



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Psicología Clínica

ESTRUCTURA Y FASES ENTREVISTA PSICOLÓGICA: DISEÑO DE
UN MÓDULO AUTOGESTIVO EN LÍNEA

Reporte de Apoyo a la Docencia

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A:

Diana Neri Ortiz

Director: Dra. Consuelo Rubí Rosales Piña

Dictaminadores:

Dr. Ricardo Sánchez Medina

Mtra. Laura Edith Pérez Labor

Suplentes:

Dra. Sandra Ivonne Muñoz Maldonado

Mtra. Mónica Jasmin Montoya García



Los Reyes Iztacala Tlalnepanitla, Estado de México, Junio, 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Tabla de contenido

Resumen.....	3
Abstract:.....	4
Introducción.....	5
Elaboración de Recursos TIC para la docencia	21
Presentación de la propuesta.....	22
Alcances y prospectiva.....	28
Referencias.....	30
Apéndice	35

AGRADECIMIENTO

Trabajo realizado con el apoyo del Programa UNAM-DGAPA-PAPIME PE306621.
Entornos virtuales para la enseñanza del proceso de la entrevista psicológica:
presencial y en línea a través de un curso en línea autogestivo

ESTRUCTURA Y FASES DE LA ENTREVISTA PSICOLÓGICA: DISEÑO DE UN MÓDULO AUTOGESTIVO EN LÍNEA

Resumen

Como apoyo a la docencia y la derivación del análisis de los temas y subtemas que integran el plan de estudios de la Licenciatura en Psicología que ofrece la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FESI), en el Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED) se llevó a cabo la propuesta de un curso autogestivo bajo el nombre “Entornos virtuales para la enseñanza del proceso de la entrevista psicológica: presencial y en línea”, para los estudiantes que deseen profundizar en este tema; este trabajo da cuenta del módulo tres: Estructura y fases entrevista psicológica. Los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la propuesta del curso son el modelo de diseño instruccional de Jonassen (1999) y el modelo de aprendizaje esperado de Kennedy (2007). El curso permite el método del modelo mental, para que los estudiantes puedan desarrollar habilidades y destrezas adicionales, además de fortalecer su rol como estudiante de psicología, además del contenido conceptual que se ha revisado a lo largo de la carrera, esta también es una formación profesional típica. Por otro lado, se puede ver que estos modelos se aplican a temas muy específicos, como las entrevistas psicológicas. Los estudiantes de Psicología y las personas en formación que participan en los cursos implementados pueden ayudar a desarrollar nuevos aprendizajes o profundizar los conocimientos que ya tienen, pero lo más importante, les permite aplicar estos conocimientos a situaciones específicas para especializarse en psicología.

PALABRAS CLAVE: entrevista psicológica, TIC's, curso autogestivo y aprendizaje

Abstract:

As support for teaching and the derivation of the analysis of the topics and subtopics that make up the curriculum of the Bachelor of Psychology offered by the Iztacala School of Higher Studies (FESI), in the Open University and Distance Education System (SUAYED) a proposal for a self-managed course was carried out under the name "Virtual environments for teaching the psychological interview process: face-to-face and online", for students who wish to study this topic in depth; This work gives an account of module three: Psychological interview structure and phases. The theoretical and methodological foundations that support the course proposal are the instructional design model of Jonassen (1999) and the expected learning model of Kennedy (2007). The course allows the mental model method, so that students can develop additional skills and abilities, in addition to strengthening their role as a psychology student, in addition to the conceptual content that has been reviewed throughout the career, this is also a training typical professional. On the other hand, it can be seen that these models apply to very specific topics, such as psychological interviews. Psychology students and trainees who participate in the implemented courses can help develop new learning or deepen the knowledge they already have, but most importantly, it allows them to apply this knowledge to specific situations to specialize in psychology.

KEY WORDS: interview psychological, TIC, self-management course and learning

Introducción

El presente trabajo da cuenta de la propuesta del diseño de un módulo que forma parte de un curso en línea autogestivo del proyecto PAPIME PE 306621 “Entornos virtuales para la enseñanza del proceso de la entrevista psicológica: presencial y en línea” y que es resultado del análisis de los contenidos curriculares de la carrera de psicología, este proyecto aborda un tema esencial sobre las entrevistas psicológicas en su estructura y fases. Este trabajo evidencia los procesos necesarios para incorporar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la enseñanza de la educación, pues estos representan el proceso de democratización de la información y permiten que la gran cantidad de conocimiento que genera la universidad tanto en modalidad a distancia como presencial, obteniendo mejores resultados que beneficien a los estudiantes.

La importancia de implementar un curso en línea es por la ventaja que tienen para que los estudiantes de psicología, en modalidad presencial o distancia, recordando que los sistemas educativos no solo se encuentran en los espacios físicos, sino que hoy se han extendido a otra modalidad educativa que se apoyan en la tecnología de la información y la comunicación, que lleva a adaptarse a lo que se conoce hoy en día como educación a distancia, mismas que se localiza inmersas en los diferentes ámbitos por los que transita el ser humano (Hernández, 2007), y en donde también se espera que la formación que se brinda, genere en los estudiantes aprendizajes que puedan ser aplicados en su entorno inmediato, así como un desarrollo integral de la persona.

Lo anterior depende básicamente del entorno de aprendizaje que se genere y de las herramientas que en él se proporcionen, ya que un curso en línea puede ser más fáciles de acceder y más flexibles, lo que permite la formación continua del

alumno sin importar dónde se encuentre. Además, le permite acceder desde una computadora portátil, tableta o dispositivo móvil (Bautista et al., 2006).

Los cursos en línea han dado origen a diferentes modos de ejercer la educación en un entorno social; los modelos de enseñanza persiguen diversas intenciones, diferentes contenidos y emplean estrategias y técnicas distintas. Durante medio siglo prevaleció una concepción técnica y altamente formalizada sobre los pasos a seguir en los procesos de aprendizaje, sin embargo cabe destacar que un método aunque cuente con un modelo como punto de referencia para imitarlo o reproducirlo, aún haya sido elaborado con creatividad y excelencia, ya que al investigar, se establece una clasificación de los modelos educativos desde una perspectiva general que permite detectar los diferentes modos de transferencia de información y comunicación en cada una de ellas (SEP, 2017):

- **Modelo de educación presencial tradicional.**

Consiste en métodos de formación tradicionales, y su característica es que los participantes participan en un lugar físico, un centro de aprendizaje, donde comparten tiempo y espacio con otros estudiantes, la mayoría de los cuales reciben instrucción a través de la comunicación oral

- **Modelo de educación a distancia.**

Este método educativo alternativo se caracteriza por la "inexistencia", es decir, no se comparte ningún lugar físico donde se desarrollen las actividades de aprendizaje. Desde el uso de sistemas de correo postal hasta el uso del correo electrónico e Internet para la distribución de información, se utilizan varios métodos de distribución de información basados en soporte. En este modelo, la comunicación e interacción entre profesores y alumnos se lleva a cabo de la misma forma utilizando varios métodos de comunicación.

- **Modelo de enseñanza/aprendizaje virtual (e-learning).**

Se caracteriza por la "inexistencia", es decir, el proceso de formación se realiza a través de la interacción, la distribución, el intercambio y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como soporte. Los elementos característicos de este modelo son:

Los cursos virtuales o "on-line".

- Los chats entre estudiantes y entre profesorado-alumnado.
- La mensajería instantánea.
- Las videoconferencias.

- **Modelo de enseñanza/aprendizaje virtual mixto**

Comúnmente conocido como "aprendizaje combinado". La aparición de este modelo se debe a que en ocasiones es necesario demostrarlo en determinados campos de investigación. También se considera un modelo de enseñanza virtual. La diferencia es que el modelo de aprendizaje híbrido utilizado por el modelo híbrido incluye tanto la formación virtual como la formación presencial (enseñanza / aprendizaje virtual + aula presencial).

Esto implica la aplicación intensiva, extensiva y estratégica de las TIC's como herramientas y soporte para transmitir contenidos educativos y como auxiliar de la enseñanza tradicional o presencial. De esta manera permite afirmar que la tecnología puede ser una ventana abierta a las demandas de la nueva sociedad del siglo XXI. En ese contexto, las TIC constituyen uno de los medios más viables que pueden visualizar el cumplimiento de los objetivos planteados en los diseños que cumplen el proceso educativo, permitiendo a los estudiantes acceder, en libertad, de manera autónoma en interacción constante y bajo una autorresponsabilidad por parte de quien toma esta modalidad online y genera a su vez, un proceso de creación y emisión de nuevos conocimientos; en otras palabras, construir su propio conocimiento (Araya & Orellana, 2018).

El avance de la sociedad, el conocimiento y las TIC's hacen que se cuestione la educación tradicional (Calleja,2010), ¿Cómo se sabe que los estudiantes a distancia aprenden lo mismo que los estudiantes tradicionales?, es una de las preguntas más inquietantes ante la educación, ya que se han realizado investigaciones sobre los métodos de educación a distancia con las formas tradicionales y se han concluido que la educación a distancia puede ser tan efectiva como las formas tradicionales de educación presencial, cuando se utilizan los métodos y tecnologías adecuadas (Pérez & Santilli,2019).

Es un tipo de proceso de aprendizaje en el que se permite el acceso y el procesamiento de la información (Parra, 2017). En este sentido, es importante aprender a actualizarse, comprender los sitios a los que se puede acceder, descargar las actualizaciones requeridas y poder compartir información y conocimientos localizados. Este método de aprendizaje es diferente al método de aprendizaje que propugna la escuela. De esta forma se podría decir que la educación tradicional ha cambiado un poco su estructura de enseñanza a un modo más autogestivo para sus alumnos y sus docentes, en la cual se puede observar los pilares de la educación que se han implementado en la actualidad.

Los cuatro pilares de la educación para la UNESCO (2019) son:

Aprender a conocer:

Combinar una amplia cultura general con la posibilidad de profundizar conocimientos en algunas disciplinas. Requiere "aprender a aprender" para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación permanente

Aprender a hacer:

Adquirir habilidades que les permitan afrontar un gran número de situaciones grupales y trabajar en equipo.

Aprender a vivir juntos:

Desarrollar el entendimiento mutuo y las formas de interdependencia (para desarrollar proyectos conjuntos y prepararse para resolver conflictos), y respetar los valores de diversidad, entendimiento mutuo y paz.

Aprender a ser:

La propia personalidad florece y tienes la capacidad de ejercer la autonomía, el juicio y la responsabilidad personal con cada vez más habilidades. No subestimes ninguna posibilidad para todos. La competencia se encuentra en la integración de las tres áreas de conocimientos, habilidades y valores que una persona desarrolla para actuar en una situación determinada.

En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas tecnologías.

Las nuevas tecnologías tienen diversas aplicaciones en nuestra vida diaria y también en áreas de la salud mental. Las TICs pueden ser aplicadas en la investigación, evaluación y tratamiento en la psicología de cualquier área en general. Se vive en un mundo conectado, en el que utiliza numerosos dispositivos y herramientas que facilitan muchas tareas como (Araya & Orellana, 2018): los smartphones, los ordenadores, las tablets, etc., pero sin duda ha sido la existencia de internet la que ha revolucionado nuestra forma de vivir.

Las TIC 's se están constituyendo como un cambio de tiempo, que puede afectar al desarrollo profesional en este momento y va acompañada de nuevas reflexiones que aparecen como: "¿Se puede romper con las redes sociales?"; "¿Se debe poseer un perfil profesional y otro personal?". Estas preguntas aún no tienen respuestas científicas, solo opiniones sobre ellas (definitivamente influenciadas por la dirección de tratamiento de cada profesional), pero más vale que nos preguntemos este tipo de método, y tratemos de encontrar la mejor manera de acción, lo cual es bueno (Reyes, 2020).

La incorporación de las TIC's ha cobrado auge en los procesos de enseñanza/aprendizaje, teniendo su lugar propio las actividades académicas de los estudiantes y, en algunas ocasiones, en el plan de estudios de los docentes. El desarrollo de experiencias de enseñanza-aprendizaje desde los distintos niveles educativos que se han ido multiplicando con el paso del tiempo, en ventajas a nuevas formas de entender la presencia en aulas, aparte de ser vistas y en algunos casos sentidas, son un recurso más en los procesos de innovación (Marín, 2015).

El aprendizaje y la innovación van en conjunto; mientras que el aprendizaje se caracteriza por el cambio en el comportamiento, la innovación implica un cambio en el proceso de pensamiento (Arratia et al, 2009). Ambos buscan realizar un cambio para mejorar la educación superior en las instituciones que no puede permanecer ajena a los nuevos paradigmas hipermodernos de esta realidad, que se caracterizan por crear y transmitir conocimientos por medio del uso de las TIC's y debe comenzar a orientar acciones educativas en dirección a la investigación de los parámetros de la sociedad de la información y del conocimiento.

Las TIC pueden ser un recurso importante para lograr el acceso de toda la ciudadanía a la educación y así poder elevar la calidad de los programas de formación en las instituciones educativas. Se convierte en un proceso básico al establecer relaciones contenido-persona, recursos humanos y persona-persona para desarrollar procesos cognitivos y promover el aprendizaje profundo. Además de poder crear una comunidad de aprendizaje en medio del sistema, se induce en el espacio virtual una relación de interacción social entre los agentes que participan en el desarrollo (Rodríguez et al., 2013).

El proceso de interactividad puede generar interacción social; obviamente, en la generalidad de la producción científica, "interactividad" e "interacción" son términos que se pueden utilizar indistintamente; para aclarar la razón por la cual los dos conceptos se consideran prioritarios, con el fin de comunicarse con las TIC en el sistema de educación a distancia (Simonson, 2010); teniendo en cuenta la conexión con las TIC en el desarrollo y generación del proceso cognitivo para distinguir el papel de cada concepto en el proceso de enseñanza y aprendizaje del

conocimiento. Explicar el tipo de enseñanza y práctica interactiva pueden promover una agradable experiencia de aprendizaje en línea. Algunos se destacan desafíos personales y desafíos potenciales enseñanza o aprendizaje en línea. Lo que puede ayudar a entender mejor lo antes explicado es Jonassen (1999) con el modelo Instruccional para el diseño de Ambientes de Aprendizaje Constructivistas que enfatiza el papel del aprendiz en la construcción del conocimiento (aprender haciendo).

El ambiente de aprendizaje está dirigido a dar respuesta a una pregunta, caso, problema o proyecto. Fomenta y apoya a comunidades de estudiantes o comunidades que construyen conocimientos a través de la comunicación mediada por computadora que apoyan la colaboración y la comunicación. El problema conduce al aprendizaje, lo cual es la diferencia fundamental entre el ambiente de aprendizaje constructivista y la instrucción objetivista.

Los estudiantes necesitan información que les permita construir sus modelos mentales y formular hipótesis o interrogantes que dirijan su actividad en la resolución del problema. Adecúa los factores ambientales y del contexto que afectan a la puesta en práctica del ambiente de aprendizaje constructivista. Proponer recursos de información, Utilizar herramientas cognitivas (Interrogantes). Poner en práctica herramientas de colaboración y conversación. Proporcionar apoyo social y contextual para el entorno de aprendizaje, lo que llevo a la UNAM a implementar el Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED).

El SUAYED es parte de la modalidad implementada en la UNAM para dar respuesta a la demanda social, con respecto a la tecnología en la docencia y en la carrera de psicología y un sin fin de áreas que se puedan desglosar de esta, aunque en esta actualidad sea ha tenido que tomar parte de la tecnología en toda el área de la docencia por lo acontecido a nivel mundial, ya que se han implementado nuevas plataformas que se han desarrollado y adaptado a apoyadas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicadas a la educación contando con una plataforma virtual para la interacción alumnos-tutores que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El plan de estudios que oferta la UNAM en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala en la modalidad SUAyED de la licenciatura en Psicología, está organizado en semestres, con una duración de 4 años y medio (9 semestres). El cual tiene como objetivo que el estudiante se forme y egrese como Psicólogo General. Cada semestre está conformado por módulos, en el caso particular del cuarto semestre, “Los seis módulos de la Licenciatura en Psicología en Sistema Universidad Abierta y a Distancia tienen como finalidad insertar al alumno, a la manera de una enseñanza propedéutica, en cada una de las áreas de conocimiento y de ejercicio profesional que cultivan los programas de profundización, para que tenga un primer acercamiento a ellas y pueda tomar una decisión acerca de en cuál se insertará a recibir una formación más a fondo a partir del quinto semestre” (Silva et al., 2005, p. 509). Las diferentes áreas a las que se puede insertar el alumno a partir de quinto semestre son:

- Psicología de la salud
- Desarrollo humano y educación
- Organizacionales
- Necesidades Educativas Especiales
- Psicología clínica

El presente material donde se presenta la propuesta de construcción de un curso autogestivo en línea, se centra en Licenciatura de psicología donde el estudiante desde el primer semestre se inserta a este campo llevando los siguientes módulos:

Segundo semestre: “La evaluación psicológica”, donde se tenía como objetivo recopilar información sobre el paciente a través de test y entrevistas, con el fin de evaluar en determinadas áreas.

Tercer semestre: “El campo aplicado de la psicología de la salud”, La finalidad de este módulo es que el alumno tenga un conocimiento amplio sobre los aspectos teóricos, metodológicos y aplicados que se cultivan en el programa de profundización en procesos en la entrevista psicológica en este ámbito de la salud.

Tercer semestre: “El campo aplicado de los procesos organizacionales”, El cual tiene como objetivo general la entrevista psicológica como proceso de obtención de datos en el área de recursos humanos.

Cuarto semestre: en este semestre 4 módulos:

0400-Propedéutico Campo De La Psicología Clínica.

0401- Propedéutico Campo De Los Procesos Organizacional

0402- Propedéutico Campo De Las Necesidades Educativas Especiales

0405-Propedéutico Campo Psicología De La Salud

Estos módulos tienen como objetivo principal la obtención de datos por medio de la entrevista psicológica donde de una u otra forma se desarrollaron entrevista en cada campo para poder realizar entrevista y la obtención de datos.

Además de los módulos a los que los alumnos tendrán la opción de elegir entre los programas de profundización que se ofertan. Siendo esta una oportunidad para los alumnos que obtengan mayor conocimiento de la entrevista psicológica, ya que en esto los docentes, por su parte tienen el reto de que los estudiantes logren con éxito su aprendizaje por lo que guía, modele, regula y retroalimenta; aun cuando no exista una clase presencial, el profesor está pendiente de sus alumnos a medida que estos solicitan dudas de manera individual (SUAYED, 2020), los docentes estimulan la construcción del conocimiento, desarrollando las operaciones cognitivas asociadas, retroalimentación pertinente y oportuna, favoreciendo el buen desempeño a los estudiantes y manteniendo lazos afectivos, así como motivarlos para su aprendizaje (IDEAD, 2013). El aprendizaje en un psicólogo en formación debe ser autónomo y autodidacta el cual le permita obtener conocimientos nuevos y de esta forma ir formando sus propias estrategias para elaborar sus herramientas, como lo son las entrevistas.

La entrevista, es una herramienta que permite a los psicólogos en formación conocer cuales son sus funciones en cada área y cómo desarrollarla

adecuadamente dependiendo el tipo de entrevista a utilizar. Es un recurso que puede ser utilizado no solo por los psicólogos, sino también por otros profesionales de distintas áreas.

Una entrevista es un diálogo entre dos o más personas: el entrevistador formula preguntas y el entrevistado las responde (Astudillo, 2015). Se trata de una técnica empleada para diversos motivos, investigación, medicina, selección de personal, entre otras áreas. Una entrevista no es casual, sino que es un diálogo interesado con un acuerdo previo e intereses y expectativas por parte tanto del entrevistador como del entrevistado.

Las entrevistas psicológicas son excelentes herramientas que los profesionales de la salud mental deben comprender, qué sucede con la complejidad de los pensamientos y fantasías de las personas (Perpiña, 2012). El buen resultado de la intervención depende de un conocimiento profundo de los elementos teóricos y metodológicos que brindan la intervención, y de su correcto uso técnico, menciona las áreas de aplicación o ámbito de aplicación, como la distinción más relevante, su propósito u objetivo. Bajo la premisa de no pretender ser exhaustivo, y considerando que la función de la entrevista es la evaluación hacia el entrevistador, las entrevistas psicológicas se pueden aplicar en:

- De la salud
- Desarrollo humano y educación
- De investigación
- Organizacionales
- Necesidades Educativas Especiales
- Clínica

Para realizar correctamente las entrevistas psicológicas es necesario realizar una sólida formación académica, que incluya conocimientos sobre evaluación psicológica, comunicación y desarrollo humano (Valladolid, 2018) así como otros campos vitales. Esto mencionado dependerá del área de aplicación y del

conocimiento adquirido el cual pueda ser reflejado en su aprendizaje y en su formación profesional como es el caso del pensamiento cognitivo-conductual de esta forma los alumnos por su parte se autorregulan, son autónomos y toman las mejores decisiones para tener un buen aprendizaje teniendo ellos su espacio, tiempo, estilo, ritmo y forma de aprendizaje (Manrique, 2004). Esto implica incitar al alumno a la independencia, autonomía, autorregulación y por lo tanto al dominio que tiene como sujeto activo para construir su aprendizaje.

El aprendizaje autogestivo o aprendizaje autorregulado (Montes de Oca, 2007) es un proceso activo y constructivo por el que los estudiantes establecen y trabajan en interés de unas metas de aprendizaje de la regulación y control de la motivación y la conducta.

El autoaprendizaje o aprendizaje regulado es la habilidad del alumno para tomar una decisión que lo guíe a ajustar el conocimiento de acuerdo con la meta.

Se puede decir que un autodidacta es alguien que puede orientar el proceso de adquisición de nuevos conocimientos o habilidades. El objetivo principal es aprender nuevas habilidades o desarrollar mejor las habilidades que ya tiene (Yarzo, 2015). Las ventajas del aprendizaje autónomo son:

- Fomente la curiosidad y la creatividad mientras van desarrollando sus habilidades de investigación convirtiéndose en el yo que construye el aprendizaje.
- Fomenta la autodisciplina. Si te propones una meta, para lograrla debes disciplinarte y cumplir con el tiempo que te propusiste.
- Aprendiste a resolver problemas por ti mismo. Esto nos hace más críticos y también puede desarrollar preguntas que se adapten a sus objetivos.
- Libertad para decidir a qué le dedicas más tiempo. Ya no se tiene que seguir el ritmo de aprendizaje de los demás en una clase, sino que tú decides cuánto tiempo dedicas a cada aspecto del que quieres mejorar o aprender.

- Eres más constructivo e independiente. Cuando intercambia constantemente los roles de profesores y estudiantes, desarrollará su liderazgo a través de la toma de decisiones.
- Ha mejorado sus estrategias y habilidades de aprendizaje. Prueba las habilidades de enseñanza-aprendizaje existentes en primera persona y las adapta a usted y a su estilo de aprendizaje.
- Mejora la autoestima. Cuando alcanzas las metas que te propusiste, la sensación de satisfacción es cruel y poderosa. Crees que puedes hacer cualquier cosa por ti mismo, ¡nada más!

Este curso será didáctico, autogestivo y no habrá presencia de tutores, esto te permitirá que la utilización de diversas herramientas y recursos multimedia que se proporcionen permitirán interactuar con los contenidos, (Torrano et al., 2017) para un pleno desarrollo y autoconocimiento en la entrevista psicológica y sus fases y estructura.

Los cursos sin la presencia de un orientador se pueden identificar a través del "método de enseñanza unidireccional", que permite a los estudiantes realizar tareas de aprendizaje sin comunicación con el orientador. Esta es la forma de participación recurrente del alumno (Sainz, 2015).

En el curso autogestivo se van obteniendo habilidades para regular su aprendizaje y poder decir que son autodidactas, capaces de auto dirigir el proceso de adquisición de nuevos conocimientos o habilidades.

De esta forma, Palazzo (2015) mencionó que los cursos autogestionados requieren el cumplimiento de los siguientes 5 puntos:

- Los cursos que persisten (en cualquier lugar y en cualquier lugar) son totalmente accesibles sin ningún obstáculo.
- Este curso no cobra tasas de matrícula.
- Se debe dar libertad a los demás para que reutilicen los materiales del curso.

- Utilice formato abierto.
- Debe estar en una plataforma que sea fácil de usar para cualquier persona (disponibilidad).

El aprendizaje autónomo no requiere necesariamente de ir a una institución presencial, para aprender de forma independiente, solo necesitas voluntad. Todos son libres de decidir el horario y realizar sus actividades escolares. Fomentar la investigación en la enseñanza tradicional, el profesor nos proporciona un plan de aprendizaje y debemos aprender en su plan de estudios (Fernández, et al., 2010). Por eso, cuando estudian por su cuenta deben investigar cada tema y subtema de lo que desean aprender. De esta manera, ejercita las diferentes habilidades como:

- Búsqueda de bibliografías.
- Comprensión lectora.
- Investigación científica.

El éxito o fracaso del curso tomado se torna importante, porque de esta forma se refleja si las habilidades antes mencionadas las ha tomado en cuenta para demostrar que sí depende de la presencia o ausencia del tutor, de las estrategias de aprendizaje o del diseño del curso y encontrándose en contradicción entre qué influye para el éxito del curso (Ponce, 2016).

En este curso autogestivo la importancia de la entrevista como fuente principal en el criterio evaluativo en la psicología, así mismo los diferentes tipos de entrevista, en los cuales se busca obtener información para intervenciones clínicas, recursos humanos, evaluación infantil y evaluación en crisis emocional. (Acevedo & López, 2009). La entrevista es uno de los puntos básicos en el proceso general de evaluación psicológica, en este proceso se busca la conceptualización del problema, la formulación de hipótesis, la selección y definición de las metas del tratamiento, y la evaluación de avances y acciones de seguimiento.

La entrevista en pleno siglo XXI ha cambiado su modalidad a como está acostumbrado, ya que se ha tenido que adaptar al contexto que nos rodea como lo es en modalidad a distancia (Espinosa & Fernández, 2017), una entrevista en sus fases ha llevado a no poder observar con detenimiento algunos aspectos como lo es manías o movimientos que el entrevistado pueda tener a manera que avanza la entrevista y de la mano va sus estructuras de la entrevista que al realizarlas se debe tener herramientas más estructuradas si llevamos a cabo el curso y su estructura con las investigaciones pertinentes que puedan ayudar al docente en su desarrollo y a sus alumnos en el aprendizaje para adentrarse en la nueva realidad virtual a la cual nos enfrentemos en la actualidad.

Esto encamina a una educación que requiere de instrumentos técnicos con sustento teórico que permitan un acercamiento a su objeto de estudio desde todos los campos de su aplicación, como lo es en los semestres anteriores se han obtenido los conocimientos acerca de la naturaleza humana, por tanto es necesario conocer teórica y técnicamente una de las principales herramientas de la psicología (Carrillo, 2018), la entrevista psicológica y la incorporación de las TIC's a la educación ha cambiado la forma de comunicación y construcción de nuevos conocimientos y entornos de enseñanza y aprendizaje en los últimos tiempos, pero aunque son un componente indispensable de innovación curricular, no tienen el impacto previsto en el mejoramiento de la educación, por lo que se señala la necesidad de indagar por qué las innovaciones por sí solas no facultan a los docentes en los cambios requeridos (Marín, et al., 2015).

Aceptar las nuevas tecnologías y dominar las competencias para su uso constituyen en la actualidad herramientas básicas (Claxton & Lucas, 2016) en esta era de gran auge de las tecnologías de la información y comunicación. Hoy en día el modelo educativo que se pretende trabajar con los estudiantes es con base en el plan curricular de su formación académica para formar estudiantes competentes.

En tal sentido es que los participantes en procesos de enseñanza y aprendizaje de la psicología y la implementación en su práctica profesional, que pueda ser mediante la formación constructivista y mediada mediante una computadora, siendo un aprendizaje autónomo y teniendo en cuenta las ventajas de este. Ventajas de un aprendizaje autónomo y autogestivo, donde el alumno conoce sus propios estilos y métodos de aprender, ya que entendiéndose mejor podrá potencializarlos. Él es responsable de su aprendizaje, de esta manera él asume un rol que lo apoye a complementar con investigaciones externas para tener una mayor orientación y promoviendo la interacción entre su desarrollo y autoconocimiento, ya que se tomarán en cuenta las estrategias como (Islas & Carranza, 2011):

Estrategia de lectura: Porque una estrategia es un conjunto de pautas a seguir para lograr una meta o una meta propuesta. Recomendamos implementar algunas actividades, que se describen como una serie de herramientas efectivas.

Estrategia de escritura: En la estrategia de redacción, recomendamos la especificación de elementos específicos de la estructura del libro de texto académico utilizados en combinación con otros elementos:

- Prepare un plan de texto basado en el contenido.
- Organiza tus pensamientos.
- Respeta la estructura del texto.
- Asocia cada idea con un párrafo.
- Desarrolle su propio razonamiento.
- Repase y haga más claro lo que se ha escrito.
- Trabaja según lo planeado para generar texto.

Elaboración de Recursos TIC's

El presente trabajo de apoyo a la docencia se enfoca a reforzar los contenidos temáticos de los módulos que integran el campo de todas las áreas de profundización por las razones que se han descrito con anterioridad. Dicho apoyo consiste en la creación de un curso en línea para su oferta a través de la plataforma educativa Moodle y su estudio será de manera autogestiva y está conformado por 4 módulos:

Módulo 1: Características

Módulo 2: Tipos y objetivos

Módulo 3: Estructura y fases

Módulo 4: Perfil del entrevistador

Para la construcción del material para la actividad de apoyo a la docencia se tomó en cuenta los siguientes elementos:

- Aprendizajes esperados: Se inició con la elaboración de los aprendizajes que se esperan que los alumnos adquieran al finalizar el módulo
- Desarrollo del script: posteriormente se comenzó con la elaboración del Script el cual contiene las siguientes características; definición, competencias, contenido y aprendizajes esperados, precurrentes del

módulo, introducción del módulo, lección (desarrollo de los temas), cierre del módulo y lecciones autoaplicables.

- Elaboración de reactivos: el cual es un componente de medida que consiste en una pregunta o instrucción que requiere una respuesta del examinado, a partir de la cual se puede inferir su ejecución o desempeño (en este caso el aprendizaje esperado que determina la programación de cada módulo).

Presentación de la propuesta

A continuación, se presenta la propuesta del desarrollo del script del Módulo 3 “Estructuras y Fases”, en un primer momento se realiza una pregunta detonante sobre el contenido de la unidad, el script completo se encuentra en apéndice, añadiendo una imagen que represente a la misma.

Figura 1

Tema y Pregunta del módulo 3.

MÓDULO 3. ESTRUCTURA Y FASES

¿Cuál es la estructura y las fases de la entrevista psicológica?

3.1 ¿Cuál es la estructura de la entrevista psicológica?

3.2 ¿En qué consisten las fases de la entrevista psicológica?

Módulo 3. Estructura y Fases

¿Cuáles son los tipos de estructura y las fases de la entrevista psicológica?

COMPETENCIA: Al finalizar el módulo serás capaz de reconocer los tipo de estructura y fases entrevista psicológica valorando su importancia ante sus diferentes aplicaciones.	
APRENDIZAJES ESPERADOS Al finalizar el módulo, el participante podrá:	CONTENIDO
Identificar las características de la entrevista psicológica estructurada Recordar las características de la entrevista psicológica semiestructurada Listar las características de la entrevista psicológica abierta	3.1 ¿Cuáles son los tipos de estructura de la entrevista psicológica? 3.1.1 Estructurada 3.1.2 Semi estructurada 3.1.3 Abierta
Reconocer el desarrollo que se lleva a cabo antes de la entrevista Describir el proceso que se realiza durante la entrevista Definir las actividades que se hacen después de la entrevista	3.2 ¿En qué consisten las fases de la entrevista psicológica? 3.2.1 Antes de la entrevista 3.2.2 Durante la entrevista 3.2.3 Después de la entrevista

Después de esta información se prosigue con la introducción en donde se plantean los temas y aspectos que comprenden al tema del contenido

Figura 3

Introducción al módulo 3

Introducción

La entrevista psicológica es una relación directa entre dos o más personas, al menos a través de una comunicación simbólica por parte del entrevistador, metas predeterminadas y metas conocidas, y la asignación de roles del entrevistador para controlar la situación. Por tanto, esta es una relación interpersonal asimétrica. (Parra, 2017) La regla básica de una buena entrevista es obtener datos completos sobre el comportamiento general del entrevistado durante la entrevista, incluida no solo la información recopilada con la función de escucha, sino también la experiencia y la información de observación. Las entrevistas son el método más común para obtener información en humanos y disciplinas de la salud; varía según la disciplina.

Desde entrevistas en la prensa hasta el diagnóstico de los médicos. En psicología, la entrevista es una excelente herramienta para la adquisición y recolección de datos, se utiliza para obtener información en el proceso de selección de personal, diagnóstico clínico y psicoeducativo, orientación profesional, investigación psicológica y sociológica y evaluación de aprendizajes. Como se mencionó en el apartado anterior, las entrevistas psicológicas (como todo tipo de entrevistas) seguirán profesionalizándose a lo largo del tiempo hasta que se definan a sí mismas. Hay muchos modelos de entrevistas psicológicas y algunos de sus principios o conceptos son comunes a las entrevistas psicológicas generales. Esto favorece la formación de los estudiantes para que se conviertan en hábiles entrevistadores, preparados para realizar esta actividad en diversos campos.



Posteriormente se desarrollan los temas, en donde se tendrá que elegir una imagen que represente el contenido.

Figura 4

Esquemas del tema.



En la tercera columna de la tabla se inserta un glosario el cual contiene definiciones de palabras que se encuentra en negrita dentro del contenido. Tal como se muestra.

Figura 5.

Glosario

<p>El rapport</p> <p>Un problema básico es poder iniciar la primera fase de la entrevista, y establecer una buena conexión con el paciente al momento de iniciar y desarrollar entrevistas psicológicas, porque son uno de los temas desarrollados a partir de la entrevista. En el primer semestre de la carrera, debes ser capaz de familiarizarte con la terminología y ponerla en práctica en el nivel práctico del campo clínico. Establecer una buena relación con una persona o grupo de personas requiere de un proceso</p> <p>para establecer una relación: Desde el punto de vista del autor, el concepto se define como el vínculo emocional y comunicativo que se establece entre las dos partes durante todo el proceso de la entrevista. Una vez establecido, si el rapport es positivo, reducirá la ansiedad del entrevistado y, si corresponde, promoverá la confianza y una atmósfera natural, lo que hará que el comportamiento del entrevistado sea natural (Espinosa & Fernández, 2017).</p>	<p>El rapport se establece comúnmente en la introducción terapéutica o en cierta situación social que amerite un estímulo y a la vez un intercambio de información, en ello se establece su base psicológica. (Linda, Rosenthal & Robert,</p>
---	---

Al finalizar cada tema del módulo será posible ver un apartado de “Aspectos a recordar” en el cual se puntualizan en forma de lista los aportes de cada sección, en este mismo apartado será posible visualizar los “Materiales adicionales” que son aquellas lecturas en forma de referencias bibliográficas en las cuales se ha apoyado la creación y desarrollo del tema del módulo 3

Figura 6
Aspectos a recordar y material adicional.

Pág. 18 cierres	<p style="text-align: center;">Aspectos que debes recordar</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Las entrevistas estructuradas tienen diferentes respuestas a las cuales se pueden recopilar datos extremadamente organizados y precisos. ☐ Estas entrevistas proporcionan los datos más fiables ☐ Tema y preguntas elaboradas conforme un mismo tema y fin. ☐ Las entrevistas semiestructuradas son más flexibles y ayudan a saber más de un tema
-----------------------	--



	<ul style="list-style-type: none"> ☐ ventajas más favorables para la recolección de datos ☐ El entrevistador debe comprender las acciones de las entrevistas no estructuradas ☐ Correcto curso de las preguntas y los temas a abordar en la entrevista <p style="text-align: center;">Material adicional</p> <p>Elizalde, O. (2018, 21 de noviembre) <i>La entrevista semi-estructurada</i>. CONEDUCYT. https://www.lamalditatis.org/post/entrevista-semi-estructurada</p> <p>Flick, U. (2012). <i>Introducción a la investigación cualitativa</i>. Morata.</p> <p>Godoy, C. (2020, 28 de abril) <i>Guía básica para aplicar la técnica de la entrevista en investigación</i>. tesisdeceroa100.com. https://tesisdeceroa100.com/guia-basica-para-aplicar-la-tecnica-de-la-entrevista-en-investigacion/</p> <p>Helmut, C. (2021, 21 de abril). Entrevista abierta. <i>Lifeder</i>. https://www.lifeder.com/entrevista-abierta/.</p> <p>Keat, D. (1992) <i>La entrevista perfecta</i>. Pax</p> <p>Marradi, A.; Archenti, N.; Piovani, J. (2007). <i>Metodología de las ciencias sociales</i>. Emecé .</p> <p>Parra, I. M. (2017). <i>Guía Didáctica Unidad de Aprendizaje teoría y práctica de la entrevista</i>. https://www.ecorfan.org/textbooks/P-Guides/PG%20TIII/PG%20TIII.pdf.</p> <p>Rodríguez, A. (2018, 27 de junio) <i>Diferencia entre las entrevistas estructuradas y semi-estructuradas</i>. Leaf group. https://www.cuidatudinero.com/13104149/diferencia-entre-las-entrevistas-estructuradas-y-semi-estructuradas</p>
--	---

Alcances y perspectivas

La nueva tendencia del diseño del aprendizaje tiende a ser irrestricta en el contenido del curso, los alumnos deciden la dirección del proceso de forma autónoma y la evaluación es una categoría más subjetiva, que no se rige por estándares cuantitativos específicos, sino que es el proceso de ser evaluado y le da protagonismo a la autoevaluación (Gil, 2004; Góngora & Martínez, 2012). Al diseñar la instrucción como un proceso, tenga en cuenta las debilidades y fortalezas de las diferentes teorías de aprendizaje, de modo que pueda tomar las medidas necesarias en los materiales y procedimientos diseñados para el aprendizaje para lograr un plan de calidad que propicie el aprendizaje. Se debe promover el desarrollo de pensamiento lógico y habilidades de pensamiento más.

Este diseño instructivo se desarrolló utilizando una herramienta de "secuencia de comandos", que incluye la guía técnica detalla todos los elementos que orientan el proceso de aprendizaje del alumno. Estas guías están especificadas en el gestor de contenidos o LMS (learning management system) con siglas en inglés y se basan en plataformas educativas como Moodle, Claroline, Blackboard, Dokeos o Canvas Wait, por nombrar algunos (Sánchez, 2010). Esto cabe mencionar que en educación a distancia, el diseño del manual debe incluir el tipo de conocimiento que necesita ser adquirido, elija aprenda y evalúe la tecnología porque no se puede improvisar diferente de un sistema educativo presencial.

Por este motivo, se utiliza el modelo Jonassen y Martinez (2012) mencionaron que enfatiza el rol de los aprendices debe ser la construcción de conocimientos y propugnar que los estudiantes deben aprender de manera autogestiva haciendo que los aprendizajes y formación que tengan les ayude en su aprendizaje y de igual manera que este curso. En cuanto a la parte de apoyo a la docencia, se analiza cada contenido del curso que componen cada módulo del programa de la licenciatura de psicología del plan de estudios que ofrece la FESI en el Sistema del SUAyED, en donde se encontró algunas áreas de oportunidad, mismas que se pretenden abordar con el curso en línea autogestivo sobre "Entornos virtuales para la enseñanza del proceso de la entrevista psicológica: presencial y en línea"

El material de apoyo a la docencia tiene contenido relevante debido a la propuesta de sus cuatro módulos de Entornos virtuales para la enseñanza del proceso de la entrevista psicológica: presencial y en línea "Estructura y fases entrevista psicológica: Diseño de un módulo autogestivo en línea", dentro del cual el estudiante podrá contar con una herramienta más para mejorar en la práctica profesional, abordando sus distintos temas que este ofrece, retomando y profundizando en un tema que se ve en el transcurso de los módulos durante la licenciatura. Y el diseño de este curso tiene como objetivo principal aprender nuevas habilidades o desarrollar mejor las habilidades que ya tiene (Yarzo, 2015). Las ventajas del aprendizaje autónomo son:

- Fomente la curiosidad y la creatividad
- Fomenta la autodisciplina.
- Aprendiste a resolver problemas por ti mismo.
- Libertad para decidir a qué le dedicas más tiempo.
- Ser más constructivo e independiente.
- Ha mejorado sus estrategias y habilidades de aprendizaje.
- Mejora la autoestima.

Estas ventajas que se mencionaron anteriormente las verá el participante reflejado a lo largo del curso y mediante su práctica en cuanto el aprendizaje de cada submódulo de este y en cuanto al tiempo en que realiza cada módulo.

Sin embargo, como todo, también tiene sus contras. En este sentido, las desventajas de la propuesta de acuerdo con Álvarez (2020) sería:

- Inestabilidad horaria: Aprender por cuenta propia requiere de una gran disciplina, por lo que las personas que no cuentan con una estabilidad horaria se les dificultará aprender.
- No todo el mundo tiene métodos, herramientas o técnicas para determinar si la información que recopiló durante la investigación es confiable o si es

verdaderamente objetiva. Por lo tanto, muchas personas garantizan que el aprendizaje debe ser guiado a diferentes niveles por la persona adecuada en el campo.

- Además, aunque el autoaprendizaje cuenta con información útil y correcta para los autodidactas y un estímulo permanente de su inteligencia, su desventaja es que no es reconocido por la sociedad como títulos oficiales, por lo que su efectividad en los siguientes aspectos: laboral y académico.

La importancia de planificar y realizar el módulo 3 es con el fin de evitar divagar en los temas, encaminarlos a los objetivos del módulo que son el de desarrollar las habilidades necesarias para un entrevistador centrándose en los objetivos de cada tema y subtemas dentro del script y asegurar la calidad de este. El precisar los propósitos esenciales del curso, los componentes que conforman el programa y que pueden ser enlazados para dar sentido al proceso de aprendizaje, encaminado siempre a la mejora del curso y la experiencia del alumno.

Como propuesta para mejorar el curso autogestivo sobre la entrevista psicológica en el cual se incluye un módulo especial dedicado a la estructura y fases requerido en el entrevistador, el diseño de este servirá como guía del aprendizaje señalando los momentos y los materiales en uso, indicando de forma sucesiva los temas por estudiar, como un punto importante a señalar dentro de este módulo 3 y con la finalidad de disminuir el sentimiento de soledad en los estudiantes, la interacción con el tutor a cargo deberá ser por medio de retroalimentaciones objetivas y claras que servirán de soporte y reforzamiento del contenido del curso.

Referencias

Araya, V. & Orellana, X. (2018). Representaciones de docentes universitarios respecto de las TIC en la acción práctica: Algunas claves para el diseño de constancias formativas. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 2(3). <http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/547>

Arratia, O., Galisteo, D., Pérez M., García-Arista, M. (2009). *Innovación en docencia universitaria con moodle. Casos prácticos*. Editorial Club Universitario.

Álvarez, C (2020, 17 de julio). *Aprendizaje autónomo: ventajas y desventajas*. Easy LMS . <https://www.easy-lms.com/es/centro-de-conocimiento/cursos/ventajas-y-desventajas-de-los-cursos-online/item10402>

Acevedo. A & López, M.(2009) *El proceso de la entrevista*. Limusa, 4ª edición.

Calleja, R. (2010, 27 de octubre). *Un nuevo modelo educativo para el siglo XXI. Comunidad escolar*. periódico digital de información educativa. <http://comunidad-escolar.pntic.mec.es/880/report1.html>

• Bautista, G., Borges, F., & Forés, A. (2006). *Didáctica universitaria en Entornos Virtuales de Enseñanza-Aprendizaje*. Narcea.

*Carrillo, L. (2018, 18 de junio). *Psicología y nuevas tecnologías (TICs)*. Psicólogos Madrid. Centro de Psicología y Coaching. <https://www.upadpsicologiacoaching.com/psicologia-nuevas-tecnologias-tics/>

*Claxton, G & Lucas,B. (2016). *Para educar*. Narcea.

*Espinosa, J. A. G., & Fernández, E. S. (2017). *La entrevista en las organizaciones*. Manual Moderno.

*España, C. G. (2020, 10 de septiembre). *El uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la Psicología en España*. Infocoponline.. http://www.infocop.es/view_article.asp?id=14979

*Fernández, E., Mireles, M. & Aguilar R. (2010) La enseñanza a distancia y el rol del tutor virtual: una visión desde la Sociedad del Conocimiento. *Etíc@net*, 7(9).15
<http://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/numero9/Articulos/Formato/articulo2.pdf>

Góngora, P. & Martínez, L. (2012). Del Diseño Instruccional al Diseño de Aprendizaje con Aplicación de las Tecnologías. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 13 (3)

Hernández G., S. (2007). El constructivismo social como apoyo en el aprendizaje en línea. *Apertura*, 7 (7). <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=68800705>

Islas, C. & Carranza, M. (2011). Uso de las redes sociales como estrategias de aprendizaje ¿Transformación educativa?. *Revista de Innovación Educativa*. 3(30).
<http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/198/213>

IDEAD. (2013). Estrategias y técnicas de aprendizaje. [Video]. Universidad del Tolima. <https://www.youtube.com/watch?v=G8wdbZmZplw>

Marín, V. (2015). Presentación. *Revista Complutense de Educación*, 26(Especial), Pág. 9–12. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/46659>

Manrique, L. (2004). El aprendizaje autónomo en la educación a distancia. Departamento de Educación. *Universidad Católica de Perú*. http://www.ateneonline.net/datos/55_03_Manrique_Lileya.pdf

Marín, V., Sampedro, B., y Muñoz, J. (2015). ¿Son adictos a las redes sociales los estudiantes universitarios?. *Revista Complutense de Educación*. 26(Especial)(25) .
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/46659>

Montes de Oca G, R. (2007). *Alfabetización Múltiple: En nuevos ambientes de aprendizaje*, primera Edición.
<https://books.google.com.mx/books?id=HFtVwzMgHz4C&pg=PA161&dq=aprendizaje+autogestivo+para+docente&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwip0J7T55fUAhVF8CYKHRdaCWoQ6AEIKTAB#v=onepage&q=aprendizaje%20autogestivo%20para%20docente&f=false>

Reyes, J.(2020, 27 de marzo). *El uso de nuevas tecnologías en consulta*. Blog de ISEP. <https://www.isep.es/actualidad-psicologia-clinica/nuevas-tecnologias-psicologia/>.

Parra, I. M. (2017). *Guía Didáctica Unidad de Aprendizaje teoría y práctica de la entrevista*. ECORFAN <https://www.ecorfan.org/textbooks/P-Guides/PG%20TIII/PG%20TIII.pdf>.

Pérez, A & Santilli, S. (2019, 22 de marzo) *¿Educación tradicional o educación online?*. OBS Business School.

<https://www.obsbusiness.school/actualidad/noticias/educacion-tradicional-o-educacion-online>

Ponce, M. E. P. (2016). *La autogestión para el aprendizaje en estudiantes de ambientes mediados por tecnología/ Self-managed learning in students within technology-mediated environments.*

Palazio, G, J. (2015) Sobre el modelo MOOC: filosofía, costo y estructura. *Tecnología, Ciencia y Educación*, 1(1). <http://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/37/24>

Perpiña,C. (2012). *Manual de la entrevista Psicológica*. Ediciones Pirámide.

*Rodríguez, A., Marín, C. y Munévar, R. (2013). El papel de la interactividad en el desarrollo de los procesos cognitivos. *Revista Educación y Desarrollo social*. 7(2). <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/reds/article/view/683/441>

*Sáinz, P. R. (2015). *Los MOOC en la educación del futuro: la digitalización de la formación*. Fundación Telefónica y Editorial Ariel.

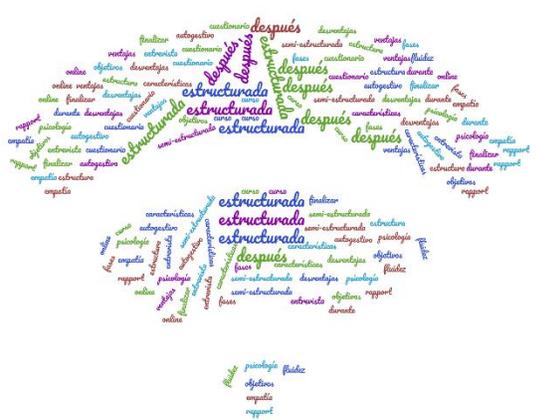
*SEP (2017). *Aprendizajes Clave para la Educación Integral*. Nuevos planes y programas de estudio 2017. México.

*Simonson. M. (2010). *Teoría, investigación y educación a distancia*. UOC, 7-27.

*SUAYED (2020). *bienvenida*. Licenciatura de psicología en línea de la universidad nacional autónoma de México. <https://suayed.iztacala.unam.mx/bienvenida/>

*Yarzo, J. (2015,26 de octubre). *Ventajas y desventajas del aprendizaje en línea o virtual.* Enseñanza-Aprendizaje Virtual.

Apéndice

Módulo 3. Estructura y Fases	
<p>¿Cuál es la estructura y las fases de la entrevista psicológica?</p>  <p>Competencias: Al finalizar el módulo serás capaz de reconocer los tipos de estructura y fases de la entrevista psicológica valorando su importancia ante sus diferentes aplicaciones</p> <p>MÓDULO 3. ESTRUCTURA Y FASES</p> <p>¿Cuál es la estructura y las fases de la entrevista psicológica?</p> <p>3.1 ¿Cuál es la estructura de la entrevista psicológica?</p> <p>3.2 ¿En qué consisten las fases de la entrevista psicológica?</p>	

Módulo 3. Estructura y Fases

¿Cuáles son los tipos de estructura y las fases de la entrevista psicológica?

APRENDIZAJES ESPERADOS	CONTENIDO
Al finalizar el módulo, el participante podrá:	
<ul style="list-style-type: none">*Identificar las características de la entrevista psicológica estructurada*Recordar las características de la entrevista psicológica semiestructurada*Listar las características de la entrevista psicológica abierta	<p>3.1 ¿Cuáles son los tipos de estructura de la entrevista psicológica?</p> <p>3.1.1 Estructurada</p> <p>3.1.2 Semi estructurada</p> <p>3.1.3 No estructurada</p>
<ul style="list-style-type: none">*Reconocer el desarrollo que se lleva a cabo antes de la entrevista*Describir el proceso que se realiza durante la entrevista*Definir las actividades que se hacen después de la entrevista	<p>3.2 ¿En qué consisten las fases de la entrevista psicológica?</p> <p>3.2.1 Antes de la entrevista</p> <p>3.2.2 Durante la entrevista</p> <p>3.2.3 Después de la entrevista</p>

	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p>Precurrentes: En este módulo aprenderás los diferentes tipos de estructura que puede tener una entrevista, así como los tres momentos de su realización, para ello es necesario tener conocimiento acerca de que es una entrevista, para que sirve, cuáles son sus objetivos y características en función de su ámbito de aplicación.</p> </div>	
<p>Pág. 1</p>	<p>Introducción</p> <p>Como se ha visto en los módulos anteriores la entrevista psicológica es una relación directa entre dos o más personas, a través de una comunicación simbólica por parte del entrevistador, metas predeterminadas y metas conocidas, y la asignación de roles del entrevistador para controlar la situación (Parra, 2017). La regla básica de una buena entrevista es obtener datos completos sobre el comportamiento general del entrevistado durante la entrevista, incluida no solo la información recopilada con la función de escucha, sino también la experiencia y la información de observación</p> <p>La entrevista es una excelente herramienta para la adquisición y recolección de datos, se utiliza para obtener información en el proceso de selección de personal, diagnóstico clínico y psicoeducativo, orientación profesional, investigación psicológica y sociológica y evaluación de aprendizajes. (Acevedo & López, 2009). Como se mencionó en el apartado anterior, las entrevistas psicológicas seguirán profesionalizándose a lo largo del tiempo hasta que se definan a sí mismas. Hay distintas estructuras de entrevistas psicológicas y algunos de sus principios o conceptos son comunes a las entrevistas generales y a su estructura como a su de aplicación.</p>	<p>Glosari o</p>



Pág.
2

3.1 ¿Cuáles son los tipos de estructura de la entrevista psicológica?

La entrevista es una técnica de investigación cualitativa que consiste en hacer preguntas para conversar con los encuestados y recopilar datos sobre un tema; en la mayoría de los casos, el entrevistador es el experto que intenta comprender las opiniones de los encuestados a través de una serie de preguntas las cuales dependen del ámbito de aplicación y objetivo; la entrevista puede clasificarse de acuerdo a su estructura en estructurada, semiestructurada y no estructurada o abierta, las cuales se revisan a continuación (Fernández, 2011).



Pág.
3

3.1.1 Estructurada

En este tipo de entrevista, el terapeuta preparará con antelación todas las cuestiones planteadas en la reunión. Las entrevistas estructuradas tienen

una mayor flexibilidad porque se pueden realizar por teléfono, en línea o cara a cara. Las preguntas de la entrevista se deciden de antemano en función de los detalles de la información requerida (Salgado & Moscoso, 2005). Las entrevistas estructuradas se utilizan para entrevistas psicológicas con el propósito de mantener la uniformidad durante todas las intervenciones.

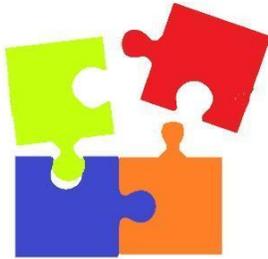
En una entrevista estructurada deben tomar en cuenta los siguientes aspectos: En primer lugar, porque debemos asegurarnos de que la información que queremos obtener es la que buscamos, no otra cosa (Rodríguez, 2018) ejemplo:

- Entrevistador: Esto parece muy importante. Ayúdame a entenderlo. ¿Para usted conducir significa que podría volverse más independiente, y eso le preocupa?
- Entrevistado: Tal vez.
- Entrevistador: ¿Qué sucedería si se vuelve más independiente?
- Entrevistado: Bien, podría fracasar.
- Entrevistador: ¿Qué quiere decir?
- Entrevistado: Las personas independientes hacen cosas. Y yo podría fracasar. Supongo que, si me apoyo en “AB”, no puedo fracasar.
- Entrevistador: Entonces, si es capaz de conducir significa que es más independiente, y en tal caso estará más expuesta al fracaso en algunas cosas.
- entrevistado: Eso creo.

En segundo lugar, porque debemos redactar el cuestionario de tal manera que nos aseguremos de que no influimos de ninguna manera en las posibles respuestas del encuestado.

- ¿Cómo te has sentido de ánimo últimamente?
- ¿Hay algunos problemas y situaciones que impiden tu rendimiento?
- ¿Cómo es tu adaptación y motivación a la escuela?
- ¿Consideras que últimamente hay cambios importantes en tu vida y cómo han influido?

El tercer y más importante punto es que la redacción del cuestionario representa un momento crítico en el desarrollo de la encuesta, que se puede decir que es un momento de “no retorno”. Desde el momento en que entrevistamos a la primera persona, ya no podremos modificar nada escrito en el cuestionario (no podremos agregar ni cambiar preguntas ni modificar respuestas), porque si lo hacemos, ya no podremos comparar temas.

	<p>Ejemplos de preguntas descriptivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuál es la cocina preferida de los mexicanos? <ul style="list-style-type: none"> ○ Variable: Cocina ○ Grupo objetivo: mexicanos ● ¿Cuántos ciudadanos chinos deciden dejar el país cada año para buscar mejores oportunidades? <ul style="list-style-type: none"> ○ Variable: Número de ciudadanos que buscan mejores oportunidades ○ Grupo objetivo: ciudadanos chinos <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div>	
<p>Pág. 4</p>	<p>Objetivos de la entrevista estructurada (Salgado & Moscoso, 2005)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Guiar la entrevista para lograr los objetivos establecidos. ● Obtener información lo más precisa y eficaz posible sobre el problema. ● Planificar el proceso de evaluación psicológica. 	



<p>Pág. 5</p>	<p>Características</p> <ul style="list-style-type: none">• Las entrevistas pueden realizarse de distintas formas tanto presencial como a distancia.• Siguen una serie de preguntas desde las más simples hasta las más complejas.	
<p>Pág. 6</p>	<p>¿Cómo construir una entrevista estructurada?</p> <p>Por ejemplo, en un caso de reclutamiento el entrevistador hará a todos los candidatos las mismas preguntas de acuerdo con un guion prediseñado (Godoy, 2020). Suelen ser preguntas cerradas y hay poco espacio para que los entrevistados respondan en profundidad. La razón de esto es que el entrevistador utilizará un sistema de puntuación para asignar un valor a cada opción de respuesta. Esto le ayudará a unificar los criterios para evaluar a cada candidato. Por tanto, al finalizar la entrevista estructurada, el entrevistador obtendrá una puntuación por la respuesta de cada candidato, lo que le facilitará la elección del que tenga la puntuación más alta.</p> <p>El siguiente ejemplo es un guion de entrevista psicológica del área clínica:</p> <ul style="list-style-type: none">* A partir de la operatividad del concepto, se obtienen las variables y categorías o indicadores de cada variable.* Las variables están organizadas en bloques y tienen un orden lógico.* Se ha redactado el cuestionario final.	

	<p>Datos de identificación de la entrevista</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Día de la entrevista: ● Hora de la entrevista: ● Locación donde se realizó la entrevista: <p>Datos de identificación de la persona entrevistada</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nombre: ● Edad: ● Lugar de origen: ● Profesión: <p>Batería de preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cómo se describe usted como persona? Considera que tiene algún problema, En este momento tiene preocupación por algo. ● ¿Ha acudido con anterioridad a tratamientos similares? ● ¿Hay situaciones que se relacionen con su motivo de visita (cuadro clínico), en las etapas de su infancia, adolescencia o adultez? ● ¿Algún evento significativo causal en etapas como cambio de casa, matrimonio, primer hijo, trabajo, pérdidas o ganancias emocionales importantes? 	
<p>Pág. 7</p>	<p>Ventajas de una entrevista estructurada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Las entrevistas estructuradas se centran en la precisión de las diferentes respuestas, de modo que se puedan recopilar datos extremadamente estructurados. Cada encuestado tiene una respuesta diferente a la misma estructura de preguntas y puede analizar las respuestas juntos. ● Gran cantidad de muestras que se pueden utilizar para contactar con la población objetivo. ● Dado que las entrevistas estructuradas proporcionan estandarización, el proceso de entrevista se simplifica. 	

	<ul style="list-style-type: none">● Haciendo preguntas precisas, puede obtener mejor información y realizar un análisis general del problema de investigación. 	
Pág. 8	<p>Desventajas de una entrevista estructurada:</p> <ul style="list-style-type: none">● Alcance limitado de la evaluación de los resultados obtenidos.● La exactitud de la información prevalece sobre el detalle de la información.● Los encuestados están obligados a seleccionar entre las opciones de respuesta proporcionadas.● Se espera que el investigador siempre siga la lista de preguntas planteadas, independientemente de lo interesante que esté resultando la conversación con los participantes.● Se requiere de mucho tiempo para realizar una entrevista estructurada. 	

<p>Pág. 9</p>	<p>3.1.2 Semiestructurada</p> <p>Se debe de mantener la estructura básica de las entrevistas semiestructuradas también brinda al entrevistador mucho espacio de maniobra para explorar al entrevistado (Elizalde, 2018) Incluso si se trata de un diálogo de orientación entre el entrevistador y el entrevistado, es flexible. Teniendo en cuenta la estructura, el entrevistador puede seguir cualquier idea o utilizar toda la entrevista de forma creativa.</p> <p>La mejor forma de realizar entrevistas semiestructuradas es cuando el entrevistador no tiene tiempo para investigar y necesita información detallada sobre el tema.</p>	
<p>Pág. 10</p>	<p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presentan un grado mayor de flexibilidad ● Explicar y anticipar el comportamiento. ● Las preguntas de la entrevista son menos formales y más profundas hacia distintos temas y no en uno solo. 	

	<p>Características</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El entrevistador y el entrevistado participan en una entrevista formal. ● El entrevistador elabora y utiliza la "Guía de entrevista", que contiene una lista de preguntas y temas a tratar en la conversación, generalmente en un orden específico, pero si la conversación lo requiere, se puede cambiar el orden de las preguntas. ● Esta fórmula permite a los entrevistadores hablar y promover la comunicación bidireccional. ● El entrevistador sigue las pautas, pero puede seguir la ruta del tema apropiado en la conversación y puede desviarse de las pautas cuando lo considere apropiado. Ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> ● Además de las preguntas directamente relacionadas con los conceptos que se investigan, las entrevistas semiestructuradas también utilizan una variedad de sondas que permiten obtener más información o establecer una relación mediante el uso de la capacidad de escucha activa por parte del entrevistador. Por ejemplo, la pregunta “¿Qué te dijo el médico sobre la enfermedad de tu madre?” puede ir seguida de una paráfrasis como “¿Así que el médico nunca usó la palabra demencia?” o de una reflexión como “Suena como si estuvieras muy alterado”. De manera similar, la pregunta, “¿Cómo llegaste a ser la persona que cuida a tu madre?” podría ser seguida por una sonda neutral como, “¿Puedes decirme más sobre cómo fue eso?” O si la respuesta era larga, por una breve declaración resumida. 	
<p>Pág. 11</p>	<p>¿Cómo construir una entrevista semiestructurada?</p> <p>Las entrevistas semiestructuradas se llevan a cabo en forma de diálogo con un encuestado a la vez, utilizando una combinación de preguntas cerradas y abiertas, generalmente acompañadas de preguntas posteriores de por qué o cómo (Flick, 2012).</p>	

- Utilice preguntas abiertas para que pueda obtener respuestas descriptivas.
- Debe utilizar un lenguaje que el participante pueda comprender fácilmente.
- Mantenga las preguntas lo más breves posible.
- No formule preguntas como negativas.
- Siempre haga primero las preguntas importantes.

Permite al entrevistador desarrollar diversos temas necesarios para desarrollar preguntas abiertas alrededor de un tema específico.

Datos de identificación de la entrevista

- Día de la entrevista:
- Hora de la entrevista:
- Locación donde se realizó la entrevista:

Datos de identificación de la persona entrevistada

- Nombre:
- Edad:
- Lugar de origen:
- Profesión:

Preguntas

- ¿Cuál crees que es la concepción con que el centro integra las TIC en el aula?
- ¿Cuáles son los recursos tecnológicos con que cuenta el centro?
- ¿Coméntanos cuál es el perfil digital de los alumnos, profesores y padres?
- ¿Qué problemas educativos se resuelven con tecnología?
- ¿Puedes señalar si en el proceso de adopción de las TIC por el centro se han cometido algunos errores y qué se ha aprendido de ellos?

<p>Pág. 12</p>	<p>Ventajas (Keats,1992)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las preguntas se preparan antes de que se programe la hora de la entrevista, de modo que los entrevistadores tengan tiempo para preparar y analizar las preguntas. • Un cierto grado de flexibilidad manteniendo las pautas dependiendo el ámbito de aplicación. • A diferencia de las entrevistas estructuradas, los entrevistadores pueden expresar las preguntas de la entrevista en su formato preferido. • Se pueden recopilar datos confiables a través de estas entrevistas. <p>Desventajas (Keats,1992)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debido a la flexibilidad proporcionada, los participantes pueden cuestionar los factores de confiabilidad de estas entrevistas. • Comparar dos respuestas diferentes es difícil porque no se siguen completamente las pautas para realizar este tipo de entrevista, ya que dependen del ámbito de aplicación <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 20px;">   </div>	
<p>Pág. 13</p>	<p>3.1.3 No estructurada o abierta</p> <p>También conocidas como entrevistas en profundidad, las entrevistas no estructuradas a menudo se describen como conversaciones realizadas con el propósito de recopilar información más detallada, para la evaluación, intervención o investigación. Estas entrevistas tienen menos problemas porque están más inclinadas a conversaciones normales, como lo son diálogos que surgen mediante avanza una conversación solo con diferencia porque tienen temas implícitos. A diferencia de las entrevistas</p>	

	<p>estructuradas, el objetivo principal de esta es establecer contacto con el entrevistado, ya que es probable que dé respuestas 100% verdaderas (Ruiz, 2007).</p> <p>Los entrevistadores no siguen las pautas, por lo que pueden comunicarse con los participantes de cualquier manera ética para obtener la mayor cantidad de información posible sobre sus temas de investigación.</p> <p>Dado que no existen pautas para estas entrevistas, se espera que el entrevistador se concentre en la inspección para que el entrevistado no se desvíe del motivo principal de la entrevista (Schettini & Cortazzo, 2016). Para que el entrevistador obtenga los resultados deseados, debe considerar los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Intención de entrevista. ● Las entrevistas deben considerar primero los intereses y habilidades de los participantes. ● Todas las conversaciones deben llevarse a cabo dentro del alcance permitido por la entrevista y los entrevistadores deben tratar de cumplir con estas restricciones. ● Las habilidades y conocimientos del entrevistador deben coincidir con el propósito de la entrevista. ● Los entrevistadores deben comprender las acciones e inacciones de las entrevistas no estructuradas. 	
<p>Pág. 14</p>	<p>Objetivos (Ruiz, 1999).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comprender más que explicar ● Buscar la respuesta subjetivamente sincera. ● Obtener respuestas emocionales frente a racionales. ● Preguntar sin esquema fijo para las respuestas. ● Controlar el ritmo de la entrevista en relación con las respuestas recibidas. ● Explicar el sentido de la pregunta tanto como sea necesario y permitir crear juicios de valor u opiniones. 	

<p>Pág. 15</p>	<p>Características</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los participantes o entrevistados pueden hablar libremente. ● Cuantas menos preguntas haga el entrevistador o investigador, mejor. ● Se establece una cierta empatía entre el entrevistado y el entrevistador. 	
<p>Pág. 16</p>	<p>¿Cómo construir una entrevista no estructurada?</p> <p>Es una operación realizada sin un script anterior. Siga el modelo del diálogo entre pares (Helmut, 2021). De esta forma, el rol del entrevistador no solo necesita obtener respuestas, también necesita saber qué preguntas hacer y qué no hacer.</p> <p>Esta técnica consiste en hacer preguntas basadas en las respuestas que aparecen en la entrevista.</p> <p>Ejemplo de preguntas de una entrevista no estructurada o abierta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Dónde te imaginas dentro de 5 años? ● ¿Por qué te dedicas a este sector? ● ¿Qué objetivos tienes en tu vida profesional? ● ¿Cómo es tu trabajo perfecto? ● ¿Cuáles son tus competencias profesionales más destacables? ● ¿Con qué te quedas de tu trayectoria profesional? ● ¿Te gusta trabajar en equipo? ● ¿Cuándo te has formado por última vez? 	
<p>Pag. 17</p>	<p>Ventajas (Marradi et al, 2007)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Debido a la naturaleza informal de las entrevistas no estructuradas, es muy fácil para los entrevistadores establecer relaciones amistosas con los participantes, lo que facilita la obtención de las respuestas que necesitan. ● Los participantes pueden aclarar todas sus preguntas sobre el problema y los entrevistadores pueden aprovechar cada oportunidad para explicar sus intenciones para obtener mejores respuestas. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Los entrevistadores no necesitan responder ninguna pregunta, lo que generalmente aumenta la flexibilidad de todo el proceso de la entrevista. <p>Desventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debido a que no existe una estructura en el proceso de entrevistas, los entrevistadores tardan más en ejecutarlas. • La falta de un conjunto estandarizado de preguntas y pautas indica que la confiabilidad de las entrevistas no estructuradas o abiertas sea cuestionable. <div data-bbox="548 695 1177 997" data-label="Image"> </div>	
<p>Pág. 18 cierr e</p>	<p>Aspectos que debes recordar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las entrevistas estructuradas tienen diferentes respuestas a las cuales se pueden recopilar datos extremadamente organizados y precisos. • Estas entrevistas proporcionan los datos más fiables • Tema y preguntas elaboradas conforme un mismo tema y fin. • Las entrevistas semiestructuradas son más flexibles y ayudan a saber más de un tema • ventajas más favorables para la recolección de datos • El entrevistador debe comprender las acciones de las entrevistas no estructuradas 	

Material adicional

Elizalde, O. (2018, 21 de noviembre) *La entrevista semi-estructurada*. CONEDUCYT.

<https://www.lamalditatis.org/post/entrevista-semi-estructurada>

Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata.

Fernández, R (2011). *Evaluación psicológica. Conceptos, métodos y estudio de casos*. Madrid: Pirámide.

Godoy, C. (2020, 28 de abril) *Guía básica para aplicar la técnica de la entrevista en investigación*. tesisdeceroa100.com.

<https://tesisdeceroa100.com/guia-basica-para-aplicar-la-tecnica-de-la-entrevista-en-investigacion/>

Helmut, C. (2021, 21 de abril). Entrevista abierta. *Lifeder*.
<https://www.lifeder.com/entrevista-abierta/>.

Keat, D. (1992) *La entrevista perfecta*. Pax

Marradi, A.; Archenti, N.; Piovani, J. (2007). *Metodología de las ciencias sociales*. Emecé .

Parra, I. M. (2017). *Guía Didáctica Unidad de Aprendizaje teoría y práctica de la entrevista*. <https://www.ecorfan.org/textbooks/P-Guides/PG%20TIII/PG%20TIII.pdf>.

Rodriguez, A. (2018, 27 de junio) *Diferencia entre las entrevistas estructuradas y semi-estructuradas*. Leaf group.

	<p>https://www.cuidatudinero.com/13104149/diferencia-entre-las-entrevistas-estructuradas-y-semi-estructuradas</p> <p>Ruiz, J. (2007). <i>Metodología de la investigación cualitativa</i>. Deusto.</p> <p>Ruiz, O. (1999). <i>Metodología de la investigación cualitativa</i>. Bilbao.</p> <p>Salgado, F. & Moscoso, S. (2005). <i>La entrevista conductual estructurada de selección de personal: Teoría, práctica y rentabilidad</i>. Pirámide. 2ª edici</p> <p>Schettini, P. & Cortazzo, I. (2016). <i>Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa</i>. EDULP.</p>	
<p>Pág. 19</p>	<p>3.2 ¿En qué consisten las fases de la entrevista psicológica?</p> <p>Como todo instrumento metodológico, la entrevista tiene pasos, etapas o fases que deben seguirse para alcanzar el éxito en el cometido que se ha propuesto; en este caso se sigue la visión de Colín (2009), quien divide a las entrevistas en tres etapas o fases: antes, durante y después.</p> <div data-bbox="646 1045 1114 1486" data-label="Diagram"> </div>	
<p>Pág. 20</p>	<p>3.2.1 Antes de la entrevista</p> <p>Elaboración</p> <p>El primer paso a la hora de elaborar una entrevista es decidir el tema sobre el que se guiará la misma y los informantes a quien irá dirigida, lo cual dependerá de su ámbito de aplicación.</p> <p>Después de seleccionar el tema, aparecerá una pregunta como "¿Qué sé sobre este tema?" (Acevedo, & López, 2006). El proceso de respuesta a esta pregunta dependerá de dos aspectos:</p>	

	<p>a) Si la entrevista es parte del proceso de la encuesta, de una intervención, o de un proceso de evaluación, dependerá de cada ámbito de aplicación.</p> <p>b) Si la entrevista se realizó de manera oportuna y no se incluyó en el proceso, en términos más generales, también debería leer sobre el tema, pero en la medida en que se realizará un análisis más profundo y sistemático de la información teórica. No demasiado detallado. Estos materiales de lectura lo ayudarán primero a comprender la investigación del tema y ayudé a explicar la información que se recuperará aplicando la tecnología. Una vez que haya adquirido una mayor comprensión del tema de estudio,</p> <p>El siguiente paso será escribir el objetivo general de la entrevista, para lo cual se debe considerar:</p> <p>a) Si la entrevista es parte del proceso de evaluación, debe basarse en los objetivos específicos de la entrevista. Según estos objetivos, seleccione la información a través de la cual se puede recopilar la información.</p> <p>b) Si la entrevista se realizó de manera oportuna y no se incluyó en el alcance del estudio una sistematización más extensa, los objetivos operativos se escribirán directamente como considere el tema, el tipo de información que se recuperará y el informante al que se dirige esta técnica.</p>	
<p>Pág. 21</p>	<p>Objetivos de la elaboración</p> <p>Conducirá a los aspectos principales de la entrevista. Cabe señalar que este proceso se puede invertir. En otras palabras, puedes empezar a determinar las dimensiones de la entrevista y continuar la meta. Las dimensiones representan el centro del tema de la entrevista como por ejemplo (Acevedo& López, 2006)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Participación: se elabora un diagnóstico del aspecto que configura la concepción y el ejercicio de la participación ● Conocer el grado de conocimiento que tienen ● Identificar los aspectos que destacan (positiva y negativamente). 	
<p>Pág. 22</p>	<p>Las preguntas para la elaboración de la entrevista</p>	

Al escribir una pregunta es importante tener en cuenta algunos signos generales por ejemplo (Mayorga, 2004), que la redacción sea clara, el problema no haga muy larga la espera. Y qué tipo de preguntas usaremos. En cuanto a las tipologías de las preguntas:

- Comparativas
- De evocación de hechos pasados
- De evocación de comportamientos pasados
- De reacciones afectivas
- De Causa-Efecto
- De información complementaria sobre aspectos, reacciones y sucesos
- Condicionales
- Indagaciones

Ejemplos de preguntas comparativas

- ¿Cuál es la diferencia entre el lenguaje de signos y el lenguaje corpora
- ¿Cuáles son las similitudes de los sistemas políticos de España Rusia?

Una vez redactadas las preguntas, deben organizarse en un orden lógico, porque no siempre está determinado por ellos en ese aspecto. No olvides que la pregunta debe ir acompañada de unos datos identificativos de la persona entrevistada. La selección de datos de identificación se basa en características del trabajo realizado (Díaz, 2007).

Por ejemplo, si está laborando es importante, especificar la edad del encuestado y se incluirá una identificación. Por el contrario, si esta información no es importante, no debe pedírsela. Estos datos dependen del ámbito en el cual se esté aplicando la entrevista

Datos personales como:

- Edad:
- Sexo
- Lugar de origen:
- Tiempo que lleva viviendo en la ciudad
- Otros lugares de residencia:

Además de los datos de identificación, se deberán añadir otros que hacen referencia a aspectos de la entrevista como:

- Código de la entrevista:
- Hora y Día de la entrevista:

	<ul style="list-style-type: none"> • Duración de la entrevista • Lugar en el que se ha realizado la entrevista: <p>La entrevista se estructura en torno a tres apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos de identificación de la entrevista. • Datos de identificación del individuo entrevistado. • Batería de preguntas. • Tiempo 	
--	---	--

<p>Pág. 23</p>	<p>3.2.2 Durante la entrevista</p> <p>En esta fase suceden los saludos y las presentaciones. Se aconseja una actitud acogedora, cálida y empática, se cuiden con esmero, así como la comunicación no verbal. El clima de confianza va a ser determinante y va a condicionar el proceso de la entrevista. Tras el momento de saludos se toma asiento y se indica al paciente cuál es el suyo. Se abre la entrevista clarificando los objetivos de la misma, el tiempo que vamos a invertir y el conocimiento que tenemos de su demanda (Mayorga, 2004) .</p> 	
--------------------	--	--

<p>Pág. 24</p>	<p>El rapport</p>	<p>El rapport</p>
--------------------	--------------------------	-----------------------

	<p>Un problema básico es poder iniciar la primera fase de la entrevista, y establecer una buena conexión con el entrevistado al momento de iniciar y desarrollar las entrevistas psicológicas. El entrevistador debe ser capaz de lograr una empatía con el entrevistado. Desde el punto de vista del autor (Espinosa & Fernández, 2017), el concepto se define como el vínculo emocional y comunicativo que se establece entre las dos personas durante todo el proceso de la entrevista. Una vez establecido, si el rapport es positivo, reducirá la ansiedad del entrevistado y, promoverá la confianza y una atmósfera neutral, lo que hará que el comportamiento del entrevistado sea favorable.</p>	<p>se establece comúnmente en la introducción terapéutica o en cierta situación social que amerite un estímulo y a la vez un intercambio de información, en ello se establece su base psicológica. (Linda, Rosenthal & Robert, 1990)</p>
<p>Pág. 25</p>	<p>Como se lleva a cabo la entrevista</p>	

	<p>El primer paso a realizar es identificar el grupo específico de personas que participarán en el proceso. Aunque descrito en la etapa anterior informante (denominado muestra durante el proceso de la entrevista) Ayudará a elegir la tecnología más adecuada y el tipo de información a utilizar que se puede obtener. Se trata de información sobre cómo acceder a alguna información, significativa para el trabajo realizado.</p> <p>Se deben realizar algunas preguntas de orientación para explorar cómo se ve a sí mismo y cómo lo ven los demás. Explore la integración de las relaciones de objeto y la integración de la identidad (Acevedo & López, 2006). Porque en esta etapa de la entrevista, también puede incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Historia laboral. ● Historia de la Educación. ● Tiempo libre. ● Proyectos a corto y largo plazo. <p>Para entrevistas estructuradas y semiestructuradas, se debe investigar el guion para evitar el recurso constante al rol. Además, si el entrevistador está muy familiarizado con el guion, puede cambiar el orden de las preguntas según lo requiera el ritmo y el contenido de la conversación. Recuerde, esta es una conversación, no un interrogatorio. Finalmente, tenga en cuenta que el entrevistador debe mostrar una actitud positiva, de aceptación y profesional.</p>	
pág. 26	<p>Desarrollo de la entrevista</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Es la etapa de la entrevista que implica una gran capacidad de percepción por parte del entrevistador para registrar todas y cada una de las conductas y actitudes que emite el entrevistado. ● Se podría decir también que es la etapa donde se obtiene la mayor cantidad de información. Esto es posible. ya que supone que el rapport está establecido y existe un clima de confianza, donde el entrevistado presenta una mayor solidez y se obtiene información cada vez más significativa, que pueda conducir a tomar una decisión adecuada. ● Preguntas tales como: “¿Dónde vive usted?” “¿Dónde estudió la primaria?”, etc. Sobre datos que obviamente se conocen de antemano a través de la solicitud o del currículum. Como se puede ver, el tipo de preguntas son directas, pero no amenazantes, y además, el entrevistador es el que tiene mayor participación. Las áreas que 	

	<p>se sugiere tocar en esta etapa ya que está dividido en 4 módulos relevantes para la entrevista:</p> <p>Módulo 1: Características Módulo 2: Tipos y objetivos Módulo 3: Estructura y fases Módulo 4: Perfil del entrevistador</p>	
pág. 27	<p>Cierre de la entrevista</p> <p>Esta fase es casi tan importante como la del inicio. Antes de terminar hay que verificar si no quedó ningún punto sin investigar y si el entrevistado no desea añadir algo más (autor, año).</p> <p>La mejor forma de finalizar el encuentro es anunciar cinco o diez minutos antes que el final se acerca y recurrir a frases como: “Antes de terminar voy a hacerle dos preguntas más”, “Nos estamos acercando al final, pero antes me gustaría que me dijera...”, o “Por último, desearía Ud. añadir algo más sobre...”, que aun en el caso de que se hayan rechazado, ayudan al entrevistado a prepararse para terminar la entrevista.</p>	
Pág. 28	<p>3.2.3 Después de la entrevista</p> <p>Es aquel momento en el que el entrevistador ya no está "cara a cara" con el entrevistado, él puede concluir el proceso de recogida de información realizando una serie de actividades, para dar conclusión a la información obtenida (Acevedo & López, 2006).</p>	



Pág.
29

Estructurar la información

Los resultados y conclusiones de la entrevista deben escribirse inmediatamente después del final, para no omitir ninguna información que distorsione los resultados (Díaz, 2007). El informe debe ser claro, completo y fácil de entender para que quienes lo necesiten más adelante puedan entenderlo.

Si se utilizan otros recursos, además de las entrevistas, la información reportada por ambas partes también debe compararse para indicar superposiciones y diferencias. El objetivo principal del análisis de datos es comprender la información recopilada y sistematizada para que los resultados se puedan describir y analizar. Este análisis se realiza simultáneamente con la adquisición de información. Este es un proceso reflexivo, cíclico, sistemático y creativo (Coffey & Atkinson, 2003). El programa de análisis de información que utilizamos para verificar la información recolectada a través de técnicas de recolección de información cualitativa; en este caso, realizar análisis de contenido sistemático a través de entrevistas y también en dar seguimiento en los casos que sea necesario.

Pág.
30
cierr
e

Aspectos que debes recordar

- La entrevista cuenta con 3 momentos, antes, durante y después de la entrevista
- Antes de la entrevista debe haber una preparación de cómo llevar a cabo la entrevista ya sea estructurada, semiestructurada o abierta
- el rapport es parte del inicio de la entrevista
- Los temas a abordar deben de ser lo más claros y dinámicos

	<ul style="list-style-type: none"> ● Las preguntas deben tener un orden adecuado al tema que inicia ● La elaboración de la entrevista adecuada para la recolección de datos personales más relevantes para la realización de la entrevista. ● Un proceso adecuado de la entrevista hace que tus datos sean precisos y verídico ● Recolección de datos y estructurar mediante cronogramas ● Esquemas para dar conclusión <p>Material adicional</p> <p>Coffey, A. y Atkinson, P. (2003). <i>Encontrar sentido a los datos cualitativos</i>. Contus.</p> <p>Díaz, I. (2007). <i>Técnica de entrevista psicodinámica</i>. Pax</p> <p>Acevedo, I. & López, F. (2006) <i>El Proceso de la entrevista</i>. Limusa</p> <p>Mayorga J. (2004). La entrevista cualitativa como técnica de la evaluación de la docencia universitaria. <i>RELIEVE</i>. https://www.redalyc.org/pdf/916/91610102.pdf</p> <p>Fernández-Ballesteros, R (2011). <i>Evaluación psicológica. Conceptos, métodos y estudio de casos</i>. Pirámide.</p> <p>Acevedo, I. & López, F. (2006) <i>El Proceso de la entrevista</i>. Limusa.</p>	
pág. 31	<p>Cierre del módulo</p> <p>En este módulo aprendiste cuáles son las estructuras de una entrevista psicológica y sus fases valorando la importancia que tiene para un desarrollo óptimo de esta. entre estas los montos en los cuales se debe utilizar la entrevista de acuerdo a su estructura, de igual manera distinguir las habilidades que necesita el entrevistador para elaborar las preguntas, realizar observaciones, tener total atención a lo que dice el entrevistado y tener la capacidad para mantener la empatía al llevar a cabo la entrevista psicológica.</p>	

