



CAPÍTULO 2
Evaluación Auténtica

-  **INFORMACIÓN GENERAL**
-  **DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA**
-  **PROBLEMA, INQUIETUD O NECESIDAD DE MEJORA**
-  **OBJETIVOS Y PARTICIPANTES**
-  **DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA**
-  **PROCEDIMIENTOS Y ACCIONES REALIZADAS**
-  **LOGROS ALCANZADOS**
-  **DIFICULTADES ENFRENTADAS**
-  **CONCLUSIONES, DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES**
-  **BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA**



INFORMACIÓN GENERAL

EVALUACIÓN AUTÉNTICA

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DOCENTE

integración de procesos de evaluación auténtica en taller de entrevistas psicológicas

AUTOR

Patricia Sotomayor C.
psotomayor@udd.cl

CICLO DE LA CARRERA

Licenciatura

DOCENTE(S) PARTICIPANTES

Claudia Martín, Claudia Solé (Tutor) y
Patricia Sotomayor

SEDE

Santiago

AÑO APLICACIÓN Y DURACIÓN

Primer Semestre 2014

ASIGNATURA O CURSO

Taller de Desarrollo de Competencias I



DESCRIPCIÓN DEL CURSO O TALLER

Este curso-taller es una de las asignaturas que conforman la línea del desarrollo de la persona que se preocupa de formar en las competencias psicológicas necesarias en el quehacer profesional. Pretende que el estudiante desarrolle habilidades de escucha activa y comunicación, en un sentido expresivo (oral, escrito y no verbal) como también receptivo - comprensivo.

Este taller promueve el desarrollo de destrezas personales y competencias profesionales para la realización de entrevistas psicológicas en el área clínica y laboral.



NECESIDADES DETECTADAS - PROBLEMAS A RESOLVER

En las evaluaciones que los estudiantes hacen del curso, se observaron algunas inquietudes con respecto a la evaluación, especialmente falta de explicitación de los estándares por los cuales serán evaluados los estudiantes y las diferencias entre el examen final y el desarrollo del curso (Encuesta docente 2012-1 y 2013-1).

Por otra parte, los docentes en sus autoevaluaciones reportaron diferencias en los instrumentos utilizados para la evaluación de las competencias (uso de rúbricas o listas de cotejo), así como en los agentes involucrados en la evaluación (auto-evaluación, co-evaluación o hetero-evaluación (Autoevaluación docente 2012-1).

Finalmente, como parte del seguimiento del proceso de enseñanza aprendizaje que realiza la Facultad, se detectó que, no se contaba con instrumentos y procedimientos "formales" u "oficiales" de uso generalizados para evaluar competencias de entrevistas psicológicas que orientaran tanto a los estudiantes como a los docentes, respecto a los estándares de desempeños esperados y sus distintos niveles de logro, y que permita monitorear el estado de avance y el logro final, entregando retroalimentación permanente durante el desarrollo del Taller.



OBJETIVOS PROPUESTOS CON LA PRÁCTICA IMPLEMENTADA

Objetivo General:

Elaborar un instrumento (rúbrica) que permita monitorear el desarrollo de competencias de entrevista psicológica en los estudiantes del taller de Competencias I

Objetivos específicos:

1. Establecer los desempeños esperados asociados al desarrollo de competencias de entrevista psicológica, declarados en el programa del Taller de Competencias I.
2. Identificar los factores relevantes que permiten la evaluación de desempeños asociados al desarrollo de competencias con un enfoque de evaluación para el aprendizaje.
3. Utilizar la rúbrica como instrumento de heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación.



DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto consistió en el diseño y uso de rúbricas para la evaluación de competencias en entrevistas psicológicas, en contexto clínico y organizacional. La finalidad fue que estas rúbricas, pudieran ser utilizadas por docentes y estudiantes, aportando a la retroalimentación constante e involucrando a los estudiantes en instancias auto y co evaluación de sus desempeños en contextos que simulan situaciones reales. De este modo, es posible monitorear el estado de avance y los niveles de logro alcanzados en cada etapa del proceso de aprendizaje, incluyendo diferentes agentes en la evaluación. Lo anterior, desafía la manera tradicional de concebir el aprendizaje y la evaluación, en la cual, habitualmente es el docente quien evalúa, con el fin de certificar el logro de las competencias al final del proceso de aprendizaje.



PROCEDIMIENTOS Y ACCIONES REALIZADAS

1. Definición de las dimensiones e indicadores de desempeños asociados a las competencias de entrevista psicológica en contextos clínicos y organizacionales.
2. Elaboración de las rúbricas de evaluación con sus dimensiones y diferentes niveles de logro.
3. Revisión de los instrumentos con jueces expertos en el proceso enseñanza aprendizaje y en los campos disciplinares donde se utiliza la entrevista psicológica.
4. Socialización de los instrumentos con los estudiantes.
5. Utilización de la instancia evaluativa y los insumos contruidos para ella, como un medio para el aprendizaje, implicando tanto a los docentes como los estudiantes.
6. Monitoreo constante del progreso de los estudiantes en el desempeño de competencias para la entrevista psicológica.



LOGROS ALCANZADOS

- Los docentes cuentan con instrumentos consensuados para evaluar las competencias de entrevista psicológica, con una visión formativa y con criterios comunes.
- Se clarificaron los estándares de desempeños esperados asociados a las competencias de entrevista psicológica.
- Los docentes tuvieron información oportuna sobre el proceso de aprendizaje de sus estudiantes, al monitorear el estado de avance y no sólo el resultado final.
- Los estudiantes pudieron implicarse en el proceso evaluativo a través de la auto y co evaluación conociendo sus niveles de logro, recursos y debilidades. También les permitió tener claridad de los estándares esperados para su desempeño, promoviendo herramientas para la auto-observación y reflexión sobre sus propias prácticas.



DIFICULTADES ENFRENTADAS

Faltó tiempo para poder incluir sugerencias de los estudiantes y jueces externos para así lograr mayor apropiación del instrumento por parte de los estudiantes.



CONCLUSIONES, DESAFÍOS, RECOMENDACIONES

Considerar la evaluación para el desarrollo de competencias de entrevista psicológica implica considerar no sólo la rúbrica como un instrumento aislado, sino que la evaluación como un proceso orientado al aprendizaje, a través de la realización de tareas auténticas, donde se observa la evolución del aprendizaje y se realiza retroalimentación permanente, para esto la utilización de la rúbrica, parece tener valor en la medida que se utilice como una oportunidad de aprendizaje implicando al estudiante en su proceso formativo.

Bajo esta perspectiva la evaluación constituye aprendizaje y hace sentido en el desarrollo de competencias en tanto los estudiantes realizan distintos desempeños en situaciones simuladas de contextos profesionales reales en las cuales pueden aprender sin riesgo y constatar su nivel de logro de la competencia alcanzada. El estudiante participa activamente poniendo en juego conocimientos, habilidades y actitudes. Para Padilla y Gil (2008), los estudiantes deben desarrollar la capacidad de evaluar su propio trabajo por sí mismos para que se conviertan en aprendices independientes y efectivos no sólo en un determinado curso sino también en su vida profesional futura.

La realización de este tipo de evaluación permitió a los docentes reflexionar acerca de sus prácticas y plantear el desafío que al cambio en los instrumentos debería preceder el cambio o al menos la reflexión sobre las creencias que sustentan el proceso evaluativo, la inclusión del desarrollo de competencias complejas relacionadas con el ejercicio profesional requiere la necesidad de que el proceso de evaluación se oriente a optimizar el aprendizaje, es decir, considerarla en su vertiente formativa, que va más allá del control y la certificación.



BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

- CANO, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado*, 12(3), 11-16.
- Colegio de Psicólogos de Chile. (1996). *Código de Ética profesional*. Santiago, Chile: Colegio de Psicólogos de Chile.
- Echeverría, R. (2006). *Actos de lenguaje*. Santiago: J.C.Saez Editor.
- Escuela de Psicología UDD, 2005. *Plan de estudios de la carrera*. Concepción - Santiago: Universidad del Desarrollo.
- García Arzeno, M. E. (2000). *Nuevas Aportaciones al Psicodiagnóstico Clínico*. Buenos Aires: Paidós.
- Keats, D. (1992). *La entrevista perfecta*. México D.F.: Editorial Pax.
- Padilla, M. y Gil, J. (2008). La evaluación orientada al aprendizaje en la Educación Superior: condiciones y estrategias para su aplicación en la docencia universitaria. *Revista española de pedagogía*, Año LXVI (241), 467-486.
- Villadrón, L. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. *Educatio siglo XXI (24)*, 57-76.
- Villarroel, V. (2010). *Manual para el docente universitario*. La evaluación del aprendizaje en el modelo competencias. Concepción - Santiago: Facultad de Psicología, Universidad del Desarrollo.

ANEXOS 

RÚBRICA ENTREVISTA CLÍNICA

Claudia Solé, Claudia Martín, Pilar Valenzuela y Patricia Sotomayor

DIMENSION	INDICADORES	INSUFICIENTE 1 pto.	SUFICIENTE 2 ptos.	BUENO 3 ptos.	MUY BUENO 4 ptos.
MANEJO HABILIDADES NO VERBALES	<p>Mantiene contacto ocular con el entrevistado.</p> <p>Postura corporal acogedora.</p> <p>Usa silencios para facilitar expresión de contenidos y emociones durante la entrevista.</p>	<p>No mantiene contacto ocular,</p> <p>No mantiene una postura corporal acogedora y no utiliza los silencios para facilitar expresión de contenidos y emociones.</p>	<p>Mantiene contacto ocular, durante toda la entrevista, y mantiene una postura corporal acogedora sólo en ocasiones, que se observa por ejemplo en, uso de inclinaciones de cabeza y cuerpo, brazos abiertos, cuerpo relajado.</p> <p>Además, no utiliza el silencio como facilitador de expresión de emociones y contenidos en el entrevistado.</p>	<p>Mantiene contacto ocular, durante toda la entrevista, y mantiene una postura corporal acogedora, que se observa por ejemplo en, uso de inclinaciones de cabeza y cuerpo, brazos abiertos, cuerpo relajado.</p> <p>Sin embargo, no utiliza el silencio como facilitador de expresión de emociones y contenidos en el entrevistado.</p>	<p>Mantiene contacto ocular durante toda la entrevista, y mantiene una postura corporal acogedora, que se observa por ejemplo en, uso de inclinaciones de cabeza y cuerpo, brazos abiertos, cuerpo relajado.</p> <p>y</p> <p>Utiliza el silencio como facilitador de emociones y contenidos en el entrevistado.</p>
MANEJO EN LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	<p>Utiliza preguntas abiertas.</p> <p>Clarifica expresiones ambiguas.</p> <p>Verifica escuchas.</p> <p>Establece y mantiene el hilo narrativo.</p>	<p>No clarifica expresiones ambiguas, no utiliza preguntas abiertas ni verifica escuchas.</p> <p>O</p> <p>El hilo narrativo se pierde más de una vez, sin poder retomarlo.</p>	<p>Clarifica expresiones ambiguas, utiliza preguntas abiertas y verifica escuchas.</p> <p>Sin embargo, el hilo narrativo se pierde más de una vez, logrando retomarlo.</p>	<p>Clarifica expresiones ambiguas, utiliza preguntas abiertas y verifica escuchas.</p> <p>Sin embargo, el hilo narrativo se pierde sólo en un momento, logrando retomarlo.</p>	<p>Clarifica expresiones ambiguas, utiliza preguntas abiertas y verifica escuchas.</p> <p>Establece y mantiene el hilo narrativo en todo momento.</p>
FASE APERTURA DE LA ENTREVISTA	<p>Saluda al paciente.</p> <p>Se presenta.</p> <p>Presenta el encuadre.</p> <p>Explica finalidad de la entrevista chequeando si el entrevistado el objetivo de ésta.</p>	<p>No saluda ni se presenta,</p> <p>O bien,</p> <p>No presenta el encuadre ni la finalidad de la entrevista.</p>	<p>Saluda, se presenta y presenta el encuadre, pero no explicita la finalidad de ésta.</p>	<p>Saluda, se presenta, presenta el encuadre y explica la finalidad de la entrevista, pero no chequea si el entrevistado comprende el objetivo de ésta.</p> <p>Por ejemplo, explicitar contexto de espejo unidireccional, tiempo aproximado de la entrevista, n° de sesiones de entrevistas.</p>	<p>Saluda, se presenta, presenta el encuadre y explica la finalidad de la entrevista chequeando si el entrevistado comprende el objetivo de ésta.</p> <p>Por ejemplo, explicitar contexto de espejo unidireccional, tiempo aproximado de la entrevista, n° de sesiones de entrevistas.</p>

<p>FASE DESARROLLO DE LA ENTREVISTA</p> <p>García Arzeno (2000). <i>Nuevas aportaciones al psicodiagnóstico clínico</i>. Cap. 5. Ed. Nueva Visión Bs Aires.</p>	<p>Indaga el problema central del entrevistado.</p> <p>Pregunta por el motivo de consulta.</p> <p>Pregunta por elementos de la historia personal, familiar o antecedentes relevantes que se relacionen con la situación actual que expone el entrevistado.</p>	<p>No indaga el problema central del entrevistado, ni pregunta por el motivo de consulta,</p> <p>O bien,</p> <p>Realiza preguntas aisladas, que no se relacionan con el motivo de consulta ni con la situación actual que expone el entrevistado.</p>	<p>Indaga el problema central del paciente, preguntando por el motivo de consulta,</p> <p>Sin embargo, explora elementos de la historia personal, familiar u otros antecedentes, que no están vinculados al motivo de consulta ni a la situación actual que expone el entrevistado.</p>	<p>Indaga el problema central del entrevistado por el motivo de consulta.</p> <p>Sin embargo, hay elementos de la historia personal, familiar o antecedentes relevantes respecto de éste, que no explora.</p>	<p>Indaga el problema central del entrevistado, preguntando por el motivo de consulta y por elementos de la historia personal, familiar o antecedentes relevantes respecto de éste que se relacionen con la situación actual que expone el entrevistado.</p>
<p>FASE CIERRE DE LA ENTREVISTA</p> <p>García Arzeno (2000). <i>Nuevas aportaciones al psicodiagnóstico clínico</i>. Cap. 5. Ed. Nueva Visión Bs Aires.</p>	<p>Realiza una síntesis o resumen coherente de la entrevista.</p> <p>Incluye las principales emociones y contenidos observados.</p> <p>Aclara dudas.</p> <p>Explicita pasos a seguir como honorarios, horas, etc.</p> <p>Indaga en expectativas del entrevistado.</p>	<p>No realiza síntesis, o bien, realiza una síntesis o resumen que no es coherente con lo sucedido en la entrevista.</p> <p>O,</p> <p>Sólo explicita los pasos a seguir y no indaga ni integra expectativas del entrevistado.</p>	<p>Realiza una síntesis o resumen coherente de la entrevista, incluyendo las principales emociones o contenidos observados.</p> <p>Además, explicita pasos a seguir como honorarios, horas, etc.</p> <p>Sin embargo, no aclara dudas ni pregunta por expectativas del entrevistado.</p>	<p>Realiza una síntesis o resumen coherente de la entrevista, incluyendo las principales emociones y contenidos observados.</p> <p>Además, aclarando dudas y explicita pasos a seguir como honorarios, horas, etc. e indaga en expectativas del entrevistado.</p> <p>Sin embargo, no pregunta por expectativas del entrevistado.</p>	<p>Realiza una síntesis o resumen coherente de la entrevista, incluyendo las principales emociones y contenidos observados.</p> <p>Además, aclara dudas, explicita pasos a seguir como honorarios, horas, etc. e indaga en expectativas del entrevistado.</p>
<p>COMPORTEAMIENTO ÉTICO</p> <p>Código de ética del colegio de psicólogos.</p>	<p>No emitir juicios de valor.</p> <p>No devaluar al paciente.</p> <p>No presentar actitud de experto/autoritario-Formalidad del encuadre.</p>	<p>No se ajusta a estándares éticos de la disciplina, puesto que no establece una relación asimétrica, no respeta al paciente, no explicita la confidencialidad con el entrevistado y evidencia sesgos personales en su comunicación con el entrevistado, llegando a devaluarlo.</p>	<p>Se ajusta a los estándares éticos de la disciplina, actuando de acuerdo al rol profesional, lo que se observa en comportamientos como: Establecer una relación asimétrica Y, respeta al entrevistado y evita daños a éste.</p> <p>Pero no explicita la confidencialidad con el entrevistado y, en ocasiones evidencia sesgos personales en su comunicación con él, sin llegar a que éstos lo devalúen o lo dañen.</p>	<p>Se ajusta a los estándares éticos de la disciplina, actuando de acuerdo al rol profesional, lo que se observa en comportamientos como: Establecer una relación asimétrica Y, evita sesgos personales en la comunicación con el entrevistado Y, respeta al entrevistado y evita daños a éste.</p> <p>Pero no explicita la confidencialidad con el entrevistado.</p>	<p>Se ajusta a los estándares éticos de la disciplina, actuando de acuerdo al rol profesional, lo que se observa en comportamientos como: Establecer una relación asimétrica Y, explicitar la confidencialidad con el entrevistado Y, evita sesgos personales en la comunicación con el entrevistado Y, respeta al entrevistado y evita daños a éste.</p>

RÚBRICA ENTREVISTA LABORAL

Claudia Solé, Claudia Martín, Pilar Valenzuela y Patricia Sotomayor

DIMENSION	INDICADORES	INSUFICIENTE 1 pto.	SUFICIENTE 2 ptos.	BUENO 3 ptos.	MUY BUENO 4 ptos.
<p>MANEJO HABILIDADES NO VERBALES</p> <p>Keats, D. (1992). <i>La entrevista perfecta</i>. Pax: México D.F. Capítulo 5 (p.79-87)</p>	<p>Mantiene contacto ocular con el entrevistado.</p> <p>Postura corporal acogedora.</p> <p>Usa silencios para facilitar expresión de contenidos y emociones durante la entrevista.</p>	<p>No mantiene contacto ocular,</p> <p>No mantiene una postura corporal acogedora y no utiliza los silencios para facilitar expresión de contenidos y emociones.</p>	<p>Mantiene contacto ocular, durante toda la entrevista, y mantiene una postura corporal acogedora sólo en ocasiones, que se observa por ejemplo en, uso de inclinaciones de cabeza y cuerpo, brazos abiertos, cuerpo relajado.</p> <p>Además, no utiliza el silencio como facilitador de expresión de emociones y contenidos en el entrevistado.</p>	<p>Mantiene contacto ocular, durante toda la entrevista, y mantiene una postura corporal acogedora, que se observa por ejemplo en, uso de inclinaciones de cabeza y cuerpo, brazos abiertos, cuerpo relajado.</p> <p>Sin embargo, no utiliza el silencio como facilitador de expresión de emociones y contenidos en el entrevistado.</p>	<p>Mantiene contacto ocular durante toda la entrevista, y mantiene una postura corporal acogedora, que se observa por ejemplo en, uso de inclinaciones de cabeza y cuerpo, brazos abiertos, cuerpo relajado.</p> <p>Utiliza el silencio como facilitador de expresión de emociones y contenidos en el entrevistado.</p>
<p>MANEJO EN LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN</p> <p>Echeverría, R. (2006). <i>Actos del lenguaje</i>. Vol. 1. La Escucha. Lom: Santiago</p>	<p>Utiliza preguntas abiertas.</p> <p>Clarifica expresiones ambiguas.</p> <p>Verifica escuchas.</p> <p>Establece y mantiene el hilo narrativo.</p>	<p>No clarifica expresiones ambiguas, no utiliza preguntas abiertas ni verifica escuchas.</p> <p>O</p> <p>El hilo narrativo se pierde más de una vez, sin poder retomarlo.</p>	<p>Clarifica expresiones ambiguas, utiliza preguntas abiertas y verifica escuchas.</p> <p>Sin embargo, el hilo narrativo se pierde más de una vez, logrando retomarlo.</p>	<p>Clarifica expresiones ambiguas, utiliza preguntas abiertas y verifica escuchas.</p> <p>Sin embargo, el hilo narrativo se pierde sólo en un momento, logrando retomarlo.</p>	<p>Clarifica expresiones ambiguas, utiliza preguntas abiertas y verifica escuchas.</p> <p>Establece y mantiene el hilo narrativo en todo momento.</p>
<p>FASE APERTURA DE LA ENTREVISTA</p> <p>García Arzeno (2000). <i>Nuevas aportaciones al psicodiagnóstico clínico</i>. Cap. 5. Ed. Nueva Visión Bs Aires.</p>	<p>Saluda al paciente.</p> <p>Se presenta.</p> <p>Presenta el encuadre.</p> <p>Explica finalidad de la entrevista chequeando si el entrevistado el objetivo de ésta.</p>	<p>No saluda ni se presenta,</p> <p>O bien,</p> <p>No presenta el encuadre ni la finalidad de la entrevista.</p>	<p>Saluda, se presenta y presenta el encuadre, pero no explicita la finalidad de ésta.</p>	<p>Saluda, se presenta, presenta el encuadre y explica la finalidad de la entrevista, pero no chequea si el entrevistado comprende el objetivo de ésta.</p> <p>Por ejemplo, explicitar, si se administrarán test, si el cargo es para la propia empresa de quien entrevista o un cliente externo.</p>	<p>Saluda, se presenta, presenta el encuadre y explica la finalidad de la entrevista chequeando si el entrevistado comprende el objetivo de ésta.</p> <p>Por ejemplo, explicitar, si se administrarán test, si se administrarán test, y contextualizar la entrevista.</p>

<p>FASE DESARROLLO DE LA ENTREVISTA</p> <p>García Arzeno (2000). <i>Nuevas aportaciones al psicodiagnóstico clínico</i>. Cap. 5. Ed. Nueva Visión Bs Aires.</p>	<p>Pregunta por antecedentes generales del entrevistado (como por ejemplo edad, estado civil, formación que no aparezca en el CV).</p> <p>Pregunta por antecedentes laborales en relación al cargo y la empresa a la que postula.</p> <p>Pregunta por fortalezas y debilidades personales en relación al cargo y la empresa a la que postula.</p> <p>Pregunta por disponibilidad para asumir el cargo al que postula.</p> <p>Pregunta por expectativas de renta.</p>	<p>Indaga antecedentes generales del entrevistado (como por ejemplo edad, estado civil, intereses, formación que no aparezca en el CV).</p> <p>No indaga por antecedentes de experiencias laborales previas que se relacionen al cargo y la empresa a la que postula.</p> <p>No pregunta por fortalezas y debilidades (o sólo por una de ellas) personales en relación al cargo y la empresa a la que postula.</p>	<p>Indaga antecedentes generales del entrevistado (como por ejemplo edad, estado civil, intereses, formación que no aparezca en el CV).</p> <p>Indaga por antecedentes de experiencias laborales previas que se relacionen al cargo y la empresa a la que postula, distinguiendo los logros y fracasos, pero no pide un relato concreto de estas situaciones.</p> <p>Pregunta por fortalezas y debilidades personales en relación al cargo y la empresa a la que postula, pero no pide ejemplos concretos en que se reflejen estas características.</p>	<p>Indaga antecedentes generales del entrevistado (como por ejemplo edad, estado civil, intereses, formación que no aparezca en el CV).</p> <p>Indaga por antecedentes de experiencias laborales previas que se relacionen al cargo y la empresa a la que postula, distinguiendo los logros y fracasos. Pide un relato concreto de estas situaciones.</p> <p>Pregunta por fortalezas y debilidades personales en relación al cargo y la empresa a la que postula, pidiendo ejemplos concretos en que se reflejen estas características.</p>	<p>Indaga antecedentes generales del entrevistado (como por ejemplo edad, estado civil, intereses, formación que no aparezca en el CV).</p> <p>Indaga por antecedentes de experiencias laborales previas que se relacionen al cargo y la empresa a la que postula, distinguiendo los logros y fracasos. Pide un relato concreto de estas situaciones.</p> <p>Pregunta por fortalezas y debilidades personales en relación al cargo, pidiendo ejemplos concretos en que se reflejen estas características.</p>
<p>FASE CIERRE DE LA ENTREVISTA</p> <p>García Arzeno (2000). <i>Nuevas aportaciones al psicodiagnóstico clínico</i>. Cap. 5. Ed. Nueva Visión Bs Aires.</p>	<p>Explicita que esta entrevista es parte de un proceso y aclara los pasos a seguir.</p> <p>Dice qué pasará si queda seleccionado y como se le notificará.</p> <p>Dice qué pasará si no queda seleccionado y como se le notificará.</p> <p>Agradece y se despide.</p>	<p>No pregunta por disponibilidad para asumir el cargo al que postula o</p> <p>No pregunta por expectativas de renta</p> <p>Explicita que esta entrevista es parte de un proceso y menciona que hay otros pasos, pero no los aclara.</p> <p>No dice qué pasará si queda seleccionado o no.</p> <p>Agradece y se despide.</p>	<p>No pregunta por disponibilidad para asumir el cargo al que postula o</p> <p>No pregunta por expectativas de renta.</p> <p>Explicita que esta entrevista es parte de un proceso y aclara los pasos a seguir.</p> <p>No dice qué pasará si queda seleccionado o no.</p> <p>Agradece y se despide.</p>	<p>No pregunta por disponibilidad para asumir el cargo al que postula o</p> <p>No pregunta por expectativas de renta.</p> <p>Explicita que esta entrevista es parte de un proceso y aclara los pasos a seguir.</p> <p>Dice qué pasará si queda seleccionado o no, pero no menciona como se le notificará..</p> <p>Agradece y se despide.</p>	<p>Pregunta por disponibilidad para asumir el cargo al que postula.</p> <p>Pregunta por expectativas de renta.</p> <p>Explicita que esta entrevista es parte de un proceso y aclara los pasos a seguir.</p> <p>Dice qué pasará si queda seleccionado o no y como se le notificará.</p> <p>Agradece y se despide.</p>
<p>COMPORTAMIENTO ÉTICO</p> <p>Código de ética del colegio de psicólogos.</p>	<p>No emitir juicios de valor.</p> <p>No devaluar al paciente.</p> <p>No presentar actitud de experto/autoritario-Formalidad del encuadre.</p>	<p>No se ajusta a estándares éticos de la disciplina, puesto que no establece una relación asimétrica, no respeta al paciente, y no explicita la confidencialidad con el entrevistado y evidencia sesgos personales en su comunicación con el entrevistado, llegando a devaluarlo.</p>	<p>Se ajusta a los estándares éticos de la disciplina, actuando de acuerdo al rol profesional, lo que se observa en comportamientos como: Establecer una relación asimétrica Y, respeta al entrevistado y evita daños a éste. Pero no explicita la confidencialidad de la información con el entrevistado y en ocasiones evidencia sesgos personales en su comunicación con él, sin llegar a que éstos lo devalúen o lo dañen.</p>	<p>Se ajusta a los estándares éticos de la disciplina, actuando de acuerdo al rol profesional, lo que se observa en comportamientos como: Establecer una relación asimétrica Y Evita sesgos personales en la comunicación con el entrevistado Y, respeta al entrevistado y evita daños a éste. Pero no explicita la confidencialidad con el entrevistado.</p>	<p>Se ajusta a los estándares éticos de la disciplina, actuando de acuerdo al rol profesional, lo que se observa en comportamientos como: Establecer una relación asimétrica, Y Explicita la confidencialidad de los datos y referencias entregadas, Y, evita sesgos personales en la comunicación con el entrevistado Y, respeta al entrevistado y evita daños a éste.</p>