********UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA**

**PLAN ANALÍTICO DEL PROGRAMA**

# FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

**PROGRAMA DE PSICOLOGIA**

**1. PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA O CURSO ACADÉMICO**

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre del curso | ENTREVISTA PSICOLÓGICA |
| Código del curso (opcional) | PE00116 |
| Área de Formación (básica, profesional, complementaria, investigativa) | INVESTIGATIVA |
| Tipo de curso (teórico, práctico, teórico–práctico) | TEORICO-PRACTICO |
| Carácter del curso (obligatorio, electivo) | OBLIGATORIO |
| Créditos académicos | SEIS (6) |
| Horas de acompañamiento | 64 |
| Horas de Trabajo Independiente | 80 |
| Fecha de actualización | **Julio de 2012** |

**2. DESARROLLO DEL CURSO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Palabras claves** | ENTREVISTA | GENOGRAMA | COMPETENCIAS | ASSESSMENT CENTER |

|  |
| --- |
| **JUSTIFICACIÓN:**  La entrevista es una del principales herramientas que se utilizan en la relación diádica terapéutica, y en los contextos organizacionales; pero más allá de ser definida como un proceso de comunicación , su metodología, fundamentación teórica, organización y características particulares son las que validan su utilidad dentro del área clínica y organizacional a partir de su potencial para apoyar una toma de decisión adecuada desde lo disciplinar e investigativo, teniendo siempre en mente el beneficio psicológico del consultante y del aspirante a un cargo  En la práctica psicoterapéutica y de la Gestión humana, son muchas las variables que se han estudiado como factores influyentes en el éxito y el desarrollo de la misma, las variables de interacción, aunque discutidas en el peso que tienen en los resultados, son consideradas esenciales en el proceso clínico.  En un contexto de tan alta exigencia como es el colombiano y desde la psicología además debe caracterizarse por su validez empírica, independiente del modelo teórico que se asuma, el psicólogo debe desarrollar competencias que le permitan un trabajo eficaz, pertinente y acertado desde una perspectiva integral y que considere tanto los objetivos profesionales como los de los directamente implicados en su acción**.** |

|  |
| --- |
| **PROPÓSITOS FORMATIVOS:** Al finalizar el módulo los estudiantes estarán en capacidad:   * Dominar los conocimientos específicos sobre condiciones, características y metodología de la entrevista psicológica en las áreas clínica y organizacional de forma que pueda utilizar la entrevista como una herramienta psicológica caracterizada por una metodología particular que traza todo el proceso clínico y transforma procesos organizacionales. * Definir y contextualizar la entrevista en cada ámbito psicológico, dentro de un proceso que requiere diferentes fases y objetivos. * Orientar el desarrollo de la entrevista como una de las herramientas para la evaluación individual y grupal. * Especificar las condiciones y características de la entrevista como una de las herramientas más importantes dentro del proceso de selección. * Desarrollar habilidades de comunicación, toma de decisiones y evaluación para lograr el uso eficaz de la entrevista.  COMPETENCIAS A DESARROLLAR O FORMAR: Se espera entonces que al finalizar el curso, este proporcione las herramientas necesarias para que el psicólogo en formación:  **Competencias Genéricas:**  **Instrumentales:**   * Discernimiento ético frente a los problemas humanos y sociales   + - * La asignatura contribuye al manejo de estrategias conceptuales y prácticas para la planeación y puesta en práctica de una entrevista psicológica en contextos clínicos y organizacionales.       * La asignatura contribuye al manejo de estrategias prácticas que le permitan al estudiante planificar, organizar, tomar decisiones y resolver problemas inherentes al desarrollo de una entrevista psicológica   **Interpersonales:**   * La asignatura contribuye a desarrollar la capacidad de anticiparse a situaciones problémicas que se puedan presentar en el desarrollo de una entrevista y actuar en concordancia. * La asignatura propicia la capacidad de expresar adecuadamente las ideas y conceptos en el desarrollo de una entrevista, generando habilidades críticas y de autocrítica en el desarrollo de la misma.   **Sistémicas:**   * La asignatura contribuye a propiciar la habilidad para planificar y adaptarse a los retos que impone cada situación de entrevista en los diferentes escenarios. * La asignatura permite al psicólogo en formación asumir de manera integral el proceso de entrevista dentro de un proceso de evaluación global.   **Competencias Específicas:**   * La asignatura contribuye con la toma de decisiones y resolución de problemas propios del abordaje de una entrevista psicológica. * La asignatura contribuye al desarrollo de conceptos propios de la disciplina psicológica**.** * Capacidad de conceptualizar la entrevista organizacional desde la Psicología organizacional y del trabajo * Capacidad de comprender los proceso de desarrollo de una entrevista organizacional y sus implicaciones en las empresas. * Capacidades para ejecutar una entrevista organizacional. |

**METODOLOGIA Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS:**

Trabajo individual donde el alumno: Prepara el tema realizando una lectura o investigación correspondiente, plantea un análisis y un esquema de trabajo teniendo en cuenta los objetivos de la entrevista de acuerdo a cada contexto donde el psicólogo se desempeña.

Ejercicios problémicos en Cámara de Gessell y juego de roles, donde se demuestre el uso de habilidades y competencias que lleven a los objetivos de la entrevista psicológica en el ámbito terapéutico y de las organizaciones.

Trabajo grupal donde los alumnos: intercambien información teórica, de acuerdo a planteamientos del profesor, participan en actividades dinámicas, manejando la información previamente trabajada, realizan práctica o ejercicios que impliquen un hacer; Desarrollan trabajos de mesa redonda o talleres, analizan lecturas de investigación con base en los lineamientos teóricos de la asignatura.

Procesos de observación dentro de una selección de perfiles y análisis de las conductas no verbales que integran la imagen y la correlación con el desempeño esperado en un cargo específico.

Manejo de entrevista individual desde el área clínica, realizando un informe de evaluación y proyección de las posibles alternativas de intervención sobre los resultados obtenidos.

Construcción del genograma del estudiante con el análisis desde el enfoque sistémico.

Presentación del tema por parte del profesor, utilizando: presentaciones en computador, modelos didácticos, prácticas de laboratorio, realización de ejercicios de retroalimentación, análisis de películas.

**EVALUACIÓN FORMATIVA:** Teniendo en cuenta que la evaluación es un proceso de carácter contínuo y progresivo, esta se trabajará conforme a dicho principio. Es decir, se realizaran diversas evaluaciones a lo largo del semestre y tendrá un carácter multidireccional desarrollando procesos de hetero-evaluación, coevaluación, y autoevaluación. De igual manera se implementaran diversas estrategias y metodologías para el proceso: evaluación individual, grupal, escrita, trabajo por talleres, por proyectos, etc. Al final de semestre se realizará una evaluación de carácter acumulativo que incluirá todos los temas abordados durante el espacio académico.

Adicionalmente el proceso es de carácter holístico en el cual deben ser tenidos en cuenta aspectos que dan razón del desarrollo integral del estudiante: cumplimiento, responsabilidad, esfuerzo y generar aspectos que impliquen una apropiación ética de su rol como estudiante.

Para efectos de la organización y peso de cada una de las evaluaciones desarrolladas estas se agruparán en tres grandes productos.

**Primera evaluación 30%**

7.5% Parcial. **MARZO 4.**

7.5% Estudio de casos clínico-terapéuticos.

15% talleres, seminarios, presentaciones, ejercicios en clase y ejercicios prácticos de simulación, video, QUICES al inicio de clase.

**Segunda evaluación 30%:**

15% Parcial oral bajo la modalidad de Seminario-Taller (temáticas asignadas por el docente), producto esperado: elaboración y entrega de cartilla didáctica. **MARZO 11 a ABRIL 15.**

7.5% Estudio de casos aplicados en contextos organizacionales.

7.5% Ejercicios prácticos de simulación, QUICES al inicio de clase.

**Tercera evaluación 40%:**

20% Ejercicio practico individual (video) , **MAYO 20**

15% talleres, lecturas aportes e innovaciones y asistencia a seminarios, conferencias u otros eventos académicos.

5% corresponderá a la calificación de la prueba ESPRO

El profesor deberá ingresar estas notas al sistema de acuerdo con las fechas programadas desde coordinación académica para este fin, este proceso se realizará luego de que los estudiantes conozcan la nota alcanzada y se haya realizado la retroalimentación correspondiente.

Condiciones de la entrevista final: se realizará una entrevista desde el campo organizacional o clínico, Para ello se debe seguir puntualmente las instrucciones dadas durante el semestre teniendo en cuenta los parámetros éticos de la entrevista psicológica y la confidencialidad.

Antes de realizarla es necesario que el entrevistado firme el consentimiento informado.

**FUENTES DE INFORMACIÓN ENTREVISTA CLINICA-PSICOLOGICA**

Asocopsis (2001) Código de ética del psicólogo. (1)

Aveline M. (2005) The person of the Therapist. Psychotherapy research: 15, 3: pg.155.

Blarina, M, Gutiérrez. (2000)Terapia de aceptación y compromiso y la importancia de los valores personales en el contexto de la terapia psicológica. International Journal of PsychologicalTherapy.

Colin, Miriam y Cols. (2010). Introducción a la entrevista psicológica. Trillas.

Corbela S., Botella, L. (2003) La alianza terapéutica. Historia, investigación y evaluación. Anales de Psicología 19 (2) 205-221.

Davanzo, H. (1998). Primeras Entrevistas Clìnicas. Medicina. Riberaio Preio. 31 abr/jun pp. 277-287. (2)

Duarte, L.H (2008) La entrevista Conductual: Una Guía Práctica para investigar y evaluar. En Páramo, P. La Investigación en Ciencias Sociales: técnicas de Recolección de información. Universidad Piloto de Colombia. (p. 137-148) ISBN: 978-958-97976-4-8

Fernández ,R. Evaluación conductual. España: pirámide Cáp. 3 y 4.

Fernández, L. A. (2006) Habilidades de entrevista para psicoterapeutas. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Heidi, M.L. (2001) Sounds of silence in psychotherapy: The categorization of clients. PsychotherapyResearch; 11, 3; pg 295

Hernández, A. (2003) Psicoterapia sistémica breve.

Labrador, J. Mayor, K (1998). *La Evaluación Conductual.* Pirámide. Cáp. 3\*. (4)

Labrador, J, Mayor K. (2001) La evaluación conductual. España, pirámide. Cap.4.

McGoldrick, M. (1993). Genogramas en la evaluación familiar. Gedisa.

Maganto, C.,Cruz,S. (2005). La entrevista Psicológica. Cap. 7

[Okun, B. (2001) .](javascript:CRUZARD('Okun,%20Barbara%20F.');)Ayudar de forma efectiva [counseling] :técnicas de terapia y entrevista. Barcelona :Ediciones Paidós . Cap 4.

Sánchez, G (2000)Terapia Familiar. Modelos y técnicas. Manual Moderno. Cap. 1,6,8 y 9.

Yela, C. Curso temporal de los componentes básicos hacia el amor a lo largo de la relación de pareja. Psichotema. 9 (1) pag.1-15.

Sullivan, H. J. (2002). Entrevista Psiquiátrica. Barcelona: Ediciones Paidós

**FUENTES DE INFORMACION ENTREVISTA ORGANIZACIONAL**

Alles M. L (1999). Como entrevistar por competencias. Granica. Buenos Aires.

Pereda S y Berrocal F. (1999) Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid, España: Centro de estudios Ramón Areces.

Levy – Leboyer C. (2000) Gestión de las competencias. Gestión 2000.Barcelona.

Acevedo A. El proceso de la entrevista. Conceptos y modelos. Limusa, Noriega editores. Bogotá, 2002

Grados J. ( 2004). Centros de evaluación y desarrollo. Manual Moderno. México

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | | |  |
|  | | | | | | | |  |
| **ORGANIZACIÓN DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS** | | | | | | | | | |
| **No**. | **Nombre de la Unidad Didáctica de aprendizaje** | | **Actividades del estudiante** | Tiempo empleado en el aprendizaje | | | | | |
| Trabajo de acompañamiento | | | Trabajo Independiente | | Total Horas |
| TAD | TAG | TAT | TA | TC |
| 1. | DEFINICIÓN DE LA ENTREVISTA.   * 1. El beneficio psicológico.   2. La ética en el proceso de toma de decisiones.   3. Tipos de entrevista psicológica | | Lectura y guía para resolver por parte de los alumnos | 2 | 4 |  |  |  | 6 |
| 2. | LA ALIANZA TERAPÉUTICA. 2.1 Relación didáctica.  2.2 variables intervinientes en el proceso terapéutico.  2.3 variables del entrevistado, del entrevistador, del contexto | | Lectura por parte de los alumnos, mesa redonda. | 4 | 2 |  |  |  | 6 |
| 3. | COMUNICACIÓN  3.1 Efectos de la comunicación no verbal y la imagen en la entrevista psicológica . | | Juego de roles | 6 | 4 |  |  |  | 10 |
| 4. | LA EVALUACIÓN CONDUCTUAL 4.1 CONCEPTO Y VARIABLES . Procesos DE la evaluación. Etapas y tareas. | | Asesoria a trabajo dirigido | 6 | 6 |  |  |  | 12 |
| 5. | LA ENTREVISTA CONDUCTUAL.  5.1 Objetivos y condiciones de la entrevista conductual. Fases de la entrevista conductual. | | Trabajo en grupo y trabajo dirigido | 6 | 10 |  |  |  | 16 |
| 6. | ENTREVISTA DE LA FAMILIA 6.1 Definición de sistema. Principios de la terapia sistémica. | | Película, análisis del sistema. | 2 | 8 |  |  |  | 10 |
| 7. | ELABORACIÓN DEL GENOGRAMA 7.1 niveles de análisis. Preguntas | | Asesoria a estudiantes. Trabajo dirigido | 6 | 6 |  |  |  | 12 |
| 8 | La ciencia o el arte de entrevistar en el contexto organizacional  Implicaciones  Aplicaciones | | Participación activa del estudiante durante el encuentro presencial, en los talleres y lecturas | 2 |  |  | 4 |  | 6 |
| 9 | Caracterización del entrevistador | | Participación activa del estudiante durante el encuentro presencial, y lecturas | 2 |  |  | 2 | 2 | 6 |
| 10 | Proceso de entrevista.  Desarrollo de la entrevista | | Participación activa del estudiante durante el encuentro presencial, en los talleres y lecturas | 2 |  |  | 2 | 2 | 6 |
| 11 | Estudio de casos | |  | 1 |  | 1 | 2 | 2 | 6 |
| 12 | Ejercicios prácticos | | Participación del estudiante en ejercicios prácticos | 2 |  | 2 | 4 | 4 | 12 |
| 13 | Entrevista por competencias | | Participación activa del estudiante durante el encuentro presencial, en los talleres y lecturas | 2 |  | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 14 | Centros de evaluación y desarrollo  Assesmet -center | | Participación activa del estudiante durante el encuentro presencial, en los talleres y lecturas | 4 |  | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 15 | Informe de entrevista | | Participación activa del estudiante durante el encuentro presencial, en los talleres y lecturas | 2 |  |  | 2 |  | 4 |
| 16 | Estudio de casos | |  | 1 |  | 1 | 2 | 2 | 6 |
| TOTAL DE HORAS DE ACUERDO AL NÚMERO DE CRÉDITOS | | | |  | | |  | |  |
| TOTAL DE HORAS DE ACUERDO AL NÚMERO DE CRÉDITOS | | | |  | | |  | | 144 |

TAD: Trabajo de Acompañamiento dirigido; TAG Trabajo de Acompañamiento guiado; TAT: Trabajo de Acompañamiento tutorial;

TA: Trabajo autónomo; TC: Trabajo colaborativo.