



PRESENTACION DE LA FORMA DE EVALUACION DE LAS ENTREVISTAS DEL PROYECTO ALEMAN CON EJEMPLOS DE LA FASE DE ANALISIS.

Enrique Ubilla.

1. INTRODUCCION.

La forma de evaluación aplicada por nuestro grupo de investigación toma sus raíces en aquel método sociopsicológico y analítico desarrollado por Erich Fromm, el cual es en primera línea de naturaleza cualitativa. La aplicación de este método tuvo su particular expresión en aquellos dos estudios –de todos nosotros conocidos– que Erich Fromm llevó a cabo primero con sus colaboradores del Instituto para Investigación Social en Francfort a comienzos de los años 30, y luego –aproximadamente 30 años más tarde– con colaboradores del Instituto Mexicano de Psicoanálisis.

En mi ponencia no hablaré –concientemente– del transfondo histórico ni tampoco haré una presentación del desarrollo de la metodología frommiana, puesto que esto sobrepasaría largamente el marco de este trabajo.

En 1986 se constituyó en el marco de la Sociedad Internacional Erich Fromm, que acababa de fundarse, el grupo de trabajo "Investigación de Carácter Social", el



294

cual deseaba ocuparse con el pensamiento sociopsicológico de Erich Fromm y en particular con el concepto Carácter Social y su respectiva investigación.

En este grupo de trabajo tomaron parte miembros de la Sociedad Internacional Erich Fromm de variada procedencia profesional, la cual ha permanecido hasta ahora sorprendentemente constante en su heterogeneidad. La discusión que al principio fue casi exclusivamente teórica fué pronto complementada a través del interés creciente por la experimentación empírica, la cual adquirió en una primera etapa el carácter de una autoexperiencia del propio carácter social. En aquella fase el grupo desarrolló un cuestionario tomando como modelo que concebido por M. Maccoby y en el marco de un seminario, en el cual tomaron parte entre otros Maccoby mismo y dos investigadores mexicanos (Sonia Gojman y Salvador Millán) con los cuales el grupo tomó por primera vez contacto, evaluamos el propio carácter social. El próximo paso lo constituyó el afinamiento del cuestionario ya esbozado, la subsiguiente confrontación con el carácter social de los miembros del grupo de trabajo y la discusión teórica. Una nueva etapa representa la intención de llevar a cabo una investigación propia sobre este desarrollo ha hablado Petra Tauscher hoy día. Esto fue planeado y el grupo se decidió por una investigación comparativa entre los maestros de enseñanza



primaria del sector occidental y oriental de Alemania.

2. EL MARCO DE EVALUACION.

La evaluación de las entrevistas tiene lugar en un determinado marco, al cual pertenecen:

- a) La evaluación se lleva a cabo en un grupo.
- b) La cifra mínima de evaluadores es 5.
- c) En cada grupo de evaluación hay por lo menos una evaluadora (por razones históricas las cifras de evaluadoras del grupo se han mantenido desafortunadamente pequeña). En lo posible deberían estar representados ambos sexos y en igual cifra.
- d) En cada grupo de evaluación se procura que tanto viejos como nuevos miembros del grupo estén representados (por supuesto que no me refiero a la edad de los miembros del grupo) puesto que no todos tienen el mismo standard práctico.

Los criterios que acabo de mencionar se basan tanto en reflexiones de orden teórica como en aquellas de carácter empírico o -representativamente- de las condiciones dadas. Lo decisivo aquí es que, en comparación con otros tipos de evaluaciones por ejemplo aquella de M Maccoby, las entrevistas son evaluadas colectivamente. Nuestro procedimiento es comparable en este sentido con aquel de un grupo Balint: aquí no se trata, sin embargo, de pacientes -



296

como en aquel grupo- sino de gente que -normalmente- son entrevistados para nuestro estudio según el principio del azar. Sin embargo tanto allí como aquí se analiza la psicodinámica de una persona en un grupo, en el cual como máximo un evaluador conoce a la persona que se analiza (en el grupo Balint el médico o terapeuta; en nuestro grupo el entrevistador).

Este procedimiento tiene a nuestro juicio dos grandes ventajas.

Primero: los diferentes aspectos psicodinámicos pueden ser abarcados de manera mucho más amplia, puesto que las correspondientes relaciones contransferenciales según los evaluadores presentes, son también diferentes, más numerosas y pueden manifestarse en el grupo en forma sorprendente en relación a determinados fenómenos como aquel del mecanismo de defensa disociación (el cual no se encuentra solamente en las personalidades límites). No solamente en casos aislados hemos hecho la experiencia de que el grupo de evaluación tiene en una determinada respuesta del entrevistado, y al contrario de la impresión común hasta allí compartida, dos percepciones diametralmente opuestas: una parte del grupo encuentra al entrevistado simpático y sincero, la otra parte del grupo lo encuentra por el contrario antipático y falso.

Segundo: el hecho de que -como ya se ha dicho como máximo



con una sola excepción, ninguno de los evaluadores conoce al entrevistado sin inconvenientes sobre sus autopercepciones, impresiones, ocurrencias, etc. Esto no sería el caso, y esta experiencia ya la hicimos al comienzo de nuestro trabajo, si el grupo conociera a los entrevistados: a algunos de nosotros ya nos ocurrió, que mientras se evaluaba la entrevista de un conocido o amigo, aquel que conocía a tal persona reaccionada de manera muy sensible a la evaluación y trataba por una parte de proteger al conocido o amigo y por la otra de cuestionar la evaluación en sí.

Esta fue una de más importantes las razones por las cuales nosotros entrevistamos para nuestro proyecto normalmente sólo personas que nos eran desconocidas.

Otro aspecto es aquel del tamaño del grupo de evaluación. La cifra mínima de 5 evaluadores tiene un carácter más bien empírico.

Nosotros hemos comprobado que para una evaluación es posible exacta (esto se refiere sobre todo a la autopercepción y –respectivamente– a las reacciones contransferenciales; pero no sólo éstas), es necesaria la presencia de por lo menos 5 evaluadores, para que así la "limpieza" del método sea garantizada. Estrechamente relacionado con este aspecto está aquel de la presencia de evaluadores y evaluadoras, es decir de ambos sexos: es



298

realmente digno de atención lo importante que es para una evaluación amplia, el hecho de que también mujeres evalúen junto a los hombres (es aquí precisamente en donde nuestro grupo tiene actualmente el principal deficit). En no pocos casos nosotros -los hombres del grupo- tomamos conocimiento de determinados aspectos de la psicodinámica de un entrevistado, los cuales tenían gran importancia para la evaluación global de la entrevista, recién a través de la percepción de nuestras (!) mujeres (aquí me refiero a los miembros femeninos del grupo).

Otro factor subraya esta importancia: la mayoría de los entrevistados son maestras. Por último, pero no por eso menos importante, tendría que ser mencionado el hecho de que los miembros masculinos del grupo, por razones de orden inconsciente o socialmente condicionadas, podrían "pasar por alto" determinados aspectos.

3. LAS ETAPAS EVALUATIVAS.

En nuestra metodología actual se prevén seis etapas evaluativas. Estas son:

- 3.1 La autopercepción
- 3.2 La percepción total del entrevistado
- 3.3 Las preguntas en detalle
- 3.4 La procedencia Socioeconómica del entrevistado.
- 3.5 Caracterización y evaluación de la productividad vs improductividad.
- 3.6 Apreciación sintética de la entrevista



3.1 La autopercepción.

Esta primera etapa ha ido ganando con el tiempo cada vez mayor importancia y juega actualmente un papel central en la evaluación global de la entrevista. Con el concepto de autopercepción se abarca a todas las sensaciones internas que un evaluador percibe en si durante la audición de una entrevista y que son consideradas como relaciones a procesos internos del entrevistado. Aquí pueden ser diferenciadas por lo menos dos cualidades perceptivas:

- a) Afectos: sentimientos de alegría, tristeza, molestia, agresión, etc.
- b) Manifestaciones psicomotoras: respiración difícil, presión en el estómago, levantarse y abandonar el cuarto en donde se evalúa, bostezar, cansancio, hipo, movimiento de dedos, etc.

Sin embargo, hay también manifestaciones colectivas en esta primera fase: así por ejemplo hilaridad colectiva que se produce espontáneamente y al mismo tiempo o una inspiración profunda envuelve a todo el grupo.

La base teórica de tales manifestaciones la vemos en los fenómenos de transferencia y contratransferencia. Tanto los afectos como las manifestaciones psicomotoras del evaluador corresponden a reacciones contrasferenciales.

Una y otra vez observamos nosotros en nuestra autopercepción fenómenos como el de la concordancia



300

(descritos por Racker en 1957) o aquel de la complementaridad (descritos por Deutsch en 1926). De un artículo de Rainer Funk (R. Funk 22.01.1990) citaré dos ejemplos de este tipo de fenómenos: "Tengo la necesidad de consolar es mi reacción a un duelo transferido" Aquí se trata de una identificación complementaria; el evaluador se identifica con el objeto transferencial. Otro ejemplo: "me siento cansado es para mí la típica reacción de una agresión que se me ha transferido". En esto es importante de que el evaluador esté en condición de diferenciar aquellos sentimientos o afectos que el entrevistado desencadena en él, de los propios conflictos internos inconscientes.

3.2 La percepción global del entrevistado:

En esta etapa tiene importancia las impresiones generales que se han producido espontáneamente a través de toda la entrevista. Aquí se abarca diferentes niveles, los cuales encuentran su expresión en la forma y contenido de determinadas respuestas.

El instrumental se basa aquí en las impresiones del evaluador, diferentes tipos de lapsus, afirmaciones contradictorias del entrevistado, etc. Además es importante de averiguar si el entrevistado "no entiende" ciertas preguntas, o no responde o si es perceptible a nivel



afectivo, etc.

Podríamos categorizar todas las impresiones que ganamos en esta fase en tres grupos:

3.2.1. El nivel afectivo: la pregunta más importante aquí es: son expresados sentimientos?, de qué naturaleza son éstos?. Esto significa para nosotros concretamente constatar:

- En qué respuesta me sentí emocionalmente tocado?
- Qué me impresionó particularmente?
- Qué extrañé?, por ejemplo tristeza, alegría, espontaneidad, vitalidad, etc.

Un ejemplo podría ilustrar este nivel. La pregunta 52 se adecúa especialmente para este fin. Dice así: En qué situaciones de su vida se ha sentido usted profundamente conmovido? Qué ha sentido en tales ocasiones?. en la respuesta a esta pregunta podemos constatar las más diversas reacciones afectivas. Nacimientos, fallecimientos, casamientos, son las respuestas más frecuentes de encontrar.

3.2.2 El nivel de relación el rol de las relaciones se sitúa aquí en primera línea.

- Qué rol juegan las relaciones en la vida del entrevistado?
- Cómo estructura él sus relaciones?
- Qué espera él de sus relaciones?
- De qué forma se confronta él con dificultades relacionales
- Qué tan vital son sus relaciones?
- En qué forma se relaciona él con extraños y con gente disímil?



Para preguntar por este nivel existe una serie de preguntas adecuadas. Por ejemplo la pregunta de la entrevista 24: Qué tipo de cualidades, que le sean a ud. agradables, debe poseer su pareja?. Respuestas: " Sinceridad, tolerancia. Quiero decir, que -como se pueden decir- hay de alguna manera una relación (posición de igualdad). Sensibilidad naturalmente también ser abierto. En todo caso comprensión. Fidelidad también. Aunque yo no exigiría ser la única en 60 años. fidelidad en el sentido de que uno permanece fiel en el pensamiento, que el otro está en todo caso de mi lado".

3.2.3. El nivel de las estrategias de dominio de situaciones y de defensas:

-Cómo se confronta el entrevistado con la realidad?

-Cómo hace frente el a las dificultades?

Aquí un ejemplo: La pregunta 33 de la entrevista 24: Describa el trabajo en común en su familia o convivencia. Respuesta: "No tenemos una empleada para los niños. Dos veces por semana viene alguien a limpiar. Tratamos de compartir. El cuidado de los niños lo compartimos correctamente. Mi esposo se preocupa de las tareas de casa. El hogar está en gran medida en mis manos, porque yo soy más en casa, pero está más bien compartido".

Estas preguntas recién presentadas deben ser sólo



entendidas como orientación. También la clasificación ha de ser entendida como tal.

Al final de esta fase tenemos normalmente una idea bastante aproximada del entrevistado. Se pueden reconocer ya las grandes tendencias y la autopercepción se confirman en la mayor parte de los casos

Ahora podemos pasar a dar el próximo paso.

3.3 Las preguntas en detalle.

En esta etapa evaluativa las asociaciones, ocurrencias, etc. del evaluador juegan un papel secundario. Nosotros tratamos ahora de analizar sistemáticamente cada pregunta y en forma parecida al paso evaluativo anterior, ponemos atención a las contradicciones, lapsus, etc. Sin embargo, en esta etapa se encuentra en primera línea la forma concreta de confrontación del entrevistado con la realidad, sea esta de naturaleza interna o externa y con las circunstancias de vida concretas como por ejemplo: puesto de trabajo, familia, situación financiera, bajo las cuales el entrevistado vive o ha vivido.

3.4. La procedencia socioeconómica del entrevistado:

En base a las primeras 20 preguntas tratamos de hacernos un cuadro del entorno del entrevistado, en el cual



él ha crecido, en donde él ha pasado sus dos primeras fases de socialización, en donde él ha vivido la influencia impregnadora en especial de sus padres y hermanos, los cuales a su vez han debido desarrollar determinadas adaptaciones producto de su procedencia socioeconómica y de las condiciones dadas de su entorno. Esto impregno también a estos últimos y hace que presenten determinados rasgos cracteriales que influyen a su vez en el entrevistado, etc. Aquí pueden ser reconocidas las orientaciones básicas, las cuales serán en el próximo paso completadas, confirmadas, refutadas, relativizadas, etc.

3.5 Caracterización y evaluación de la productividad vs improductividad:

Ahora se diagnostica el carácter social del entrevistado.

Aquí se realiza un contraste del primer paso (autopercepción) con las otras etapas evaluativas y se examina la concordancia de ambos procedimientos.

Cuando el diagnóstico del carácter social ya ha sido hecho, dirigimos entonces nuestra atención a los aspectos productivos e improductivos, los cuales tienen importancia para el pronóstico del carácter. Aquí nos referimos sobre todo a aspectos como: flexibilidad, apertura, capacidad de cambio, tendencias progresivas, etc. las cuales tienen una



connotación productiva para el desarrollo ulterior del entrevistado. En frente de esto se encuentran tendencias o rasgos caracteriales como inflexibilidad, inmovilidad, regresión, etc. que representan aspectos improductivos y que le ponen obstáculos al Hombre y en su devenir.

3.6 Apreciación sintética de la entrevista:

La última etapa evaluativa sirve para redondear la idea que nos hemos hecho del entrevistado y para poner en primer plano los rasgos caracteriales más importantes, así como los comportamientos, estrategias de dominio de la realidad, mecanismos de defensa, forma de confrontación con personas y situaciones, etc. Todo esto en el marco del entorno socioeconómico general del entrevistado.

Yo espero haberles podido presentar de manera aproximada metodología evaluativa de nuestro grupo de investigación y les agradezco su atención.