

# LA ENTREVISTA COMO INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LAS FAMILIAS CANDIDATAS A LA ADOPCIÓN INTERNACIONAL

---

## THE INTERVIEW AS AN CANDIDATE FAMILIES' ASSESSMENT INSTRUMENT TO THE INTERNATIONAL ADOPTION

**Carmen DELGADO**  
Psicóloga del Turno de Intervención  
Profesional para la Adopción Internacional

**Antonio DELGADO**  
Consultor de Empresas, Psicólogo especializado  
en Evaluación e Intervención Psicosocial

---

### RESUMEN

*En este trabajo se desarrolla un modelo de entrevista como instrumento de evaluación aplicado a las personas que solicitan la adopción de un menor extranjero. El artículo recoge, en una primera parte, algunas consideraciones generales para optimizar el instrumento y, en una segunda parte, se desarrollan las diferentes áreas relacionadas con un perfil favorable a la adopción internacional.*

**PALABRAS CLAVE:** *Entrevista. Instrumento de evaluación. Adopción internacional. Familias. Menores.*

### ABSTRACT

*This paper describes a interviewing pattern as an assessment instrument applicated to the people who applied the adption of a foreing child. This article contains some general considerations to optimize the instrument and the evolution of the different areas in relation to the aducuated profile of the candidate to the international adoption.*

**KEY WORDS:** *Interview. Evaluation Instrument. International adoption. Families. Children.*

Con este trabajo pretendemos compartir con los lectores nuestra experiencia en la aplicación de este modelo de entrevista como herramienta para valoración en el proceso de adopción internacional.

Sin embargo, antes de desarrollar este método, es importante contextualizar, a grandes rasgos, el concepto de adopción.

La adopción no debe considerarse como un servicio a las familias de clase media sin hijos, sino que está pensado para los menores. Se parte de la necesidad y del derecho del niño a crecer en una familia que, junto a otros derechos, como conservar los vínculos con su lugar de origen, quedan recogidos en la Convención de los Derechos del Niño, aprobada por la ONU el 20 de Noviembre de 1989. Así, la **adopción** se entiende **como un recurso de protección**.

Por ello, queda justificado que este proceso se oriente a la **evaluación** y selección **de las familias** más capaces de acoger a un menor. También, a promover y **facilitar la reflexión** con relación a las implicaciones **de esta decisión** en los adoptantes a corto, medio y largo plazo.

En cuanto al concepto de familia, que utilizaremos indistintamente al de personas adoptantes, se hace extensivo a parejas, parejas con hijos y personas solteras (monoparentales).

Este artículo está estructurado en dos planos, uno más genérico sobre la entrevista y otro más concreto con relación a las áreas sondeadas. Áreas que conforman el perfil de la familia adoptante.

Existen opiniones diversas acerca del papel de la entrevista en los procesos de evaluación. Las evidencias apuntan a que este método puede ser impreciso, poniendo serias dudas en su utilidad. Sin embargo, encontramos muchos argumentos que apoyan su uso.

Es un recurso indispensable por la elevada cantidad de información potencial que proporciona. Las **objeciones** que, en este contexto, se plantean, **no** se orientan **tanto a la cantidad** de información a obtener, **como a su calidad** (en términos de fiabilidad, validez y precisión).

Es por ello que la búsqueda de información debe enfocarse a la obtención de datos conductuales y actitudinales específicos (búsqueda de evidencias o ejemplos), más que a presuposiciones, generalidades o abstracciones conceptuales.

Además, la entrevista, por el hecho de basarse en el establecimiento de una relación interpersonal, brinda la oportunidad de contar con un cúmulo de datos tanto verbales como no verbales de gran riqueza (no deja de ser el comportamiento "natural" de los entrevistados en situaciones de interacción social).

Es un método con una **fuerte validez social**, ya que probablemente pocas personas querrán ser "juzgadas" sin tener la posibilidad de comentar y discutir sus posibilidades, cara a cara, en un encuentro con un profesional. También ofrece a los candidatos la oportunidad de hacer preguntas, informándose sobre los aspectos de interés sobre el proceso, ser asesorados y participar en una reflexión compartida.

Es una herramienta útil, susceptible de ser sistematizada como instrumento, máxime si es complementada con otras técnicas de recogida de información (evaluación multimétodo). Es el medio que permite comparar el perfil personal con los estándares establecidos.

### **ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL VALOR EVALUATIVO DE LA ENTREVISTA**

Los estudios para analizar las mejoras en este instrumento han indicado que, observando ciertos aspectos técnicos en su realización, es posible incrementar notablemente su fiabilidad y su validez.

La entrevista no debe utilizarse como medio único de juicio. Tampoco debe utilizarse únicamente para valorar aspectos de la persona (inteligencia, habilidades, competencias...) para los que existen otros medios de apreciación con un valor ya contrastado. Debe emplearse prioritariamente para estimaciones de factores (presencia, modo de expresarse,...) cuyas características se escapan, hoy por hoy, de las técnicas psicométricas habituales.

Los factores a explorar deben estar definidos del modo más objetivo y operativo posibles, apoyados en el registro de evidencias conductuales del sujeto. Las preguntas se formularán cuidadosamente, de modo comprensible para los candidatos y que no admitan ambigüedades. No se deben hacer varias preguntas seguidas, ya que es probable que no se contesten a todas.

El entrevistador debe escuchar mucho, hacer hablar y dirigir la entrevista hacia los temas de interés. Una pro-

porción aproximada es la regla del 20/80, el entrevistador debe hablar un 20% y escuchar un 80% del tiempo.

Es necesario tranquilizar a los candidatos y atender a sus reacciones. Además se debe registrar rápidamente la información y las impresiones. Y por último, debe distinguirse entre datos "reales" e interpretaciones subjetivas.

### **TIPOS DE PREGUNTAS**

Aunque existen muchas clasificaciones diferentes en cuanto a tipos de preguntas, centraremos la atención en la conocida división "preguntas abiertas – preguntas cerradas", de especial interés para la entrevista:

**Preguntas cerradas.** Son aquéllas cuya respuesta consiste en una única palabra, generalmente monosílabos afirmativos o negativos. Como sabemos, este tipo de preguntas tiende a limitar la conversación, estableciendo una interacción tipo interrogatorio. Sin embargo, se utilizan en la entrevista muy a menudo.

Aunque son desaconsejables para recogida de información, pueden ser útiles cuando se busca cerrar un compromiso (¿puede Vd. venir mañana?), o cuando se verifica una información obtenida en un momento previo en la entrevista (entonces ¿os conocisteis hace diez años?).

**Preguntas abiertas.** Reclaman una explicación más o menos extensa del interlocutor. Este tipo de preguntas es preferible al anterior, en cuanto al tipo de información que aporta, y por el clima que genera en el transcurso de la interacción.

Estas preguntas a menudo comienzan con afirmaciones del tipo "me gustaría saber qué pasó..." "podríamos conversar sobre..." "Es interesante. Coménte-me cómo hizo..."

**Técnica del "desnatado".** Basada en la formulación de preguntas abiertas, hace referencia a la manera de conseguir a mayor información posible sobre un evento o un área particular, siguiendo una secuencia lógica y coherente, manteniendo la continuidad de la conversación.

También es útil para contrastar una información parcial o engañosa, que ha podido ser generada por la formulación de una pregunta mal fraseada, por ejemplo, cargada de deseabilidad social.

En esencia, esta técnica se basa en el uso de las 6 formulaciones tradicionales de preguntas abiertas, siempre con relación a un mismo hecho (Qué, Cuándo, Cómo, Dónde, Quién y Por qué)

Veámos su aplicación a un caso, por ejemplo, respecto a la resistencia a la frustración y las situaciones de tensión:

¿Puede funcionar en una situación de tensión? (P. cerrada)

Háblame de un caso en que salió de una situación difícil, estando bajo presión (P. abierta)

Entonces ¿fue difícil realizar...? (Repetición de afirmación)

¿Cómo se originó esa situación?

¿Quién estuvo implicado / fue el responsable?

¿Qué hizo Ud.?

¿Por qué se llegó a esa situación?

¿Dónde se originó el problema?

¿Cuándo dio por finalizada la situación?

Así se obtendrá una visión completa, desde varios ángulos, acerca de cada asunto de interés en la entrevista. Y, además, algo muy importante, logrará una descripción de lo que ocurrió, más que una interpretación o reelaboración por parte de su interlocutor.

El entrevistador no debe aceptar por que sí una respuesta inicial de un candidato a las preguntas formuladas. Tiene derecho a examinar más precisamente y a buscar fisuras. Si se considera que falta algo en una respuesta, se debe insistir dividiendo en distintas formulaciones las preguntas, mediante esta técnica.

### **OBSERVACIONES PARA UNA MAYOR EFECTIVIDAD EN EL MANEJO DE PREGUNTAS**

Presentamos a continuación un resumen de los aspectos fundamentales del manejo de preguntas, con objeto de plantearlas lo más eficazmente posible.

**NIVEL DE INFORMACIÓN.** Las preguntas deben formularse de tal forma que el entrevistado tenga información suficiente como para poder responder o bien que se vea forzado a inventarse la respuesta.

**ORDEN DE LAS PREGUNTAS.** Una buena forma de hacer preguntas es comenzar por la fácil respuesta y de menor compromiso, para ir aumentando progresivamente el grado de dificultad hasta llegar a las más sutiles o complejas.

**GUÍA Y CONTROL.** Es importante tener elaborado de forma previa a la entrevista un guión de preguntas o áreas a sondear. Esta misma guía sirve para establecer el control de la entrevista en caso de contar con entrevistados dispersos o muy habladores.

**SUPOSICION DE LA ACEPTACION.** Existe una gran diferencia entre las preguntas expresadas cortésmente y las que parecen pedir una disculpa. El entrevistador debe evitar caer en disculparse al realizar cierto tipo de preguntas, debe estar seguro de sí.

**SONDEO DE INFORMACIÓN.** Existen dos niveles de información a los que puede acceder el entrevistador, mediante dos tipos diferenciados de entrevista. Un sondeo a un "primer nivel" se realiza con preguntas tipo qué, cuál, dónde, con quién. El sondeo a un nivel más profundo, de "segundo nivel", se interesa por las causas y las motivaciones, mediante el cómo y el por qué.

**UTILIZACIÓN DE LAS PREGUNTAS DIRECTAS.** Ya hemos visto que la pregunta abierta provoca una respuesta más efectiva que la pregunta cerrada. Sin embargo, hay situaciones en que se requiere una respuesta directa para la obtención de información específica. Por otro lado, existen determinados casos en los que previsiblemente un candidato puede ser sensible, en donde una pregunta directa generaría una actitud defensiva por su parte.

**BÚSQUEDA DE EVIDENCIAS DE COMPORTAMIENTO.** En muchos casos, *lo que la gente piensa o dice sobre ellos mismos (conductas, destrezas y actitudes)*, no es necesariamente creíble. Sólo aquello que *realmente* hacen, debe creerse. El propósito es poderse situar detrás de lo que la gente dice que hace, para descubrir lo que hacen realmente. Esto puede conseguirse pidiendo a las personas que describan cómo se comportaron realmente durante eventos específicos de su pasado.

Esto no presupone que la gente mienta intencionadamente, sino que pueden atribuir causas o explicaciones complementa-

rias que distorsionan lo que realmente pasó. Por ello, las preguntas deben evitar formulaciones genéricas y abstractas (¿Se considera Vd. una persona equilibrada?). Es más útil y realista preguntar por la descripción de un hecho en sí, sin abstracciones (¿qué hizo Vd. ante ese hecho que le exigía un comportamiento equilibrado?)

## LA ESCUCHA EFICAZ

Hay una serie de **habilidades requeridas asociadas** que optimizan este recurso:

La **Atención:** el entrevistador debe mostrar interés hacia lo que los candidatos comentan, verbal y no verbalmente.

La **Percepción:** el entrevistador debe preocuparse por desarrollar una percepción homogénea, no selectiva, evitando sesgos en sus conclusiones por haber atendido sistemáticamente sólo a un tipo de información.

La **Concentración:** para obtener de los entrevistados el máximo de información es necesario minimizar cualquier fuente de distracción, tanto externa como interna.

La **Retención:** es importante desarrollar una buena capacidad de retención durante la entrevista, que puede ser apoyada en la toma de notas durante la entrevista, y completada al acabar la misma, cuando las impresiones están todavía recientes en la memoria.

Sin embargo también hay una serie de **OBSTÁCULOS** que menoscaban este recurso:

La **Intolerancia:** una postura intolerante por parte del entrevistador genera-

ra una información sesgada, de poco valor predictivo, influida por determinados estereotipos.

La **Impulsividad**: el buen entrevistador debe considerarse obligado a esperar a que su interlocutor acabe de hablar, sin cortarle sistemáticamente.

La **Anticipación**: es la tendencia a acabar la frase del entrevistado, dando por supuesto que se sabe lo que va a decir. En estrecha relación con el obstáculo anterior.

La **Indolencia**: es la falta de interés que se desarrolla en el entrevistado al escuchar un tema abstracto, denso, pesado.

La **Sugestión**: para mantener la objetividad, el entrevistador debe evitar sugestionarse o predisponerse en términos emocionales. También debe cuidar la formulación de sus preguntas, en cuanto a la adjetivación y la carga emocional asociada.

## VALIDEZ DEL TESTIMONIO DE LOS ENTREVISTADOS

Se habla de errores de testimonio cuando los entrevistados, de forma involuntaria, informa incorrectamente sobre los hechos. Dentro de los errores en los testimonios, cabe destacar la siguiente distinción:

El **ERROR VARIABLE**: dispersión de las observaciones, juicios y datos de forma azarosa, sin seguir ningún patrón aparente.

El **ERROR SISTEMÁTICO**: las observaciones y datos tienden a variar en cierta dirección con respecto a los hechos que

se describen (por ejemplo, a maximizar lo positivo y minimizar lo negativo de uno mismo).

## LA ENTREVISTA EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL

Por la peculiar situación que conlleva un proceso de adopción internacional es preciso establecer una serie de requisitos básicos con relación al perfil necesario y deseable de las familias candidatas. Además hay diferentes protocolos de evaluación en función de los distintos países de origen del menor. No obstante, pretendemos aglutinar una serie de áreas básicas comunes. Cada una de estas áreas sondeadas están definidas en función del perfil necesario o deseable y con una serie de preguntas tipo que nos orientan sobre el grado de consecución que presentan los candidatos.

Hemos mencionado anteriormente la importancia de crear un clima proclive a la evaluación, considerando las diferentes fases del proceso: acogida, adaptación, centrado y cierre. Un clima adecuado es el que permite distender, hay que tener presente que las familias candidatas, en un porcentaje elevado, pueden presentar ciertos niveles de ansiedad. Por lo que es conveniente establecer una primera comunicación sobre temas imparciales y carentes de contenido emocional.

Para ello, también es importante centrar las expectativas y el objetivo de este proceso, explicando las "reglas del juego", comunicándoles lo que se pretende con estas entrevistas (habitualmente son dos o tres para recoger información y una de devolución). No sólo se trata de evaluar la proclividad de la familia para facilitar el desarrollo eficaz de un

menor, sino también fomentar y estimular la reflexión y el análisis de lo que supone y supondrá esta decisión de adopción. Incluso hacerles partícipes que en algún momento se puede traer a colación situaciones ficticias e hipotéticas de dificultad en un plano de lo probable.

Conviene poner de manifiesto que el objetivo último, por el que se pone en marcha este mecanismo de adopción, es el interés superior del menor, es decir, se trata de buscar la mejor familia para un niño.

También se les informa del número de entrevistas y la duración de cada una. De la misma manera que las áreas (o temas) de los que vamos a hablar y de los instrumentos de evaluación que vamos a utilizar. Se les ruega sinceridad y se busca su asentimiento, su colaboración y su compromiso.

## LAS ÁREAS SONDEDAS

El denominador común es su "interdependencia"; es difícil parcelarlas, aunque las vamos a presentar como conceptos delimitados para poder ser manejadas. Otras, sin embargo, se pueden interpretar como transversales a lo largo del proceso: como la complementariedad de la pareja, la motivación y la comunicación no verbal.

Observar, por ejemplo:

- quién habla primero, ... quién habla más, ... quien calla, ... quién quita la palabra a quién, ...
- grado de claridad de los mensajes, ...
- cuales son los canales preferentes de comunicación, ... cómo se desarrollan las secuencias, ...
- se dan contradicciones manifiestas, ...

- nivel de acuerdo en determinados temas no relacionados directamente con el objeto de estudio, ...
- cómo es su procedimiento en la toma de decisiones, etc.

Todo esto nos aporta datos sobre cómo se complementan, qué pautas de relación mantienen y qué límites tienen establecidos.

Observar su aspecto físico, el tipo de lenguaje utilizado, la vestimenta, la postura (acercamiento / alejamiento), el gesto (aceptación o rechazo), el tono y el volumen de voz, ... nos proporciona información para contrastar acompañamiento no verbal del discurso.

Además, y a lo largo de los momentos de la entrevista, el hecho de conocer por qué han tomado determinadas decisiones en su vida, cómo interpretan los resultados que obtuvieron, a qué lo atribuyen, si son causas intrínsecas o extrínsecas, qué influyó (la suerte, los otros, su propio esfuerzo, etc.) y qué causas llevaron a ello, nos ayuda a conformar un estilo atributivo, que facilitará conocer la naturaleza de la motivación. Qué les interesa, qué les mueve, qué valores sustentan la forma de afrontar las decisiones.

Después de recoger los datos de identificación hablamos de sus ocupaciones y su formación. A través de estos datos obtenemos información sobre motivación (atribuciones), complementariedad, coherencia en la trayectoria personal - profesional, estabilidad económica y personal, tiempo de atención al menor (según condiciones laborales y horarios actuales) y autoestima. También el nivel de satisfacción con el desempeño y con sus relaciones interpersonales en el contexto laboral.

Con relación al **ESTADO DE SALUD**, se pretende evaluar, en la medida de lo posible, que no se darán problemas, por enfermedad o fallecimiento, que impidan o dificulten el cuidado del menor. Además, es interesante comprobar determinados hábitos que la fomenten.

Se realiza un recorrido por las posibles enfermedades de las familias de origen, por las de su infancia, consumo de fármacos, intervenciones quirúrgicas, temores de transmisión hereditaria, causas de fallecimiento en familiares. Si no tienen hijos biológicos indagar sobre los motivos.

El objetivo del área relacionada con la **HISTORIA PERSONAL Y FAMILIAR** de cada solicitante consiste en recabar información para elaborar la historia familiar y personal, aspectos como la ocupación de padres y hermanos, sus aficiones, interrelaciones, roles, autoridad, iniciativa, salud, relaciones sociales, etc. conforman dinámicas en las familias de origen. Además obtener información sobre los criterios educativos de las familias de procedencia y de los valores éticos prevalecientes es interesante para valorar el grado de integración y normalización.

Sin embargo, más importante es conocer cómo perciben e interpretan estas dinámicas de procedencia y el grado de aceptación y acuerdo o rechazo para reproducir, como modelo a seguir, con el estímulo y la presencia de un menor.

Por otro lado, es relevante conocer sus trayectorias escolares, los resultados obtenidos, amigos y compañeros de la infancia y cómo lo interpretan. Cuando cobraron autonomía e independencia de su familia de origen.

también nos da información sobre la coherencia y la evolución personal en lo afectivo, intelectual, motivacional y social. Posibles áreas de frustración y posibles lagunas afectivas. Es interesante tomar nota del posible contenido emocional que subyace.

Algunas posibles preguntas-tipo, preguntas abiertas para ir concretando datos de interés son:

- “ cómo se llaman sus padres, ... qué edad tienen, ...
- en qué trabajan o de qué se ocupan ahora, ...
- qué aficiones tienen, ...
- cada cuánto tiempo se ven y qué cosas comparten, ...
- cómo son / eran sus padres (aportar una serie de adjetivos para facilitar la descripción), ...
- cómo les recuerdan, ...
- qué es lo que más o mejor aprendieron de ellos, ...
- describanme su familia de origen (dar pautas que faciliten la descripción), ...
- qué eventos recuerdan con más fuerza de su niñez, ...
- quién mandaba más, ...
- quién tenía más iniciativa (poner ejemplo), ...
- que/cuáles eran las “ reglas del juego ” en la familia, ...
- cómo les educaron, valores, premios y castigos, ...
- qué no estaba permitido bajo ningún concepto, ...
- qué formación ética se respiraba en el ambiente familiar, ...
- qué le hubiera gustado cambiar de su infancia, ...
- qué valoran como especialmente positivo en el ambiente familiar de origen, ...
- háblenme de sus hermanos, ... qué papel jugó cada uno de ellos en el ambiente familiar, ...



- si no hay hermanos, echo de menos no tenerlos, por qué,.....
- cuál es su modelo ideal familiar,... describanlo (se les ayuda con algunos términos: orden, solidaridad, apoyo, alegría, independencia, respeto, dinamismo, iniciativa, etc.
- relaciones de hermanos, en qué coinciden y en qué no, ...
- hay otras personas que vivieron con Uds., ...
- están de acuerdo con los criterios educativos de sus familias de origen, los utilizarían ahora, qué cambiarían, ...
- cuándo y por qué se fueron del hogar, ...
- háblenme de su época escolar, resultados académicos, opinión de profesores, relación entre compañeros, ...
- cuéntenme una anécdota acerca de su infancia.

En cuanto a la **RELACIÓN DE LA PAREJA**, lo primero que queremos comentar es la posibilidad de encontrarlos con un caso de familia monoparental, en esta situación es interesante indagar su percepción sobre el concepto pareja y sobre las personas del otro sexo. Además de interpretaciones sobre vivencias y experiencias anteriores en pareja. De tal modo que nos permita descartar posibles frustraciones como factores motivantes y desencadenantes de la decisión de adopción. En definitiva, se pretende evaluar el grado en que se tiene asumida y resuelta su afectividad y su sexualidad.

En el caso de parejas se trata de detectar la estabilidad y el nivel de bienestar y satisfacción autopercibido. Para evaluar el concepto de estabilidad se pueden manejar aspectos como: tiempo de convivencia, proyecto de vida asumido por ambos a largo plazo, compartir un estilo de vida y tener una serie de

habilidades en el manejo de la convivencia: toma de decisiones, resolución de conflictos, etc.

Por otro lado, es preciso detectar que este estado/situación de la pareja no sea estático y cerrado, sino dinámico, abierto y flexible para adaptar y acoplar la presencia y la integración eficaz de un menor. Por ejemplo, que deseen y manifiesten potencialidad para los cambios de hábitos que implica acoger a un niño en la familia.

También conviene saber cómo perciben e interpretan su vida sexual y su nivel de satisfacción.

Y, por último, averiguar cómo se organizan y se distribuyen las tareas y responsabilidades del hogar (complementariedad y establecimiento de límites).

Algunas posibles preguntas-tipo son las que siguen:

- cuánto tiempo llevan juntos,... cuándo se conocieron,...
- qué le atrajo el uno del otro,...
- qué compartían de novios,...
- qué proyecto tenían,...
- cuánto tiempo pasan juntos,...
- qué comparten en este tiempo,...
- con quién se relacionan,...
- cuál ha sido la situación más difícil que han tenido que afrontar,... cómo se han sentido,... cómo reaccionaron,...
- cuándo fue la última vez que se enfadaron realmente,...
- cómo distribuyen las responsabilidades domésticas,... y las tareas cotidianas,...
- quién manda más,...
- describan un día cotidiano,.... y un fin de semana,...

- que objetivos se plantean como pareja,... cómo hacen para conseguirlos,...
- cómo piensan que les puede afectar la adopción,... qué ventajas obtienen,... qué inconvenientes,...
- qué valor añadido les pueden ofrecer al menor en comparación con otras familias,...
- cómo es su vida sexual,... qué cambiaría,... en cuanto al nivel de satisfacción,... en cuanto a la frecuencia,...

Se considera adecuado tener un contexto proclive a las **RELACIONES SOCIALES** que conformen una red social de amigos, compañeros, relaciones de vecindad, relaciones con la familia extensa, etc., con los que compartir momentos de ocio y aficiones, y también situaciones que requieran apoyo y ayuda. Este entorno se presupone favorable para la integración y desarrollo del menor.

Las preguntas para sondear esta área conviene presentarlas desde situaciones concretas cotidianas, pedir nombres de las personas que salen a colación, a qué se dedican y que cosas comparten. Por ejemplo, "háblenme de sus amigos,... cómo son sus amigos,... cómo se llaman,... cómo se conocieron,... a qué se dedican,... qué tienen en común sus amigos y ustedes,... háblenme de x,... de ampliar su grupo de amistades con qué tipo de personas les gustaría relacionarse,... a quién les gustaría conocer personalmente, creen que podrían hacer amistad,... qué actividades comparten con sus amigos,... cuéntenme una situación de dificultad en la que les ayudaron sus amigos,... están de acuerdo en que los amigos solo están para la diversión,... por qué,... háblenme de ello...."

Obtener información sobre los **INTERESES Y las AFICIONES** de la familia

candidatea, es decir, conocer sus centros de interés, sus habilidades y actitudes para el ocio y el tiempo libre, nos orienta a detectar si existe un ambiente enriquecido que facilite la adquisición de habilidades y el desarrollo de capacidades del menor.

Preguntas - tipo son, por ejemplo:

- qué actividades realizan en su tiempo libre,...
- por qué les parece interesante tener hobbies,... o son pérdida de tiempo,...
- cuáles les parecen más interesantes,
- de tipo intelectual como el ajedrez o la lectura, o bien, las deportivas, o habilidades como bricolaje o ganchillo,...

El objetivo que se pretende en el área **MOTIVACIÓN POR LA ADOPCIÓN** es identificar las causas e intereses que han llevado a tomar la decisión, considerando que tal decisión debe estar, en última instancia, orientada por el deseo de ofrecer una familia (la propia) a un menor. Es decir, actitudes solidarias y altruistas son más proclives a facilitar la eficacia del proceso adoptivo, que necesidades provocadas por deseos frustrados.

Es importante dirimir motivos influidos por necesidades o por sustituciones de posibles frustraciones, por insatisfacciones o expectativas equivocadas, como por ejemplo, no haber asumido una situación de esterilidad, la pérdida de un hijo biológico, la soledad, el capricho, unas altas e irreales expectativas, dificultades en la pareja con ausencia de proyecto compartido,...

También es importante detectar el promotor de la idea y las situaciones y las personas que han podido influir, el grado de acuerdo en la pareja y la opinión de los hijos biológicos, si los hubiera.

NO SOLO en este apartado sino, de forma transversal, como hemos dicho en otro momento, se ha de ir recopilando una serie de datos sobre atribuciones, intereses y expectativas, que delimiten las causas y las interpretaciones que hacen sobre la decisión.

Preguntas del tipo: cómo,.... cuándo,.... por qué,.... para qué,.... de quién partió, ... qué y quiénes influyeron,...." permiten recoger la información relevante para evaluar este área.

Otros ejemplos de preguntas:

- qué entienden por adoptar,....
- por qué creen que quieren adoptar,....
- por qué no tienen hijos biológicos,....
- qué piensa - él -, qué piensa - ella - sobre esto,....
- qué sienten,....
- qué les hizo pensar en la adopción,....
- cómo lo han madurado,....
- hasta qué punto les interesa la adopción,....
- cuentan con la experiencia de otros casos de adopción en amigos, conocidos,....
- a ella: qué piensa de la imposibilidad de haber vivido un embarazo, un parto, el hecho de amamantar a un bebé,....y él sobre ello,....

Con relación al **MANEJO DE LA ADOPCIÓN** el objetivo que se pretende es averiguar cómo perciben y vivencia el hecho de la adopción. Teniendo en cuenta que la situación adecuada es la influida por el deseo de desarrollar una maternidad y paternidad sin sentir la necesidad del hecho biológico, y por el deseo de desarrollar la capacidad y la potencialidad afectiva con un menor.

Además, se pretende una aproximación sobre la aptitud y las habilidades para conformar y presentar la situación de adopción de cara al menor y a su futuro, es decir, cuándo y cómo se hace explícito,.... y por qué. De la misma forma cuando el menor sea adolescente. También la habilidad para manejar la situación respecto a la familia extensa, en el contexto escolar, en el barrio, entre iguales, entre las amistades de la pareja,....

Por último, se trata de identificar actitudes y habilidades respecto al abandono en la infancia, en relación a los padres biológicos; también en cuanto al país de origen del menor y de su historia personal. Actitudes proclives son la empatía, la tolerancia y la flexibilidad (Más adelante las reflejamos con más profundidad).

Preguntas-tipo son, por ejemplo:

- cómo piensan que se puede sentir el menor por el hecho de ser adoptado,....
- cuándo y como se lo harán saber,....
- cómo piensan y lo imaginan dentro de unos años en el colegio, con los padres y hermanos de ustedes, con los vecinos, con los compañeros de escuela,....
- si le pregunta el menor (a ella) si estuvo en su " barriguita" , qué le diría,....
- cómo se plantean la situación cuando pregunte el menor por sus padres biológicos,....y quiera saber por qué no está con ellos,....
- cuándo quiera conocer su país de origen,....

El objetivo dentro del área **EXPECTATIVAS SOBRE EL MENOR** y sobre la situación de la adopción es detectar tanto deseos y temores sobre este proceso y con relación al menor en concreto. Factores como sexo, edad, deficiencias físicas o

psíquicas, posibilidad de acoger hermanos, etc. También identificar la percepción e interpretación sobre la posible diferencia de raza entre el menor y la familia.

En este caso, se consideran expectativas favorables las mencionadas antes con relación a **Motivación y Manejo** de la adopción, es decir posturas exigentes con relación a esperar un niño de determinado sexo, o una edad determinada sin argumentar unas causas razonables. Y planteamientos no orientados al fin superior del menor y al de ofrecer una familia a un niño, no son facilitadores del proceso de adopción.

Por otro lado, se buscan datos relacionados con sus criterios educativos prevalentes respecto al menor. Qué objetivos se plantean con él o ella a corto, a medio y a largo plazo. Qué y cómo respecto al establecimiento de límites. Identificar el estilo educativo (permisivo, restrictivo, ...), y el grado de acuerdo o de discrepancia en la pareja. Los planteamientos favorables son los que basan en una formación y el apoyo a la autonomía.

Además, conviene saber el tiempo y la calidad de atención que prestarán al menor. Se debe atender a información del tipo: horarios de trabajo de ella y él, otras responsabilidades; comprobar el tiempo que piensan dedicar al menor, cómo y qué harán, ...

También conviene provocar una reflexión sobre el estilo de expresión afectivo emocional y cómo se autoperciben e imaginan sus demostraciones de afecto con un menor. Debe considerarse que el menor va a necesitar ser querido de forma que él lo entienda, que le sea evidente. En función de su edad, en general, a más pequeño, requerirá caricias, besos y abrazos. Según crezca y sea ado-

lescente, necesitara compartir juegos, ser escuchado, sentirse entendido, etc.

Por último identificar la autopercepción de sus capacidades (potencial) y de sus competencias para asumir la crianza y educación de un menor.

Preguntas-tipo son, por ejemplo:

- qué les agrada más de la adopción, ... qué desean más, ...
- qué esperan obtener de esta situación, ...
- qué dudas les vienen a la cabeza, ...
- con qué tipo de niño se sienten más seguros y competentes, ...
- qué pensamientos les asustan, ...
- qué dificultades tienen, ... cómo lo solucionan, ...
- qué sería lo peor que les podría ocurrir, ...
- qué creen que pensarán los demás sobre ello, ...
- y por el hecho de tener otra raza, ...
- qué les parece importante en la educación de un hijo, ...
- cómo conseguirían fomentar los hábitos del niño, ... y eliminar los menos buenos, ...
- qué valores le inculcaran, ...
- cuáles son las cualidades personales y de competencia que creen necesitar para cumplir esta responsabilidad, las tienen, ...
- cuánto tiempo consideran necesario para conseguir una buena adaptación, ...
- cómo le demostrarán su cariño, siendo pequeño, ... y de adolescente, ...

### **RASGOS DE PERSONALIDAD: ACTITUDES E INTERESES**

Se pretende evaluar tendencias con relación a diferentes factores que con-

forman actitudes, intereses y comportamientos. Además de confirmar o descartar posibles patologías. En la evaluación de esta área se recurre a la aplicación de pruebas psicométricas estandarizadas para contrastar los datos obtenidos.

Los rasgos que a continuación se definen se consideran relevantes para valorar el perfil de los solicitantes como favorable para la consecución del proceso de adopción.

A lo largo de este recorrido de preguntas se obtienen respuestas de cómo se percibe uno mismo y cómo es percibido por su pareja. Es conveniente formular las preguntas de forma variada, combinando formatos (en positivo, neutro y negativo), para evitar sesgos de asentimiento automático.

### Estabilidad emocional

**Definición:** La conducta observable se manifiesta el estado de humor y su regulación en la persona -autoregulación-. Un individuo emocionalmente estable representa a una persona estable de carácter, sin altibajos o cambios de humor. Refleja un nivel emocional adaptado y controlado. Está relacionado con actividades en las que el componente emocional es importante, como determinadas responsabilidades y el trato con otros (especialmente con niños).

Las **preguntas-tipo** son, por ejemplo:

- Normalmente olvida pronto sus enfados,... coméntelo...
- Ante un imprevisto desagradable, suele mantener la compostura... coméntelo.

- Si le "pincnan", saita con facilidad... coméntelo...
- Rara vez le "sacan de sus casillas" ... coméntelo...
- Cuando ha planeado algo con ilusión, y al final no ha podido hacerlo, se ha sentido muy afectado/a... coméntelo.
- Hay veces que cambia de ánimo sin razón aparente... coméntelo.
- La gente piensa que es más bien irascible... coméntelo.
- Hay momentos que se pone algo triste sin saber exactamente por qué... coméntelo.
- Le suelen considerar como una persona de temperamento estable... coméntelo

### Empatía

**Definición:** Tendencia de la persona a ponerse en el lugar del otro, a comprender posturas divergentes y a establecer relaciones de sintonía con los demás. Está relacionado con responsabilidades y actividades que requieran cierta capacidad de comprender las situaciones de los otros, desde el plano socio-afectivo.

Las **preguntas-tipo** son, por ejemplo:

- Sus conocidos se han sentido comprendidos cuando hablan con usted,... coméntelo...
- La gente se ha apoyado en Vd. cuando estaba en momentos críticos... coméntelo...
- No es sencillo comprender por qué a veces las personas se comportan de una determinada manera... coméntelo...
- Normalmente le han considerado un buen interlocutor ante desconocidos... coméntelo...
- Cuando discute con otro, difícilmente

- ogra entender sus razones... coméntelo...
- Hay gente que se ha apoyado en Vd. para establecer relaciones con un tercero... coméntelo...
  - Cuando escucha a los demás, comprende por qué piensan así... coméntelo...
  - Cuando hay discrepancias, la mayoría de las veces es inútil razonar con los demás... coméntelo...
  - Es difícil conocer a los demás... coméntelo... No es fácil influir sobre los demás... coméntelo...
  - Le resulta sencillo hacerse comprender al hablar con otros... coméntelo...

## Resistencia a la frustración

**Definición:** Es la capacidad y proclividad de enfrentarse activamente a situaciones negativas, sabiendo manejar la situación de forma adecuada, sin desarrollar conductas evitativas o buscar apoyo emocional de otros. Refleja cierto aguante emocional para superar conflictos o fracasos, sin caer en un pesimismo inhibitorio. Está relacionado con actividades que en cierta medida pueden ser de naturaleza frustrante, y en donde la persona no debe "venirse abajo". Importante en tareas donde están implicadas responsabilidades sobre otras personas.

Las **preguntas-tipo** son, por ejemplo:

- Más que disgustarse, ha aprendido de sus errores,... coméntelo,....
- Normalmente le ha resultado fácil enfrentarse a los problemas que le han surgido... coméntelo...
- Cuando una actividad le ha salido mal, no vuelve a intentarlo, ya que no sirve para ello... coméntelo...
- Ante un imprevisto se enfrenta a él lo antes posible... coméntelo...

- Cuando algo le ha salido mal, ha necesitado hablar con alguien y sentirse comprendido... coméntelo...
- Le resulta sencillo discutir y enfrentarse a las ideas de los demás... coméntelo...
- Si algo ha salido mal, generalmente ha vuelto a intentarlo... coméntelo...
- Cuando algo le ha salido mal en su trabajo, ha preferido buscar apoyo en otros antes que continuar la tarea... coméntelo...
- Ante un malentendido, siempre ha preferido dejar que se solucione solo antes que enfrentarse a la situación... coméntelo...
- Cuando se le ha dado bien determinada actividad, ha intentado no volver a realizar ni éste, ni ninguna actividad parecida... coméntelo...
- Si al hacer una tarea no le ha salido muy bien, ha intentado repetirla lo antes posible para "ponerse a prueba" ... coméntelo...

## Responsabilidad

**Definición:** Es la perseverancia y compromiso de la persona en relación con los proyectos, funciones, tareas y actividades a realizar. Refleja el nivel de coherencia interna y su tendencia y gusto por hacerse cargo de situaciones de cierta envergadura. También refleja en cierta medida la asunción de normas sociales y el autocontrol personal. Está muy relacionado con tareas que requieran el compromiso de la persona, debido a la importancia y transcendencia del contenido de su actuación.

Las **preguntas-tipo** son, por ejemplo:

- Entre sus conocidos tiene fama de ser una persona responsable,.... por qué,... coméntelo,...

- Cuando se ha encargado de una actividad se ha sentido comprometido hasta el final... coméntelo...
- Existen algunas normas que están para "saltárselas" ... coméntelo...
- Siempre le ha resultado atractivo tener responsabilidades sobre otros... coméntelo...
- Prefiere disfrutar de la vida, antes que comprometerse a realizar un proyecto completo... coméntelo...
- Ha sido capaz de llevar a cabo proyectos importantes hasta el final... coméntelo...
- La gente ha confiado con frecuencia en su "saber hacer" para realizar actividades importantes... coméntelo...
- Prefiere realizar tareas concretas antes que hacerse cargo del desarrollo de una idea... coméntelo...
- Es poco perseverante cuando realiza una tarea... coméntelo...
- Reconoce que es tedioso tener grandes responsabilidades... coméntelo...
- Si comete un daño a otro, es Vd. el primero en hacerse cargo de las consecuencias... coméntelo...
- Que opina de esta frase: una vez que he decidido algo, nada ha podido pararme,...
- Cuando acaba una tarea, sabe que la ha realizado de la mejor forma posible... coméntelo...
- Ante una duda, inmediatamente busca ayuda de otros para resolverla... coméntelo...
- Normalmente ha sido capaz de resolver por sí mismo los problemas a los que se ha enfrentado... coméntelo...
- Cuando alguien le ha pedido algo comprometido, le ha resultado difícil decir "no" ... coméntelo...
- Cuando la gente no ha estado de acuerdo con sus ideas, se lo ha tomado como una crítica personal y se ha sentido incómodo... coméntelo...
- Hay veces que al tomar una decisión y comentarla con amigos, le han hecho dudar de si era una buena decisión... coméntelo...
- Si no fuera por sus allegados, pocas veces sabría lo que tiene que hacer... coméntelo...
- Los demás le consideran una persona muy segura de sí misma... coméntelo...

### Autoconfianza - seguridad en sí mismo -

**Definición:** Refleja el grado en que la persona confía en su capacidad para enfrentarse de por sí a problemas y solucionarlos (autosuficiencia), el grado en que está seguro del ajuste de sus acciones y decisiones. También mide el grado de asertividad e iniciativa social, basados en la confianza en sus criterios frente a otros. Está relacionado con actividades en las que se requiera personas seguras de sí, coherentes en sus acciones, confiadas y autodeterminadas.

Las **preguntas-tipo** son, por ejemplo:

### Flexibilidad: Tolerancia, apertura a sugerencias nuevas y a nuevas ideas y situaciones.

**Definición:** Carácter flexible de la persona en varios sentidos: por un lado el carácter innovador y **aperturista** a nuevos sistemas y procedimientos para hacer las cosas. También valor el carácter flexible como **adaptabilidad** del sujeto. Un tercer sentido es la flexibilidad entendida como el carácter **dialogante** y abierto a sugerencias por parte de otros. Por último, también evalúa la flexibilidad como permisividad o **tolerancia** respecto a las acciones de los demás.

Esta vinculado a acciones poco estereotipadas, en especial de interacción con otros, en donde el éxito se base en la capacidad del sujeto para ser flexible, en los sentidos antes señalados: abierto, adaptable, dialogante y tolerante.

Las **preguntas-tipo** son, por ejemplo:

- Se ha sentido atraído por hacer cosas nuevas y diferentes... coméntelo...
- Cuando habla con otros, pone especial atención en hablar "en su mismo lenguaje" ... coméntelo...
- Piensa que normalmente sólo hay una forma de hacer bien las cosas... coméntelo...
- En el trabajo le ha gustado que otros le sugieran procedimientos de mejora de resultados... coméntelo...
- Cómo soporta que las personas se desvíen de la norma, aunque no sea importante... coméntelo...
- Las sugerencias a indicaciones de otros han sido una buena forma de mejorar su forma de actuar... coméntelo...
- Siempre ha estado abierto/a a experimentar nuevas formas de realizar sus tareas... coméntelo...
- Cree que la gente en general tiene poco que decirle respecto a cómo debe llevar a cabo sus tareas... coméntelo...
- Cuando ha estado en desacuerdo con otra persona, ha preferido no hacerla mucho caso para mantener su criterio... coméntelo...
- "Piensa que todas las personas deber ser medidas con el mismo rasero... coméntelo..."
- "Los demás piensan que ha sido tolerante con los fallos ajenos" ... coméntelo...

### **Actitud analítica: solucionador de problemas, resolutivo.**

**Definición:** Predisposición de la persona a enfrentarse a los problemas con un talante resolutor, buscando niveles óptimos, y no mínimos, de eficacia en las soluciones dadas. Refleja cierta capacidad de reflexión y gusto por las actividades relacionadas con la resolución de problemas. Está relacionado con actividades que requieran una búsqueda de información operativa y una adecuada toma de decisiones ante las dificultades que se planteen.

Las **preguntas-tipo** son, por ejemplo:

- Ha disfrutado resolviendo problemas de relativa complejidad... coméntelo...
- La gente ha valorado muy positivamente sus resultados cuando se ha enfrentado a problemas complejos... coméntelo...
- Le resulta difícil prevenir (prever) la aparición de un problema... coméntelo...
- Ante cada situación problemática, suele plantear más de una solución... coméntelo...
- Ante un problema, se conforma con la primera solución que encuentra... coméntelo...
- Los problemas sólo pueden ser abordados cuando ha obtenido información suficiente al respecto... coméntelo...
- Aunque ha resuelto problemas con resultados positivos, muchas veces ha visto después que existía una alternativa mejor... coméntelo...
- Ante muchos problemas, lo mejor es que se solucionen solos... coméntelo...
- Normalmente ha esperado a que las



incidencias se resuevan solas... coméntelo...

- Con frecuencia le ha costado mucho darse cuenta de la existencia de un problema... coméntelo...
- Normalmente le ha gustado entretenerse resolviendo problemas, como adivinanzas o jeroglíficos... coméntelo...

## Rol parental

**Definición:** Tendencia y gusto por el cuidado y el trato con los niños, desde una perspectiva de comprensión y apoyo a los mismos. También sobre la tendencia a establecer roles parentales. Está estrechamente en relación con las actividades propias del cuidado y atención a la infancia, en los que se debe tener en cuenta el gusto por tales actividades, cuando estás son el día a día de las tareas a realizar por la persona.

Las **preguntas-tipo** son, por ejemplo:

- Sus conocidos opinan que mimas a los niños... coméntelo...
- Siempre le ha agradado cuidar y convivir con niños... coméntelo...
- Es difícil hacerse entender con los niños, sobre todo a ciertas edades... coméntelo...
- Los hijos de sus amistades han visto en Vd. un/a segundo/a madre/padre... coméntelo...
- Los niños suelen desobedecer para hacer rabiar... coméntelo...
- Normalmente los niños le han hecho caso a lo que les dice... coméntelo...
- Le ha gustado mucho jugar con niños pequeños... coméntelo...
- Los niños son personas difíciles de satisfacer... coméntelo...

- Hay veces que no has dado con la forma de tratar a los niños... coméntelo...
- Por su experiencia sabe que los niños son agotadores, y a veces exasperantes... coméntelo...
- Siempre ha pensado que los niños son la alegría del hogar... coméntelo...

## Sociabilidad

**Definición:** Carácter social de la persona, y el gusto por actividades con relación a otros. En cierta medida, permite detectar el carácter socialmente emprendedor del sujeto y la capacidad de establecer buenas relaciones con la gente. Está en relación con actividades basadas en la interacción con otros, la competencia social y la tendencia a establecer redes sociales.

Las **preguntas-tipo** son, por ejemplo:

- Le ha resultado fácil mezclarse con la gente... coméntelo...
- Rara vez se ha puesto nervioso al hablar en público a un grupo de personas... coméntelo...
- Normalmente prefiere leer un buen libro a asistir a una reunión social... coméntelo...
- Han sido consideradas unas personas con facilidad para hacer amigos... coméntelo...
- En situaciones sociales, mejor que tomar iniciativas, ha preferido permanecer en un segundo plano... coméntelo...
- Generalmente se ha llevado bien con todo el mundo... coméntelo...
- Los demás le han dicho que es muy cordial con la gente... coméntelo...
- Si, estando con un grupo de personas, ha pasado a ser el centro de atención,

se na sentido un poco incomodo... coméntelo...

- En grandes reuniones sociales, normalmente no le ha atraído conocer a gente nueva... coméntelo...
- Al organizar una fiesta prefiere encargarse de la preparación de comidas y bebidas antes que convocar a cada invitado por teléfono... coméntelo...
- Siempre le han gustado los trabajos en contacto con el público... coméntelo...

## DINÁMICA FAMILIAR

Por último pasamos a describir este área, especialmente relacionada con la denominada "**relación de pareja**". Se pretende constatar el tipo de interacciones de la pareja adoptante, la dinámica, estructura y funcionamiento como familia. Además el tipo y nivel de comunicación y la capacidad para la libre expresión. El manejo de interacciones conflictivas y el grado de cohesión. La importancia que dan a los procesos de desarrollo personal, como la autonomía, la participación en actividades culturales, sociales, políticas y recreativas. También el grado de importancia a las prácticas religiosas. Y por último como perciben la organización, planificación y control en la dinámica del hogar. (Para contrastar los datos obtenidos en este área utilizamos una prueba psicométrica estandarizada: ver referencias).

Como ejemplo de preguntas-tipo aportamos:

- cuéntenme un día cotidiano,....
- qué tiempo, qué momentos comparten y qué cosas,....
- qué les gusta hacer juntos y por separado,.... por qué,....qué piensan sobre ello,....
- los amigos son comunes,.... tienen

amigos por separado,....

- cómo es la organización del hogar,....lo económico,.... las compras,....las tareas domésticas,....
- en que cosas están realmente de acuerdo,....
- si tuvieran oportunidad qué cosas cambiarían de su situación actual,....por qué,....
- cuéntenme una situación en la que se hayan enfadado,....
- qué ocurrió,....cómo se sintieron,.... qué pasó después,....
- piensan que hay cosas de las que es mejor no hablar,.... por ejemplo,....
- en que casos cuesta más hablar,....
  
- en qué cosas no se han sentido entendido por el otro,....
- cuándo ha sido la última vez que han llorado,....
- les gusta el cine,.... cuál ha sido la última película que han visto, cuándo,....
- y la lectura,
- qué deporte les gusta,....
- qué tipo de decisiones son las más fáciles de afrontar,...."

## COMO CONCLUSIÓN

A partir de los datos y de la información obtenida a través de la entrevista (algunas áreas se contrastan, como hemos referido antes, con pruebas psicométricas estandarizadas), se elabora el informe de comunicación de resultados. Los resultados pueden conformar un perfil favorable a la adopción de un menor extranjero o no.

Un **perfil favorable** es el que, en definitiva, viene definido por una familia que presenta susceptibilidad para acoger un niño o una niña, y que éste o ésta pueden desarrollar sus capacidades y

potencialidades mediante un proceso evolutivo integrador y óptimo.

Si el **perfil es no favorable** se sugieren una serie de recomendaciones para soslayar las dificultades evaluadas y desarrollar determinadas habilidades

o modificar determinadas actitudes. Debe evitarse que la valoración de un perfil así sea percibida como un factor estructural negativo, dejando la posibilidad futura de cambio en aquellas condiciones en las que la familia pueda plantearse metas.

## REFERENCIAS

- ACEVEDO, A. Y LÓPEZ, A. F. (1988). "El proceso de la entrevista". México: Limusa.
- AUDUSSEAU-POUCHARD, M. (1997) "Adoptar un hijo hoy". Barcelona: Planeta.
- CATTELL, R.B. (1989): "Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF", Madrid: TEA Ediciones (9ª edición).
- CALVO BLANCO, E. (1994) "Principios de adopción internacional" (*Trabajo Social hoy*, 3, 84-89)
- CORTES VALDÉS, M. (1994) "Programa de promoción de la adopción de la Comunidad de Madrid" (*Trabajo Social hoy*, 3, 68-76)
- CRINE, A.M. (1991) "Deseo un niño. Adopción y poderes públicos. La opinión de un psicólogo" (*Infancia y Sociedad*, 12, 105-110).
- DUNNETTE, E (1966): "Personnel selection and placement", Belmont (California): WPC ed.
- FAVERGE, J.M. (1983): "El examen del personal y el empleo de tests". Barcelona: Editorial Herder.
- GALLI, J.D. Y VOLPE, B. (1991) "Estudio psicológico de candidatos en adopción internacional: una propuesta de protocolo" (*Infancia y Sociedad*, 12, 49-68)
- GARCÍA GARCÍA, E. (1995) "La adopción internacional" (*Trabajo Social hoy*, 10, 91-97)
- KARSON, S. y O'DELL, J.W. (1987): "16PF, Guía para el uso clínico", Madrid: TEA Ediciones.
- MATEO, M. (1997) "Somos diferentes, pero somos iguales. La adopción internacional explicada a los niños"
- MERGUICI, G. (1991) "El encuentro del niño con su familia adoptiva" (*Infancia y Sociedad*, 12, 69-81)
- MERIN CAÑADA, T. (1994) "La adopción internacional hoy" (*Trabajo Social hoy*, 3, 77-83)
- MOOS, R.H. y cols. (1989): "FES. Escalas de clima social", Madrid: TEA Ediciones.
- NOEL, J. (1995) "Aspectos psicológicos de la adopción de los niños extranjeros" (*revista de pediatría. Tomo XXI*, 229-305)
- OCHOTORENA, J. Y ARRUABARRENA, M. I. (1996) "Manual de protección infantil". Barcelona: Masón
- RIPOL – MILLET, A. Y RUBIOL, G. (1990): "El acogimiento familiar" M.A.S., Estudios, 115.
- SIDNEY, E. (ED.) (1988): "Managing recruitment", Cambridge: Gower Editorial.