es un paso imprescindible. Del mismo modo, el desarrollo de la entrevista será crucial para conseguir la información necesaria, dominar una buena táctica (crear un clima adecuado, comprobar los registros, dirigir con determinación,...) será obligatorio para conseguir lo que se necesita del entrevistado.

4. TIPOS DE ENTREVISTAS

Según el aspecto que queramos resaltar podemos distinguir distintas tipologías de entrevistas. Así pues, podemos centrarnos en la estructura y el diseño de la misma o entre el momento en el que se lleva a cabo.

Según su estructura y diseño contamos con:

Entrevistas estructuradas

- El investigador lleva a cabo una planificación previa de todas las preguntas que quiere formular. Prepara por tanto una gran batería de preguntas que irán coordinadas por un guión realizado de forma secuenciada y dirigida.
- El entrevistado no podrá llevar a cabo ningún tipo de comentarios, ni realizar apreciaciones. Las preguntas serán de tipo cerrado y sólo se podrá afirmar, negar o responder una respuesta concreta y exacta sobre lo que se le pregunta.

Entrevistas semiestructuradas

- El investigador previamente a la entrevista lleva a cabo un trabajo de planificación de la misma elaborando un guión que determine aquella información temática que quiere obtener.
- Existe una acotación en la información y el entrevistado debe remitirse a ella. Ahora bien las preguntas que se realizan son abiertas. Se permite al entrevistado la realización de matices en sus respuestas que doten a las mismas de un valor añadido en torno a la información que den.
- Durante el transcurso de la misma se relacionarán temas y se irá construyendo un conocimiento generalista y comprensivo de la realidad del entrevistado.
- El investigador debe mantener un alto grado de atención en las respuestas del entrevistado para poder interrelacionar los temas y establecer dichas conexiones. En caso contrario se perderían los matices que aporta este tipo de entrevista y frenar los avances de la investigación.

Entrevistas no estructuradas o abiertas

- No se requiere la realización de ningún tipo de guión previo a la entrevista. La información que se obtiene de ella es el resultado de la construcción simultánea a partir de las respuestas del entrevistado.
- Ahora bien, si es necesaria una gran documentación y preparación por parte del entrevistador. Debe preparar las estrategias que le permitan reconducir la entrevista cuando el entrevistado se desvía del tema propuesto.

Ruiz Olabuénaga (1989: 170), habla de la entrevista no estructurada como **entrevista en profundidad**. Sus objetivos son comprender más que explicar, maximizar el significado, alcanzar una respuesta subjetivamente sincera más que objetivamente verdadera y captar emociones pasando por alto la racionalidad.

El entrevistador lleva el control absoluto de la entrevista aunque parezca que el protagonista sea el entrevistado por sus libres intervenciones. Hay una larga lista de tareas que debe llevar a cabo:

- Formular preguntas sin esquema fijo de categorías de respuestas.
- Controlar el ritmo de la entrevista en función de las respuestas del entrevistado.
- Explicar el objetivo y motivación del estudio.
- Alterar con frecuencia el orden y forma de las preguntas, añadiendo nuevas si es preciso.
- Permitir interrupciones e intervenciones de terceros si se permiten.
- Si se requiere no ocultar sus sentimientos o juicios de valor.
- Explicar cuanto haga falta del sentido de las preguntas.
- Con frecuencia improvisar el contenido y la forma de las preguntas.
- Establecer una relación equilibrada entre familiaridad y profesionalidad.
- Adopta el estilo de oyente interesado pero no evaluar las respuestas, que deben ser abiertas por definición.
- Grabar y registrar las respuestas conforme a un sistema de codificación flexible y abierto a cambios en todo momento.

Luis E. Alonso (1994) señala la pertinencia de la entrevista en profundidad en algunos campos específicos como en la reconstrucción de acciones pasadas (enfoques biográficos, archivos orales o análisis retrospectivos de la acción), estudios sobre representaciones sociales personalizadas (sistemas de normas y valores asumidos, imágenes y creencias prejuiciales, códigos y estereotipos cristalizados, rutas y trayectorias vitales particulares...) o estudios de la interacción entre constituciones psicológicas personales y conductas sociales específicas.

Según el momento de realización contamos con:

Entrevista inicial, exploratoria o de diagnóstico

- Tienen por objetivo la identificación de aspectos relevantes y característicos de una situación para poder tener una primera impresión y visualización de la misma.
- Tienen gran valor si se llevan a cabo en los primeros momentos, cuando se accede al escenario a estudiar. Si, además, el investigador no estuviera familiarizado con el mismo se les atribuye aún más valor.
- Da la oportunidad de elaborar un marco de actuaciones futuras.
- Se pueden desarrollar de forma muy estructurada hasta con un formato no estructurado, según las intenciones del investigador.

Entrevista de desarrollo o de seguimiento

- Describir la evolución o el proceso de una situación, o de un aspecto determinado dentro del contexto de estudio.
- Profundizar y conocer más exhaustivamente la forma de vida, relaciones, acontecimientos y percepciones.

Entrevista final

- Se realiza cuando el objetivo es contrastar información, concluir aspectos de la investigación, o bien informar sobre determinados asuntos con la finalidad de continuar el proceso de investigación.
- La estructura en que se realice variará en función de los objetivos generales de la investigación.

5. PLANIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA

Bisquerra, R. (2004) presenta un modelo que secuencia la planificación de la entrevista en tres momentos bien definidos:

1. **Momento de preparación.**

Se deberán considerar las siguientes tareas:

- Determinar los **objetivos** de la entrevista

El investigador deberá documentarse sobre los aspectos que se van a tratar y ser capaz de describirlos en función de los referentes teóricos que considere oportuno para su investigación.

- Identificar las **personas** que van a ser entrevistadas.

Se debe concretar un perfil personal, el lugar que ocupa el sujeto dentro del contexto a estudiar y la información que se quiere obtener de él.

- Formular las **preguntas** y secuenciarlas.

Se debe poner especial atención en la terminología y en el vocabulario que se utilice, que debe resultar significativo y familiar para el interlocutor.

En cuanto a las preguntas deben estar contextualizadas, evitar ambigüedades, confusiones o dobles sentidos. Pueden ser abiertas o cerradas según el interés del investigador. No deberían sesgar, es decir, no deben conducir a una respuesta determinada y es conveniente secuenciarlas en dos partes:

- La primera /inicial que conste de preguntas abiertas y más generales que ayuden al entrevistado a situarse en la temática y a familiarizarse con la situación de la entrevista.
- La segunda consistirá en ir poco a poco concretando los temas o los aspectos claves a tratar para que se pueda obtener una información más profunda.

- Localizar y preparar el **lugar** donde va a realizarse la entrevista.
Debe ser un espacio adecuado para llevarla a cabo, cómodo para los participantes y preparar el material de recogida de datos (grabadora, vídeo,...)

2. Momento de desarrollo.

No hay que olvidar que el objetivo es que el entrevistado nos proporcione información, situaciones y experiencias que él ha vivido y que forman parte de su vida subjetiva. Así pues, en esta fase, el entrevistador debe conseguir:

- Crear un **clima** de familiaridad y confianza.
El entorno en el que se realice debe caracterizarse por resultar al entrevistado cómodo y acogedor (mobiliario adecuado, iluminación y ventilación adecuadas, no ruidos...).
- Mantener una **actitud** abierta y positiva que favorezca y facilite la comunicación.
Será necesario hacer hincapié en la forma de vestir del entrevistador, utilizar un lenguaje que resulte familiar y significativo para el entrevistado.
- Facilitar la **comunicación**, adoptando una serie de formalismos:
 1. Presentarnos profesionalmente.
 2. Indicar el objetivo y motivo de la entrevista.
 3. Establecer las condiciones de confiabilidad y difusión de la información.
 4. Puntualizar la duración, número de encuentros necesarios, etc.
- **Registrar** la información de la entrevista.
El medio más utilizado es la *grabadora*. Sería recomendable que fuese de calidad, que se pruebe previamente, que se sitúe lo más cerca posible del interlocutor, que se usen cintas de máxima duración, etc.

Cuando se utiliza la grabadora se recomienda tomar nota por escrito de los aspectos relevantes de la entrevista. Así, además se añadirán anotaciones que argumenten y apoyen la descripción, interpretación y comprensión de la información

Para registrar en *formato papel* el entrevistador debe previamente pautar una serie de signos, símbolos y códigos que ayuden por un lado a realizar un registro exhaustivo de la información y por otro lado no interrumpa el discurso del interlocutor respetando la espontaneidad y naturalidad a las respuestas.

También se puede llevar a cabo el registro a través del *vídeo*. En este caso particular las informaciones que se obtuvieran de la entrevista serían más ricas puesto que se añade la comunicación de tipo no verbal a la situación de la entrevista, ofreciendo nuevos datos complementarios y se permitirá al entrevistador ver cuántas veces quiera el vídeo y no perder detalle de las respuestas.

- Llevar a cabo las **preguntas**, que deben estar estructuradas. Una buena estructuración de las preguntas generará un guión adecuado que ayude al entrevistador tanto en la toma de información como en el tratamiento estadístico de la misma.

Hay dos tipos básicos de estructura:

1. El esquema de árbol con ramas que despliegan el tema central.
2. El esquema del río con canales y brazos que van en paralelo y pueden no encontrarse.

Los **guiones** que se pueden utilizar deben contener :

1. Lista de temas: conjunto de temas para pedir información sin distinguir subpreguntas.
2. Esquemas: temas genéricos, preguntas focalizadas y ejemplos con orden y estructura. No es tan completo como el protocolo.
3. Protocolos: todas las preguntas totalmente desarrolladas y escritas en subtemas.

Ruiz Olabuénaga (1989) nos proporciona una serie de aspectos a tener en cuenta durante el desarrollo de la entrevista que, además de actitudes claves como la empatía y la escucha activa y comprensiva, favorecen el proceso de interacción:

- Se trata de una conversación, no de un interrogatorio judicial o una pesquisa policial improvisada.
- La conversación no sigue un esquema rígido de desarrollo, razón por la cual es posible (y a veces, deseable) retroceder y retomar temas ya tratados.
- Aún así no es un intercambio de opiniones natural, espontáneo y libre, sino controlado, sistemático y profesional.
- La conversación debe ser alimentada continuamente con incentivos que garanticen y fomenten la motivación, el interés y la participación espontánea.
- La relación entrevistador-entrevistado tiene que ser amistosa, pero no adulatora o servicial, ni autoritaria o paternalista.
- La amistad de la relación no debe suprimir el carácter profesional de la entrevista por lo que a lo largo de ésta la precisión y fidelidad de los datos, así como la comunicación de sentimientos, deben entremezclarse.

3. Momento de valoración

La valoración se centra en el proceso de planificación de la entrevista. Se debe analizar si han sido correctas las decisiones tomadas en torno a la planificación de la entrevista y evaluar el desarrollo de la misma. También es importante describir y valorar si la cantidad y calidad de la información ha sido la necesaria para la investigación.

Se trata de que el entrevistador se auto-pregunte sobre las decisiones que ha tomado, como por ejemplo:

- La pertinencia de los objetivos.
- La calidad de las preguntas.
- La calidad de la secuencia de las preguntas.

- El entorno utilizado.
- La duración de la entrevista.
- El tipo de registro utilizado.

Para valorar el desarrollo de la entrevista el entrevistador ha de revisar y analizar la cantidad (si las preguntas se orientan hacia si la información recibida es suficiente para describir y comprender la situación de estudio y calidad de la información obtenida) y la calidad (si la información es superficial o profunda, si proporciona otras vías de indagación, si es fiable y creíble)

Según Robin, (1990) podemos secuenciar los momentos de la entrevista de forma algo diferente:

1. Creación de una implicación natural (rapport):

- Charla informal (incluso chistes)
- Interés y apoyo del entrevistador a lo que diga el entrevistado.
- Hacerle experto y conocedor del tema
- Empatizar con el entrevistado
- Empezar con preguntas fáciles
- Puede haber una introducción formal

2. Reforzar la competencia del entrevistado:

- Establecer claramente los roles.
- Valorar al entrevistado como experto.
- El entrevistado es experto y competente.

3. Mostrar comprensión y empatía:

- Reforzar respuestas profundas y en detalle.
- Indicar que se está atento y se entiende haciendo resúmenes.
- Mostrar experiencias o características similares.
- Comentarios positivos y alentadores de vez en cuando.
- Comprensión emocional.

4. Obtener la información y hechos básicos y esenciales:

- Hacer preguntas.
- Pedir explicaciones y aclaraciones.
- Especificar tópicos para profundizar más.
- Preguntas de seguimiento y de exploración.

5. Preguntas difíciles:

- Cuando se haya establecido el “rapport”.
- Hacerlas si se ve que es posible.
- Aprovechar respuestas o indicios.

6. Recoger velas (bajada del tono emocional- cooling the mark):

- Redirigir la atención a cosas o situaciones del principio (distracción).
- Se puede permitir que el entrevistado haga preguntas.

7. Cerrar pero manteniendo el contacto:

- Se indica claramente: se ha acabado el tiempo, hemos terminado todo.
- Dejar abierto para aclaraciones o dudas.
- Se puede volver a charlas banales.

6. TIPOS DE PREGUNTAS

Formular las preguntas requiere tiempo y concreción. Para redactarlas tendremos en cuenta el tipo de pregunta, su ordenación y su objetivo.

Preguntas principales/esenciales

- Con el guión de la entrevista, el tema principal se reparte en varias preguntas relacionadas y flexibles que pueden cambiar según el desarrollo de la entrevista.
- Cabe cuestionarse si se cubren las preguntas todo el tema, si están interrelacionadas y si el flujo de una pregunta a otra es fluido.
- Asegurarse de que las preguntas son congruentes con el diseño.

Preguntas exploratorias o de prueba

Tienen básicamente tres funciones:

1. Especificar el nivel de profundidad/detalle que se busca con preguntas de continuación, de clarificación o de profundización. Ej. *“Continué, que sucedió después”, “Puede darme un ejemplo, no lo entiendo, lo puede explicar más”*
2. Pedir que el entrevistado termine una explicación. Ej *“Aja si, acabe, por favor”*
3. Mostrar al entrevistado el interés del entrevistador. Ej. *“Puedo citar eso que ha dicho”*.

Preguntas de seguimiento

- Se trata de lograr más detalles, más profundidad siguiendo temas y subtemas que van apareciendo, elaborando el contexto de las respuestas y explorando las implicaciones.
- Normalmente las preguntas de seguimiento surgen en una entrevista y se añaden al guión para las siguientes.

7. RECOMENDACIONES PARA EL ENTREVISTADOR

- Abordar gradualmente al entrevistado creando identificación y cordialidad.
- Ayudar a que el entrevistado se sienta seguro y locuaz.
- Dejarle concluir el relato y ayudar a completarlo con fechas y hechos.
- Preguntas fáciles de comprender y no embarazosas.
- Actuar espontánea y francamente.
- Escuchar tranquilamente, con paciencia y comprensión.
- Evitar los roles de “personaje” o “autoridad”.
- No dar consejos ni valoraciones morales.
- No discutir ni rebatir al entrevistado.
- Prestar atención a lo que aclara y dice pero también a lo que no quiere decir.
- Dar tiempo, no apremiar.
- No discutir sobre las consecuencias de las respuestas.

8. NORMAS PARA REALIZAR LA ENTREVISTA

- Elegir el lugar adecuado para la realización.
- Crear la situación adecuada (aislamiento, contacto visual...).
- Hacer preguntas comprensibles.
- Introducir los temas gradualmente.
- Dar seguridad y favorecer la locuacidad.
- Dejar hablar y saber escuchar.
- Dar tiempo pero no perderlo.
- Prestar atención total.
- Ser o parecer franco y espontáneo.
- Tener paciencia y comprensión.
- Tratar en términos de igualdad y respeto.
- No dar consejos ni emitirlos.
- No contradecir ni discutir.
- Hacer registro inmediato, discreto, completo y veraz.

9. BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L. (1994). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.

Alonso, L. (1994). Sujeto y discurso. El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa, en Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (Coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.

Alvira, F. (2000). *Los dos Métodos de las Ciencias sociales*. Madrid: CIS.

Bingam, W. V. y B. V. Moore. (1973). *Cómo entrevistar*. Madrid: Rialp.

Bisquerra, R. (Coord.) (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

Blanchet, A. et. al. (1989). *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Narcea.

Cohen, L. y Manion, L. (2002). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación*. Italia: McGraw-Hill.

Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (1995). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.

Díaz, G. (2005). *La entrevista cualitativa..* Oaxaca, México: Publicaciones de la Universidad Mesoamericana.

Friedrich, H. (1998). *Afrontar con éxito las entrevistas de trabajo*. Madrid: Drac.

Goodale, J.G.(1994). *La entrevista. Técnicas y aplicaciones para la empresa*. Madrid: Pirámide.

Mayorga Fernández, M.J.(2004). La entrevista cualitativa como técnica de la evaluación de la docencia universitaria. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*,10(1).

Nahoum, C. (1961). *La entrevista psicológica*. Buenos aires: Kapelusz.

Ortí, A. (1986). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo, en García M., Alvira F. y Ibáñez J. (eds.), *El análisis de la realidad social*. Madrid: Alianza Universidad.

Pérez, F. (2005). La entrevista como técnica de investigación social. Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos. *Extramuros*, 8, pp.187-210.

Robin, R. (1990). *Poder, Estado y Discurso*. México: UNAM.

Ruiz Olabuenaga, J.I. e Ispizua, M.A. (Ed.) (1989). *La descodificación de la vida cotidiana*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.

Sampieri, H. y cols. (2003). *Metodología de investigación*. México: McGraw Hill.

Sánchez Martín, M.E. (2003). *La entrevista. Técnica de recogida de datos en el análisis de una situación social*. Madrid: Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid.

Sierra, F. (1998). Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social, en Galindo, J. (Coord.), *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson.

Taylor, J. y Bodgan, H. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.

Valero García, J.A. (2005). Usos y perspectivas sociológicas de la entrevista como técnica de investigación social. *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, 3.