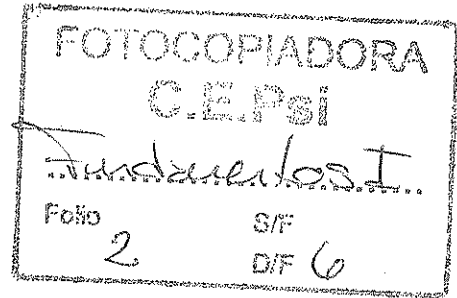




UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
FACULTAD DE PSICOLOGIA

1



CATEDRA FUNDAMENTOS TECNICAS E INSTRUMENTOS DE EXPLORACIÓN
PSICOLÓGICA 1

FICHA Nº 2 (Unidad 2)
**INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA NO TIPIFICADOS.
OBSERVACIÓN, ENTREVISTA Y ENCUESTA. CONSIDERACIONES
GENERALES**
Año 2009

Autor: Telma Piacente

INTRODUCCIÓN

Entre los instrumentos no tipificados de evaluación psicológica se encuentran la observación, la entrevista y la encuesta. No tipificados en el sentido que si bien en ellas se siguen determinados procedimientos de obtención y registro de datos no se cuenta con normas o baremos para la comparación de los resultados con los de la población normativa, ni se especifican indicadores de validez y confiabilidad.

La observación y la entrevista psicológica, sean formales o informales, se encuentran entre los instrumentos más antiguos de evaluación psicológica. Aiken (1996) sostiene que "mucho antes de la invención de la escritura, las personas hacían juicios sobre los otros observando su comportamiento o hablando con ellos". Naturalmente la instauración del campo de la evaluación psicológica, a partir de las últimas décadas del Siglo XIX, ha sido el escenario del diseño de otros instrumentos de evaluación, no obstante lo cual se ha retenido la importancia de la observación y la entrevista. Ambas si bien comparten elementos similares, revisten características distintivas. Asimismo ha aumentado el uso de encuestas.

Las tres técnicas requieren una elaboración e interpretación de acuerdo a las manifestaciones de las unidades de análisis a ser evaluadas. La entrevista y la encuesta se dirigen a sujetos particulares con los que se establece una interacción lingüística, de modo tal que se focaliza la atención en las manifestaciones verbales de los examinados, aunque no se desconsideran las no verbales. La observación en cambio refiere a la posibilidad de advertir, reparar, mirar con atención, las características no sólo de un sujeto sino de otras unidades de análisis, tales como los contextos y las interacciones entre varios sujetos.

Cuando se utilizan estas técnicas se toma nota, generalmente por escrito (pero puede ser a través de otros medios como por ejemplo grabaciones de video o audio), de los eventos que han sido vistos o escuchados. Sin embargo, tal como se señalará más adelante, todas ellas son difíciles de precisar en ausencia de la teoría que las orienta.

I. Observación

La observación puede ser definida como la técnica a partir de la cual se obtienen datos perceptibles de la unidad de análisis: características de los sujetos, tales como su forma de comportamientos verbales y no verbales en situaciones diversas; de las interacciones entre sujetos, sean estas gestuales o verbales; de los contextos, con referencia por ejemplo a las cualidades ambientales.

Existen distintos criterios de clasificación de la técnica de observación.

- a) Según sean o no planificadas suele diferenciarse entre observaciones *controladas*, que se guían por un plan previo, o no *controladas*, que refieren a circunstancias más fortuitas, no planificadas deliberadamente.
- b) Según se inscriban o no en el método científico se distingue entre observación no científica y la observación científica. Observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación. Observar no científicamente significa observar sin intención, sin objetivo definido y por tanto, sin preparación previa.
- c) Según el grado de participación del observador se diferencia la observación no participante de la participante. En este último caso el observador es parte de la situación observada, de modo tal que la modifica en alguna medida. Los datos obtenidos en tales circunstancias si bien no guardan la fidelidad que aparece bajo la observación no participante, gana en opinión de sus defensores, en poder provocar la aparición de datos que no se captarían de otro modo.
- d) Según se dirija a otros o a sí mismo, se menciona la auto observación o la observación de otros.

Los pasos de la observación

En general, cuando se decide adoptar la técnica de observación, como en el caso de la elección de otras técnicas de evaluación, deben seguirse determinados procedimientos.

- a) Determinar los objetivos y propósitos de la observación de acuerdo al marco teórico que se adopte (qué y para qué se va a observar).
- b) Identificar los fenómenos, características o variables a ser observadas (qué se va a observar).
- c) Detallar la forma en la que se va a observar (cómo observar).
- d) Seleccionar los procedimientos de registro de la observación (cómo se recogerán los datos de la observación, por ejemplo fichas de observación, registros de características de lo observado, grabaciones, listas de control, entre otros).
- e) Realizar la observación propiamente dicha y registrarla (proceder a la obtención de datos).
- f) Sistematizar los datos de la observación (cuáles son los resultados que se obtienen).

- g) Analizar e interpretar los datos obtenidos (qué significado tienen los datos obtenidos).
- h) Elaborar conclusiones acerca de la observación (alcance del significado de la observación).
- i) Integrar los resultados de la observación con los resultados de otras fuentes de datos, a los fines de elaborar el informe correspondiente (dar cuenta de los objetivos que se propusieron).

Más allá de estas características y procedimientos, la observación en evaluación psicológica parte de presupuestos explicitados. Dicho de otro modo, no hay observación ingenua que resulte válida. Para observar se debe conocer cual es el propósito de la observación y qué se debe observar, para poder hacer un análisis e interpretación correctos de los datos obtenidos.

Contrariamente a una creencia generalizada *los hechos no hablan por sí mismos*, más aún, esos hechos son delimitados a partir de una teoría que orienta la obtención e interpretación de los datos.

Einstein (citado por Cole, 1996, p. 33) describía el rol de la teoría en los siguientes términos: "La observación puede ser muy útil, pero en principio, es erróneo tratar de fundar una teoría sobre magnitudes observables aisladas. En realidad ocurre todo lo contrario. Es la teoría la que indica qué debemos observar"¹.

Hasta el presente no existe una única teoría que posibilite una sola perspectiva, particularmente a propósito del estudio de los sujetos. Cada una de ellas se focaliza en un programa de investigación, que debe ser reconocido a la hora de realizar cualquier observación, de modo tal de contar con un marco de ideas o cuerpo de principios a ser utilizados.

De este modo, observar, a diferencia de aquello que usualmente se sostiene, es una técnica difícil, que requiere competencia y experiencia importantes de parte del evaluador, quien debe partir de objetivos o hipótesis perfectamente explicitados, que den sentido a su actividad, que debe guardar coherencia con la teoría de la que parte.

II. La entrevista. Definición

Otra de las técnicas utilizadas en el campo de la Evaluación Psicológica se encuentra la entrevista.

El Diccionario de la Real Academia define entrevista de la siguiente manera: "*Vista, concurrencia y conferencia de dos o más personas en lugar determinado para tratar de resolver un negocio*".

En general remite al intercambio verbal en el cual existen dos roles bien definidos, el del entrevistador y el del entrevistado, donde generalmente el primero intenta obtener información sobre el segundo. Se trata en consecuencia de un proceso de interacción con un fin determinado.

¹ Nota: en el original "Observations of the world may be useful, but on principle, it is quite wrong to try founding a theory on observable magnitude alone. In reality the very opposite occurs. It is the theory which decides what we can observe".

Estas definiciones y precisiones remiten a pensar que la entrevista en tanto intercambio se puede entablar en diversas disciplinas, entre distintos actores, en diferentes ámbitos y con objetivos dispares.

La Entrevista Psicológica, es sustancialmente distinta a la que hacen el periodista, el sociólogo, el jefe de personal, etc. Como técnica se inscribe en el proceso de Evaluación Psicológica y asume características y estrategias de realización diferentes. No obstante en otros dispositivos se la utiliza como técnica (ver más adelante). Las características dependen en primer lugar del marco teórico que se adopte, que permite seleccionar los objetivos que se persiguen. Los objetivos a su vez se relacionan con el campo de aplicación de la evaluación psicológica, de modo tal que no serán iguales según se trate de entrevistas con fines diagnósticos, terapéuticos, de orientación, de selección de personal, de sondeo de opinión, entre otras.

A pesar de ser difícil encarar la caracterización de la técnica de la entrevista psicológica de modo general, dada la dependencia teórica para su realización, se pueden delimitar a grandes rasgos, los tipos de información básica que se obtienen en ella: 1) observación del entrevistado durante la interacción que se mantiene con él y 2) obtención de datos, a través del intercambio verbal.

En relación con ello debe tenerse en cuenta que las informaciones a obtener, las estrategias utilizadas para obtenerlas y su ulterior análisis, elaboración e interpretación, se vehiculizan a la luz del marco teórico que fundamenta la entrevista.

Así por ejemplo, en el denominado el método clínico-crítico piagetiano, la entrevista que se sostiene con los entrevistados se basa en un proceso dialéctico entre entrevistador y entrevistado. El mismo parte de la definición de los ejes a indagar. El transcurso de la misma se estructura en función de las respuestas del entrevistado, con el propósito de lograr que los sujetos pongan de manifiesto los argumentos que sostienen y evidencien la fuerza de tales argumentos cuando se proporcionan contra argumentaciones, a partir de las cuales se podrá inferir la organización mental subyacente, tal como es concebida por la teoría.

En Psicoanálisis, por el contrario, el proceso es diferente. Por ejemplo las llamadas entrevistas preliminares anteceden o se anteponen temporalmente a la entrada en análisis, como forma de inicio o preparación, que está sujeta a determinados requerimientos. Su duración temporal, si bien se determina retrospectivamente, es conducida con el propósito de poner a punto el síntoma por el cual se demanda. Dicho de otro modo, en su transcurso el analista busca con su intervención reformular la demanda inicial, a partir de la recomposición de las coordenadas temporales que posibilitan la puesta en relación de lo actual con lo pasado, desde una perspectiva nueva. La demanda del paciente se trabaja de modo tal de transformarla en síntoma analítico. Para ello se requiere involucrar al analista en las preguntas/pedido que formula el paciente. Luego se elaborarán las intervenciones que correspondan.

En investigación, por ejemplo el estudio de las características de los contextos familiares que favorecen o inhiben la alfabetización, a la luz de marcos teóricos como los de la Psicología Cognitiva y el Interaccionismo sociohistórico, suelen conducirse, a través de entrevistas semiestructuradas y precodificadas. El objetivo puede ser contrastar la información que se recaba, según estrato sociocultural de procedencia, sobre los recursos y actividades familiares en interacción con el

niño, que han demostrado ser indicadores más exitosos. Estos hallazgos permiten luego integrar estas informaciones con otras para elaborar las recomendaciones para la toma de decisiones fundamentadas tendientes a optimizar tales contextos.

La información que se obtiene

A pesar de lo expuesto, se puede hacer una suerte de síntesis acerca de los tipos de informaciones que se recaban en una entrevista.

- a) Datos personales
- b) Características personales en función de lo que se pretende indagar.
- c) Historia vital en relación con lo que se pretende indagar

Tipos de Entrevistas según su estructura

Es usual encontrar en la bibliografía especializada la clasificación de diferentes tipos de entrevistas según su estructura, que depende de las estrategias utilizadas para realizarlas, es decir del conjunto de las reglas que se siguen en su transcurso. Recuérdese una vez más que la elección de la entrevista según su estructura está orientada por el marco teórico al que suscribe el entrevistador.

1. Entrevista estructurada

Llamada también formal o estandarizada, se caracteriza por estar rígidamente estructurada en el sentido en que se plantean idénticas preguntas y en el mismo orden a cada uno de los entrevistados, quienes deben escoger la respuesta entre dos, tres o más alternativas que se les ofrecen. Obviamente este tipo de entrevista responde a marcos teóricos determinados.

Para orientar mejor la entrevista se suele elaborar un cuestionario, que contiene todas las preguntas. Sin embargo, al utilizar este tipo de entrevista el investigador tiene limitada libertad para formular preguntas independientes generadas por la interacción personal.

Entre las ventajas que tiene este tipo de entrevista, se mencionan:

- a. La uniformidad de la información obtenida.
- b. La facilidad para procesar la información, simplificando el análisis comparativo.
- c. La menor exigencia de formación intensiva del entrevistador en la técnica.

Entre las desventajas se encuentran:

- a. La dificultad en obtener información de carácter más confidencial.
- b. La limitación de la posibilidad de profundizar en un tema que emerja durante la entrevista.

2. Entrevista no estructurada

Es más flexible y abierta, de modo tal que el entrevistador puede modificar el orden de sus intervenciones y la forma de encauzar o enunciar sus interrogantes para adaptarlos a las diversas situaciones y características particulares de los sujetos de estudio. No obstante esa flexibilidad, sus intervenciones dependen de los objetivos que se persiguen de acuerdo al problema a abordar en relación con el marco teórico adoptado.

Entre las ventajas de este tipo de entrevista se tienen:

- a. La flexibilidad para aplicarse a toda clase de sujetos en situaciones diversas.
- b. La posibilidad de profundizar temas emergentes en la misma entrevista u otros temas de interés.
- c. La posibilidad de orientar la exploración hacia nuevas áreas de interés.

Entre sus desventajas se mencionan:

- a. La duración temporal puede ser mayor.
- b. La dificultad para la comparación de los datos obtenidos.
- c. La mayor exigencia en la formación del entrevistador, tanto en el tema abordado como en la habilidad técnica para obtener información.

Dentro de la Entrevista no estructurada se suelen distinguir algunos subtipos: Entrevista en profundidad, y Entrevista focalizada.

2.1. Entrevista en Profundidad

Está dirigida a obtener la transmisión oral del entrevistado acerca de su definición personal de una situación determinada. Requiere del esfuerzo del entrevistado frente a/o en colaboración con el entrevistador para el análisis de la situación que se desea conocer.

2.2. Entrevista Focalizada o con Grupos Focales

Es una forma de llevar la Entrevista en profundidad en forma grupal: *grupos focales*. La Entrevista en grupo ofrece unas oportunidades de conocimiento y de análisis que la Entrevista individual no ofrece. La experiencia en grupo promueve un ambiente en el cual se intercambian puntos de vista, los individuos encuentran la posibilidad de reflexión conjunta sobre el tema tratado. La ventaja esencial de este tipo de entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos.

3. Entrevista semi estructurada

Las entrevistas semi estructuradas o mixtas se refieren al uso combinado de estrategias estructuradas y no estructuradas. En la práctica, los entrevistadores formulan preguntas estructuradas y no estructuradas. Las estructuradas permiten obtener una base informativa que posibilita la comparación entre distintos sujetos. Las no estructuradas complementan la obtención de información sobre aspectos emergentes o de mayor interés.

En el Cuadro 1 se ofrece una síntesis de la clasificación de entrevistas, sus características principales y las aplicaciones más usuales de cada una de ellas.

Caracterización de las entrevistas según ámbito de aplicación

Otra forma de caracterizar las entrevistas es teniendo en cuenta el ámbito de aplicación de la psicología. No obstante las diferencias propias de cada ámbito, también en estos casos resultan determinantes los marcos teóricos que las fundamentan. En el Cuadro 2 aparece una síntesis de los ámbitos de aplicación,

los objetivos que se persiguen y las informaciones más usuales que se buscan obtener.

Cuadro 1. Tipos de entrevistas

TIPO DE ENTREVISTA	CARACTERÍSTICAS	APLICACIÓN
Abierta, libre o no estructurada	El entrevistador promueve la intervención del entrevistado sin dirigir preguntas pautadas. Se orienta por las coordenadas teóricas que sostiene para seleccionar los ejes de su intervención. Es importante la historia subjetiva que puede construir el entrevistado.	Abordajes psicoanalíticos Abordajes psicoterapéuticos
Cerrada, dirigida o estructurada	Las preguntas se establecen con anterioridad, de acuerdo a un orden determinado en relación con el objetivo propuesto. El entrevistador formula preguntas al entrevistado con el objetivo de obtener datos.	Anamnesis Investigación
Semidirigida o semiestructurada	Se alternan las dos modalidades anteriores. Se puede recabar información pautada con anterioridad o el esclarecimiento de aspectos confusos en el discurso del entrevistado.	Psicodiagnóstico Evaluación Psicológica: Clínica, educacional, laboral, forense, social, comunitaria.

Cuadro 2. Características de las entrevistas según ámbitos de aplicación

AMBITO	OBJETIVO	AREAS HABITUALES DE EXPLORACIÓN
Laboral/Organizacional	Relevar datos sobre perfil laboral del candidato en relación con las características del puesto de trabajo.	Historia personal y familiar. Historia laboral y experiencias previas. Nivel de instrucción. Intereses y motivaciones. Habilidades, aptitudes y competencias. Autoconcepto, flexibilidad y estado emocional. Fortalezas y debilidades.
Educativo	Recoger información sobre el sujeto y su contexto de aprendizaje	Historia previa de desarrollo y aprendizaje. Contexto familiar, social y educativo. Competencia curricular. Estilo de aprendizaje. Desempeño en áreas específicas. Fortalezas y debilidades.
Forense	Investigar las características de los sujetos por pedido del sistema judicial	Historia personal, familiar y social. Características personales de los involucrados (cognitivas y emocionales: actitudes, atención, concentración, pensamiento, lenguaje, juicio, memoria, inteligencia, afectividad, posición subjetiva, entre otras). Fortalezas y debilidades.
Clinica	Investigar las características de los sujetos con propósitos diagnósticos o terapéuticos.	Historia personal, familiar y social Características personales (cognitivas y emocionales: actitudes, atención, concentración, pensamiento, lenguaje, juicio, memoria, Inteligencia, afectividad, posición subjetiva, entre otras). Fortalezas y debilidades

Las etapas de la entrevista

Es usual distinguir diferentes etapas de la o las entrevista/s.

a) Preparatoria o preentrevista

El entrevistador planifica la entrevista y define las áreas o ejes que orientarán el intercambio para la obtención de información así como el tiempo a utilizar. Se tienen en cuenta: el origen de la consulta, quien la realiza y las características que tiene.

b) Desarrollo. Comprende generalmente dos momentos diferentes

1) Introducción o apretura.

Corresponde al saludo y presentación. En su transcurso se informan los objetivos del proceso, la metodología, el contexto, etc. En ese momento es importante atender a la comunicación no sólo verbal sino extra verbal, que proporciona información adicional sobre características del entrevistado.

2) Cuerpo o acontecer propiamente dicho

Se exploran, de acuerdo a los objetivos, áreas específicas sobre las que se necesita obtener información o se escucha lo que propone el sujeto (paciente). En general se recomienda además de tomar registro escrito de los intercambios verbales, registrar las observaciones acerca de las manifestaciones emocionales, posturales, etc. del sujeto durante la entrevista.

c) Cierre

Se refiere al momento de finalización de la entrevista. Según los objetivos propuestos en algunos casos se trata de producir situaciones abiertas que permitan futuros esclarecimientos; en otros se indican los próximos pasos del proceso, se comprueba la disponibilidad del sujeto, etc.

d) Evaluación

Se trata de un momento posterior a la entrevista en el que se analizan los resultados de la entrevista; se relaciona la información obtenida con la de otras fuentes, que permitirán posteriormente elaborar el informe.

En síntesis, más allá de las dificultades para su delimitación, en razón de su dependencia del marco teórico, pueden resaltarse los siguientes elementos

1. La entrevista es una técnica empleada en psicología, con ventajas y limitaciones, tal como ocurre con otros instrumentos y técnicas de evaluación.
2. La entrevista se desarrolla según los fundamentos teóricos y técnicos de diferentes orientaciones teóricas.
3. Su ubicación en el seno del proceso de evaluación psicológica en sentido amplio, requiere del análisis e interpretación de la información obtenida, articulada con otras fuentes de información.
4. El manejo de la información producto de la entrevista se realiza al redactar el informe psicológico.

5. En la redacción de dicho informe se deben considerar los resultados obtenidos no sólo en la entrevistas sino, además, los que provienen de las distintas fuentes de informaciones de las que dispone el psicólogo.

6. La articulación del análisis, elaboración e interpretación de las informaciones provenientes de distintas fuentes, se propone asegurar la mayor validez y confiabilidad de las conclusiones.

7. La entrevista debe planificarse con cuidado y el entrevistador requiere de un entrenamiento riguroso para su manejo, tanto desde el punto de vista teórico como técnico.

III. La Encuesta/cuestionario

La Encuesta es otra de las técnicas de evaluación, generalmente destinada a obtener datos de personas que tienen alguna relación con el problema que es materia de indagación. Supone siempre la utilización de un listado previo de preguntas (denominado cuestionario), proporcionadas en forma oral o escrita, para que los sujetos respondan. Puede o no ser anónimo, dependiendo de los objetivos que se persiguen.

Cuando es anónima, por ejemplo si se trata de encuestas de opinión en las que se recaba información de distintas personas acerca de un tema de interés del evaluador, no interesa la identificación personal de los sujetos particulares, sino otro tipo de datos generales como por ejemplo estrato social al que pertenecen, lugar de residencia, nivel de instrucción, edad, género, entre otros, que pueden proporcionar elementos que permiten caracterizar los resultados según sectores poblacionales definidos.

En otros casos es necesario identificar a los sujetos que responden, como por ejemplo en los cuestionarios de intereses vocacionales administrados en el seno de un proceso de orientación educativa y/o laboral.

Entre sus ventajas se cuenta su posibilidad de aplicación colectiva, y por lo tanto más económica que mediante otras técnicas, como por ejemplo las entrevistas.

Entre sus limitaciones se encuentran a) el sesgo de deseabilidad social que puede impregnar las respuestas, es decir el deseo de causar una buena impresión o de disfrazar la realidad, b) la insuficiencia de comprensión de las preguntas formuladas; c) las dificultades en diferenciar matices en las respuestas que se proporcionan, como por ejemplo cuando las preguntas se proporcionan con opciones múltiples de acuerdo a una Escala Likert²; d) la influencia del grado de acuerdo con el tema indagado; e) la empatía o falta de empatía con el encuestador.

Tipos de ítems de las encuestas

La selección y formulación de los ítems de una encuesta dependen en primer lugar de la naturaleza y objetivos de la indagación. En segundo lugar de las características de los sujetos a los que está dirigida, por ejemplo obviamente no se puede aplicar una encuesta a ser respondida por escrito cuando se trata de sujetos no alfabetizados o escasamente alfabetizados.

² Nota: Llamada así por Rensis Likert (1903-1981), psicólogo estadounidense, dedicado a la Psicología Organizacional que publicó un informe describiendo su uso.

En general de acuerdo a los formatos, los ítems seleccionados pueden incluir preguntas abiertas y cerradas.

Las preguntas abiertas suponen una respuesta no prevista, que espontáneamente proporciona el examinado, de forma oral o escrita.

Las preguntas cerradas por el contrario presentan opciones, es decir prevén las posibles respuestas a obtener. Pueden ser:

a) *Dicotómicas*, en las que simplemente se afirma o niega aquello por lo que se pregunta

Por ej. ¿Tiene hijos?

Opciones: si no.

b) *Opciones de frecuencia* en las que se proporcionan varias opciones posibles graduadas por su frecuencia. Muchas veces adoptan la forma de una Escala Likert, en las que habitualmente se presentan 5 opciones (aunque pueden ser más), que se gradúan según el acuerdo que se tiene respecto de la pregunta formulada. Por ejemplo: "*Cuando leo tomo notas para ayudarme a entender*".

1. No lo hago nunca o casi nunca.
2. Lo hago sólo ocasionalmente.
3. A veces lo hago (aproximadamente el 50% de las veces).
4. Usualmente lo hago.
5. Siempre o casi siempre lo hago.

En ocasiones resulta difícil a los entrevistados discriminar finamente entre esas cinco opciones y se propone elegir entre tres opciones. Por ej. ¿Con qué frecuencia les lee cuentos a sus hijos?

1. Nunca.
2. Una o dos veces por semana
3. Casi todos los días.

c) *Opciones de elección múltiple* en las que se presentan distintas opciones de respuesta. Por ejemplo: *¿Quién piensa usted que es más responsable de enseñar a leer a los niños?*

1. Los padres
2. Los maestros
3. Los padres y maestros
4. Ninguno, el niño debe aprender sólo
5. Otros (especificar)

De acuerdo al tipo de información solicitada los ítems seleccionados pueden incluir:

a) Preguntas de hecho. Por ejemplo: "¿Cuál es su nacionalidad?"

b) Preguntas de acción. Por ejemplo: "¿Qué hace habitualmente para estudiar?"

c) Preguntas de intención. Por ejemplo: "¿Por qué ha elegido estudiar esta carrera?"

- d) Preguntas de opinión. Por ejemplo: "¿Cuál es su opinión sobre el libro X?"
- e) Preguntas de información. Por ejemplo: "¿Qué quiere decir la palabra naranja?"
- f) Pregunta de atribución de causa. Por ejemplo: "A su juicio, ¿Qué es lo que más influye más sobre el rendimiento escolar?"

Cada una de ellas puede presentarse en un formato abierto o cerrado. En este último caso se predeterminan las opciones posibles.

En síntesis, la observación, la entrevista y la encuesta tienen propósitos determinados y parten de asunciones teóricas específicas. Requieren de conocimientos y experiencia de parte del evaluador para ser utilizadas con idoneidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aikén, L. (1996). *Personality Assessment. Methods and Practices* (2th. Ed.). Seattle: Hogrefe & Huber Publishers
- Albajari, V. L. (1996). *La Entrevista en el proceso Psicodiagnóstico*. Buenos Aires. Psicoteca Editorial
- Ander-Egg, E. (1993). *Técnicas de investigación social* (23ava Ed.). Buenos Aires: Magisterio.
- Bleger, J. (1971). *Temas de Psicología. Entrevista y grupos*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Cole, M., & Cole, S. (1999). *The Development of Children* (3th. Ed.). New York: W. H. Freeman and Company Worth Publishers
- Doury, J. (1995). *Cómo conducir una entrevista de selección de personal*. Buenos Aires: El Ateneo.
- León, O. G., & Montero, I. (1993). *Diseño de Investigaciones*. Madrid: Mc Graw-Hill
- Tarazona, D. & Gamboa, H. (2007). *La entrevista y la observación en psicología organizacional*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Disponible on line, <http://www.aiteco.com/entrevis.htm#mejorar>

