

UNIVERSIDAD DEL SURESTE
ESPECIALIDAD: PSICOLOGIA



NOMBRE DEL ALUMNO: GERARDO VIDAL VAZQUEZ

MATERIA: TECNICAS DE LA ENTREVISTA

TAREA: ENSAYO

FECHA DE ENTREGA :26/11/2022

INTRODUCCION

En este ensayo se demostrará información de los siguientes temas, elementos psicológicos presentes durante en la entrevista y la entrevista psicológicas y su campo de la aplicación, para mi este ensayo tiene mucha información acerca de las clases y a través de esos temas, se organizó la información para poder elaborar este ensayo y para llevar en orden sus temas, en esta clase se trabajara con un ensayo que nos demostrara cada punto de la unidad tres y de la unidad cuatro a través de la información adecuada se origina este ensayo

El ensayo está conformado por veintiséis subtítulos que lo conforman

UNIDAD III. ELEMENTOS PSICOLÓGICOS PRESENTES DURANTE LA ENTREVISTA

3.1 EXAMEN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

En la medida en que el estudio biográfico constituye una parte distinta en la entrevista, lo que aconsejamos, se llega en seguida al examen de la situación actual del sujeto, se trata del ambiente material, social familiar y profesional, en el cual se mueve es muy importante determinarlo con precisión porque es inútil intentar comprender al individuo si no se le conocen los hechos que determinan, en parte su comportamiento actual, además toda solución de un problema debe tener en cuenta de forma muy especial, que la orientación profesional que exige un servicio extenso no resulta posible porque el sujeto vive en condiciones de habitación deplorables o no se entiende con sus parientes; en otros casos la solución es urgente o bien debe requerir tan solo un tiempo de adaptación, muy breve, cada caso presenta un conjunto de condiciones actuales tan particulares que no puede decirse casi nunca que una solución tenga el mismo significado en dos casos, como el estudio biográfico, el examen de la situación actual se halla en función directa del problema que se trata, se puede imaginar un plan esquemático válido para las diferentes categorías de problemas pero será preciso adaptarlo a cada caso particular por ejemplo, en un problema médico-pedagógico se deben considerar las relaciones entre los diferentes miembros de la familia, pero es imposible prever sistemáticamente lo que se encuentra bajo este amplio tema, no es posible, pues preparar un plan detallado, un cuestionario que considerara todas las eventualidades sería demasiado largo y en gran parte inútil por inadecuado al caso que se examina, es preferible dejar que el sujeto exponga libremente su situación actual, adoptando una actitud no directiva y luego tratar de obtener las precisiones necesarias, la dificultad principal proviene, a nuestro parecer de que los sujetos, tienen dificultad para encarar espontáneamente todos los temas insisten en los aspectos que les parecen importantes, y eso es un factor favorable pero olvidan o tratan muy rápidamente otros aspectos tal sujeto insistirá en el desacuerdo con el padre pero no hablará de las malas condiciones de vivienda

3.2 FASE INDAGATORIA EN LA BUSQUEDA DE RESULTADOS

El estudio biográfico y el examen de la situación actual proporcionan informaciones sin las cuales es evidentemente inútil pensar en proponer una solución para el caso examinado, esta caza de los hechos, emprendida en común por el sujeto y el psicólogo, es encarada por los dos protagonistas con espíritu diferente, el sujeto efectúa una retrospectiva para hacerse entender, el psicólogo trata de hallar coherencia y significados, en función de conceptos psicológicos, un joven nos informa que su padre lo abandonó la casa y él fue educado por su abuela en el campo, el psicólogo sabe que las rupturas en un hogar perturban el desarrollo psíquico de los niños varias preguntas se plantean entonces en su espíritu ¿Qué sabe el sujeto acerca de las causas de esa ruptura y como la sintió? ¿lo apenó o permaneció indiferente? ¿lo afectó profundamente? El psicólogo experimentando no se apresura ni a preguntar ni a contestar sus propias preguntas, por sí mismo el sujeto insiste más o menos, da detalles o se muestra reticente, vuelve a hablar de ello repetidamente durante la entrevista, señalándolo como causa de ciertos acontecimientos posteriores, nadie me aconsejó en mis estudios, o yo era muy libre hacia lo que quería, puede decirse que los acontecimientos de la vida del sujeto se ordenan y determinan recíprocamente de manera significativa para el por el contrario, si considera los conceptos psicológicos como hipótesis que deben ser verificadas y si es bastante competente como para darse cuenta del valor relativo de esos conceptos, podría orientar la entrevista buscando todas las situaciones de la vida del sujeto que permitan ya sea verificar ya desechar esas hipótesis, otro ejemplo de la especie de error que se puede cometer cuando se manejan imprudentemente los conceptos psicológicos se nos presenta un hombre tuberculoso, que pasó diez años en sanatorios y se sometió a numerosos tratamientos, de timidez, patológica, sufre casi desde el momento en que debe dirigir la palabra a alguien, pero es a la vez impaciente y a veces impulsivo; excesiva lentitud de elocución e ideación, desde su salida del sanatorio lleva vida de soltero aislado, con una madre anciana y enferma

3.3 HISTORIA DEL DESARROLLO PERSONAL COMO MARCO DE REFERENCIA

El desarrollo personal incluye actividades que impulsan el desarrollo de las habilidades personales, hábitos y forma de pensar adecuadas con medio para intentar mejorar la calidad de vida y contribuir a la realización de sueños y aspiraciones, el concepto no se limita a la autoayuda sino que también incluye actividades formales e informales para el desarrollo de otros en papeles tales como maestro ,guía ,administrador ,orientador vocacional o mentor, cuando el desarrollo personal se lleva a cabo en el contexto de instituciones se refiere a los ,métodos, programas ,herramientas ,técnicas y sistemas de evaluación ,que apoyan el desarrollo humano a nivel individual ,tanto en las organizaciones como en actividades planificadas por sí mismo ,etimológicamente refiere a evocación ,rememoración ,quizá por eso durante cierta época ,para favorecer el desarrollo psicológico algunos autores dedicaron parte de sus publicaciones a establecer claramente la diferencia entre una entrevista psicológica clínica y una anamnesis que es obvio que corresponde al campo médico y para fines de la clínica médica historia clínica de un paciente desde el punto de vista médico utilizada en relación con los recuerdos del propio paciente la anamnesis implica recolectar datos ,hechos del pasado del paciente contadas por el mismo para recuperar los datos sintomáticos significativos y de formar el diagnostico psicopatológico lo más nítido posible en cuanto a su evolución idiopática ,el procedimiento utilizado es un interrogatorio médico ,con fines de reconstrucción histórica, que lleva a incorporar información para que la historia clínica sea sistemática coherente congruente con el diagnostico emitido ,el conocimiento de los antecedentes médicos del paciente y sus familiares facilita al servicio médico establecer esquemas de intervención a nivel preventivo y sintomático promoviendo un enfoque multidisciplinario que trata la problemática medica de manera oportuna y adecuada ,no es una entrevista ,ni tiene nada que ver con la entrevista psicológica

3.4 UTILIDAD Y USOS EN EL MANEJO DE SILENCIOS

Se pueden presentar varios tipos de silencio paranoide, depresivo, confusional, fóbico, de insight, etc. la actitud de quien lo expresa, así como las circunstancias en que aparecen, ayuda a identificarlos para poder operar de forma adecuada, si bien el consultante o paciente tiene el derecho de reservarse algo de no decirlo todo como lo afirma Green son, esto no debe ser motivo para justificar el grado de inhibición que el entrevistador pueda mostrar hasta ciertos temas ,se debe tener presente que su nivel de inhibición puede afectar al de paciente ,cuando se pregunta debe hacerse en forma clara ,recordando que se pregunta porque en realidad se requiere esa información que no se utiliza para mitigar la angustia o soledad del terapeuta el silencio genera ansiedad ,tanto en el entrevistador como el entrevistado ,Bleger considera que la ansiedad es una señal que nos indica el desarrollo de la entrevista y se debe estar alerta ante ella ,pues si bien puede ser útil cuando es moderada ,perturba el proceso si supera el límite tolerable ,toda situación nueva como la entrevista ,impacta nuestra personalidad por tratarse de aspectos desconocidos ante los cuales se carece de una rápida adaptación ,por tanto la personalidad tiende a la desorganización a través de la ansiedad ,la persona que la experimenta es porque no la puede contener y la actúa porque los mecanismos defensivos dejaron de ser eficaces ,esa es la persona que busca apoyo profesional ,así el entrevistado se ve enfrentando no solo a su ansiedad ,si no a lo desconocido de su propia personalidad ,si la ansiedad no se presenta ,es labor del terapeuta tratar de que haga su aparición ,pues es signo de que los conflictos se actualizan ,la psicóloga de la universidad de valencia contxa perpiña plantea algunos aspectos en referencia al uso de silencio en la entrevista terapéutica que puede ser utilidad ,el entrevistador debe saber manejar también ese tipo de información ,ha de aprender a superar la angustia que le pueda producir el silencio y ha de luchar contra la necesidad de exhibir que siempre se tiene la respuesta correcta en toda ocasiones

3.5 LA UTILIDAD Y USOS DE LAS PALABRAS

Cuando comunicamos, solo el 7% es comunicación verbal lo que recibe nuestro interlocutor y expresamos mediante las palabras. el 93% proviene de la comunicación no verbal (55% lenguaje corporal y 38% voz) sin usos de la palabra, lo que no se dice, no solo es importante lo que decimos en la entrevista de trabajo, si no como lo decimos, debemos trabajar tanto los contenidos como la comunicación verbal y no verbal ya que la es un elemento fundamental a tener en cuenta durante el proceso de selección y sobre y todo durante la entrevista, nuestro lenguaje verbal y no verbal debe ser coherente y adecuado en la fase de la entrevista de trabajo, es importante que puedas saber cómo comunicar y como mejorarla durante la entrevista nuestras palabras, nuestra voz y nuestro cuerpo han de ser coherentes entre sí, transmitiendo confianza uniformidad y credibilidad en lo que estamos diciendo de la entrevista, a tener en cuenta las siguientes recomendaciones para una adecuada comunicación cuando realices la entrevista, para lograr un buen rapport, el paciente debe saber que lo comprendes; por ello es tentador hacer un comentario directo como se debe sentir con respecto a desafortunadamente, esta afirmación puede sonar falsa, para cuando el paciente llega al consultorio ha escuchado esto en demasiadas veces de otras personas que, en realidad, no lo comprenden en absoluto, o que lo entienden a la perfección, algunos pacientes con problemas graves, reales o percibidos, sienten que es imposible que alguien pueda comprender lo que ellos experimentan, por lo tanto, es mejor usar alguna otra respuesta para sugerir compasión e interés en el paciente, debe haberse sentido terriblemente desdichado,. Nunca he estado en una situación así por lo que solo puedo imaginarme como se sintió, esa fue una experiencia terrible y puedo ver lo que ha afectado muchísimo, a veces, puedes encontrar necesario exagerar un poco el énfasis en tus sentimientos, esta sugerencia puede sonar a engaño, pero no es eso lo que quiero decir, los actores, por ejemplo, saben que sus voces grabadas tienden a parecer más planas y deben sobreactuar para transmitir los sentimientos que tratan de reflejar

3.6 LA COMUNICACIÓN HUMANA Y SUS CARACTERISTICAS

Comunicar significa poner en común, participar, entrar en una relación de intercambio de pensamientos, de emociones, implica una relación bidireccional y recíproca, la real academia española define, comunicación como transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor, y al comunicar, como descubrir, manifestar o hacer saber a alguien algo

Elementos y red de comunicación, **emisor**: quien toma la iniciativa, **receptor**: a quien va dirigido el mensaje, **mensaje**: núcleo de información, se transmite mediante códigos, cuyo significado interpretara el receptor según su experiencia y contexto sociocultural, **código**: conjunto de normas y símbolos que sirven para transmitir el mensaje, ha de ser comprendido por el receptor, **canal**: medio a través del cual se emite el mensaje auditivo, visual, **contexto**: situación en que se desarrolla la comunicación. determinara en gran medida la interpretación que se dará al mensaje, **ruido**: alteraciones que se producen durante la transmisión del mensaje, **filtros**: interferencias, barreras mentales del emisor o del receptor, originadas por sus experiencias, **retroalimentación**: conjunto de informaciones que obtenemos de la propia comunicación y nos permiten evaluar el proceso

El problema de la comunicación en la entrevista y en toda interacción humana, consiste en la transmisión del mensaje, la persona que lo emite debe producir el mensaje que desea transmitir, sus objetivos, en una forma comunicable y luego lo debe enviar, una vez emitido, los ruidos entran en juego, el receptor a quien va dirigido el mensaje, debe recibirlo e interpretarlo según su propio marco de referencia, es decir aplicando sus propios filtros, una vez que el mensaje se ha transmitido los objetivos, del emisor se convierten para el receptor en intenciones del emisor y del mensaje, queda claro que en todo este proceso se pueden producir muchos errores y sesgos, razón por la que el emisor usa la retroalimentación o ha de usarla con el fin de asegurarse de que lo que ha entendido el receptor es lo que pretendía transmitir

3.7 LA COMUNICACIÓN VERBAL

El lenguaje más concretamente el habla, es la herramienta principal sobre la que pivota la comunicación, el lenguaje es un código mediante el cual el material cognitivo, conocimiento, que se desea transmitir es codificado por el emisor y la información resultante es descodificada por el receptor. el componente verbal de la comunicación por sus características digitales, se utiliza con una variedad de propósitos: aportar datos, ideas, describir sentimientos, argumentar, razones, acuerdos y desacuerdos, hacer peticiones, hacer alabanzas o ridiculizar ,y además todo ello puede estar haciendo referencia al presente ,al pasado o al futuro e incluso a deseos o ficciones ,el componente verbal de la comunicación ,por sus características digitales ,la estructura y la semántica de las frases cobran aquí especial importancia ya que hacen que el contenido de la frase aporte un gran mensaje adicional y consiguen diferentes efectos en el receptor, el lenguaje tiene una sintaxis precisa ,pero una semántica a veces ambigua ,en la comunicación verbal sobre todo aplicada al caso de la entrevista ,es de especial importancia el apartado de las preguntas, como se comentó con anterioridad ,sabe preguntar y sabe suscitar la información verbal del entrevistado requiere no solo tener dominio y conocimiento de la temática sobre la que hay que evaluar ,si no también de la forma en que hacerlo ,en uno y otro caso nunca está de más recordar que esa información solicitada ha de estar motivada y ajustada al objetivo que origina la demanda ,de modo que queda desestimado tanto por motivos de eficiencia profesional como éticos todo aquello que quede alejado del propósito de la entrevista, por tanto las estrategias a la hora de hacer preguntas parecen importantes .en este sentido, se suele diferenciar entre las preguntas abiertas y las cerradas ,las preguntas abiertas o de apertura; se formulan de manera muy genérica y permiten contestar al interlocutor desde la perspectiva que quiera, por lo que descubren intereses y valores ,permiten al entrevistado expresarse a su manera ,a su ritmo y siguiendo el orden que considere adecuado en su discurso

3.8 LA COMUNICACIÓN NO VERBAL

La comunicación no verbal ,aquella que trasciende la palabra hablada o escrita ,afecta más al como se dice que a lo que se dice ,es más espontánea y más difícil de controlar conscientemente y este es un principio valido tanto para el entrevistado como para el entrevistador ,conocer las claves y significados de algo que se produce de manera espontánea en las interacciones cara a cara ,como es la comunicación no verbal es esencial para el entrevistador ,se ha estimado que más del 60% de la información que interpreta el receptor llega por este canal .la información que transmiten es fundamental de tipo emocional ,es imprescindible para conseguir una buena relación o raptor y es muy importante en referencia al contexto ,los componentes de la comunicación no verbal más importantes en una entrevista serian; expresión facial la cara es la parte más expresiva de nuestro cuerpo ,la mímica de las emociones se produce por la combinación de las cejas-frente, los ojos y la boca-barbilla con ellos denotamos las emociones básicas ,alegría ,sorpresa, tristeza ,miedo, ira y asco, la coloración de la piel de la cara también aporta información ;el rubor se asocia a situaciones tensa o embarazosas y la palidez, a sorpresas extremas, en cuanto entrevistadores ,el uso de una sonrisa amable es un buen instrumento para invitar a participar y crea un clima relajado ,en general la mejor manera d mostrar nuestra cara como entrevistadores es estableciendo un contacto ocular frecuente ,con una sonrisa amable pero contenida y sobre todo no ocultando nuestros gestos con las manos, ojos: los ojos y la mirada son una parte esencial e importantísima en toda interacción y ,por supuesto en las entrevistas ,el que una persona mantenga contacto ocular ,participación o no ,evitación ,inhibición con el profesional es un dato informativo de primera mano ,igualmente es fundamental que el entrevistador mantenga un buen y frecuente contacto ,postura corporal: la posición general del cuerpo también aporta información en nuestras interacciones ,tener una postura erguida indica confianza y dominio ,mientras que mostrarse cabizbajo y con los hombros caídos denota tristeza y abatimiento

3:9 RESISTENCIA

Desde un punto de vista general ,un comportamiento de resistencia es una conducta de oposición de un individuo frente a otro individuo ,grupo o cambio en su forma de vida es decir resistirse puede significar oponerse a algo que produzca un cambio en su vida resistencia significa oposición ,todas las fuerzas que dentro del paciente se oponen a los procedimientos y análisis ,en el fondo la resistencia es un es una fuerza en el entrevistado que se opone a aquello que se buscan en la entrevista ,puede oponerse a revelar información, a aceptar un punto de vista a cambiar su actitud ,a aceptar una sugerencia ,a cambiar un modo de vida ,o a aceptar una verdad acerca de su comportamiento ,la resistencia puede ser consciente ,inconsciente y se manifiesta a través de actos expresiones ,posturas ,silencios ,emociones ,actitudes ,ideas ,impulsos ,pensamientos y fantasías estos elementos tienen funciones defensivas en la personalidad del entrevistado ,mantienen y defienden un estado de equilibrio y de comodidad del sujeto ,las resistencias ,como se mencionó anteriormente pueden bloquear o sabotear el proceso de obtención de información ,por ello es necesario que todo entrevistador se capacite en enfrentarlas ,analizarlas o eludirlas en función del objetivo que persiga en la entrevista

Sin embargo, antes de poder analizar las, se debe ser capaz de reconocerlas en las siguientes líneas, se describirán de forma general, algunas de las situaciones más comunes de resistencia

El sujeto calla: esta es la forma más común de resistencia, en ella el entrevistado guarda silencio y no responde a las preguntas del entrevistador, en este caso, el silencio es una forma de manifestar que el sujeto no está dispuesto-ya sea consciente o inconscientemente –a revelar algo de su personalidad al sujeto que entrevista ,sin embargo ,el silencio también brinda elementos de información en los gestos ,la postura y las acciones del entrevistado, el sujeto no siente deseos de hablar esta es una variante de la primera forma de resistencia ,en ella el sujeto no está totalmente en silencio

3.10 TRANSFERENCIA

Sería raro encontrar entre las personas alguna que no manifestara que algunas personas le son agradables o desagradables ,sin siquiera conocerlas a simple vista ,dichos como desde que lo vi me cayo gordo ,o no sé qué paso pero sentí que la conocía de siempre ,se repiten con frecuencia para todos aquellos que se interesan en lo humano estas son manifestaciones de una forma particular de proceso psicológico que se repite en todas las relaciones sociales y es particularmente común en la situación de la entrevista ,a ello le denominamos transferencias ,las transferencia es un concepto que designa el proceso psicológico a través del cual una persona inconscientemente transfiere y reactiva ,en sus relaciones interpersonales y sociales nuevas ,sus antiguos sentimientos ,afectos ,expectativas o deseos infantiles reprimidos o no resueltos se trata de afectos que pueden haber estado orientados originalmente hacia los padres ,los hermanos ,maestros u otras personas significativas en la infancia y que en la vida adulta mantienen su presencia y su efectividad psíquica siendo por tanto posible transferirlos a relaciones actuales ,de acuerdo con la teoría psicoanalítica este fenómeno ocurre de manera completamente natural en las relaciones entre seres humanos y se producen en todos los pacientes que reciben psicoterapia entendemos por transferencia un género especial de relación respecto de una persona; es un tipo característico de relación de objeto ,lo que distingue principalmente es el tener por una persona sentimientos que no le corresponden y que en realidad se aplican a otra fundamentalmente ,se reacciona ante una persona presente como si fuera pasado por decirlo de alguna manera ,cuando los seres humanos somos niños ,de acuerdo a la postura freudiana ,establecemos vínculos afectivos con las personas que representan mayor importancia para nosotros ,si estas relaciones son marcadas por un evento traumático o enfrentan situaciones en las que no son resueltas ,entonces tal conflicto psíquico buscara su resolución al a primera oportunidad ,con alguna persona que por alguna razón nos recuerde al objeto de esta relación así traspasamos ,el afecto o resentimiento a otra persona a falta de quien origino tal relación a eso se refiere este término ,transferir de una persona a otra un sentimiento

3.11 CONTRANSFERENCIA

Durante la relación interpersonal de la entrevista no solo el entrevistado tiene sentimientos o afectos producto de su desarrollo emocional y que pudieran no estar resueltos también el entrevistador está expuesto al desarrollo de tales sentimientos, a estas emociones y afectos que se establecen transferencialmente en el entrevistador y orientados al entrevistado se les llama contratransferencias.

La contratransferencia sería el conjunto de actitudes, sentimientos y pensamientos que experimenta el terapeuta en relación con el paciente,

estos sentimientos del propio entrevistador que pueden ser inquietantes para él, deben ser analizados para que no interfieran con los objetivos de la entrevista,

El análisis de las transferencias debe capacitar a los aspirantes a entrevistadores psicológicos para el reconocimiento de las mismas, y para, según sea el caso, evitarlas eludirlas o usarlas en beneficio de los objetivos del proceso de la entrevista

3.12 MECANISMO DE DEFENSA

Una de las razones que motivo a Freud para crear su teoría, fue sin lugar a dudas la necesidad práctica de abordar la forma de entender los problemas emocionales de sus pacientes, uno de los que frecuentemente encontraba durante su práctica terapéutica era una intensa y negativa experiencia emocional, que él llamó angustia, esta experiencia, si bien puede ser motivada por temores reales, también- decía Freud- podría ser originada por temores neuróticos, creados por el miedo de ser controlado por los impulsos irracionales del ello, o por temores no realistas, o de cosas que no existían o no habían pasado, debido a que la angustia es molesta por naturaleza y amenaza desintegrar el equilibrio que mantiene la salud emocional, Freud creía que las personas desarrollaban una serie de mecanismos de defensa para enfrentarla, anteriormente se ha mencionado que, de acuerdo a la teoría freudiana, una de las tareas más importantes del yo es enfrentar las amenazas y peligros que acechan a las personas y producen angustias, el yo puede tratar de dominar el peligro adoptando métodos realistas para resolver el problema o puede tratar de aliviar la angustia utilizando métodos que nieguen, falsifiquen o deformen la realidad y le impidan desarrollar su personalidad, estos últimos métodos son llamados mecanismos de defensa del yo, existen muchos mecanismos de este tipo, los más importantes se describen en este apartado, represión, proceso que apunta a mantener en el inconsciente todas las ideas, recuerdos, deseos o impulsos inaceptables o desagradables, eso implica que algunos deseos o recuerdos se vean totalmente olvidados por los sujetos, implica también la negación de disfrutar algunas cosas que se consideran inaceptables, este mecanismo de defensa es el primero que dio a conocer a Freud, y si nos ponemos a examinar los demás mecanismos, todos tienen a este como base, cuyo propósito es reducir la ansiedad al eliminar la carga emocional de la conciencia.

3.13 ANSIEDAD

mediante la represión –principal mecanismo de defensa- el yo impide que surjan en la conciencia todos aquellos impulsos o necesidades que no se pueden satisfacer ,cuando la represión es defectuosa ,se empiezan a usar con exceso otros mecanismos de defensa , esto da origen inicialmente a la ansiedad y posteriormente a los trastornos de ansiedad o los trastornos del estado de ánimo ,la ansiedad es un concepto originalmente desarrollado por la teoría psicoanalítica ,la cual la conocía como angustia ,sin embargo ,su espacio de influencia no se limitó a esta y hoy ocupa un espacio de influencia no se limitó a esta y hoy ocupa un espacio preponderante entre todas las ciencias de la salud ,definiendo una serie de síntomas asociadas a la descarga de la adrenalina, ya hablemos de las etapas psicosexuales y de los rasgos que se generan en cada uno y también que estos rasgos son contenidos o expulsados de diversas maneras según la fortaleza del yo estableciendo conflictos entre el ello y súper yo es precisamente esta serie de conflictos que da origen a la ansiedad ,centrándonos en el estancamiento de la libido ,Freud propuso que el origen y fuente más poderosa para causar la ansiedad ,es el nacimiento mismo, el surgimiento a un nuevo mundo ,dentro la madre ,nosotros estamos seguros ante todo peligro exterior y social, no nos critican no nos golpean ,no nos lastiman y estamos protegidos en el calor que abraza el amor maternal pero al momento de nacer ,nos encontramos con un nuevo mundo ,donde generalmente el primer encuentro es una nalgada un golpe ,de ahí se derivan todos los peligros de tener que crecer dentro de un sistema ,Freud describió que la ansiedad surge de situaciones en que el sujeto no puede manejar la tensión, pero también realizó una clasificación de la ansiedad ,ansiedad objetiva :surge un miedo a partir del medio ,del exterior ,la causa del miedo se debe a un peligro verdadero, ansiedad neurótica: el miedo que surge en la ansiedad neurótica no está directamente vinculado hacia algún objeto definido del exterior, ansiedad moral: aquí el miedo surge por las demandas del súper yo y es percibido como auto desprecio ,culpa deseos ,castigo y en algunos casos se da la depresión

3.14 CATARSIS

El término catarsis proviene del griego antiguo y significa purificación, la primera referencia a este proceso psicológico se origina en los textos de Aristóteles como una consecuencia de las tragedias griegas, a finales de los siglos XIX, tanto Freud como uno de sus colaboradores, Breuer, se percataron que cuando algunos de sus pacientes hablaban acerca de sus problemas y acompañaban estas expresiones con acciones emocionales intensas como el llanto o los gritos, experimentaban una sensación de alivio en sus preocupaciones. A la búsqueda intencional de estos fenómenos en la psicoterapia se le denominó método catártico. Cualquier persona que ha ayudado a alguien, escuchado sus problemas y ha presenciado las ocasiones en que el llanto u otra emoción intensa acompañan estos relatos, se ha percatado de que quienes narran sus problemas experimentan un alivio después de este fenómeno, el cual denominamos catarsis. La catarsis entonces puede definirse como el despliegue de emociones, como un acto de explosión emocional asociado con la rememoración de un hecho o la narración de un problema. En el contexto de una entrevista terapéutica, en ese entorno, la persona se ve aparentemente embargada por los sentimientos, comienza a sollozar, a gritar o a reír, esta explosión emocional libera al individuo de tensión emocional, por ello se asocia esta manifestación con la liberación de un peso que aqueja de manera metafórica al individuo. La catarsis son fenómenos comunes en la entrevista psicológica, surgen en ocasiones de manera espontánea como consecuencia de la relación interpersonal que se construye entre el entrevistador y el entrevistado, los entrevistadores deben estar atentos a ella, si la entrevista que practicamos es psicológica y tiene el fin de explorar o evaluar aspectos de la personalidad del sujeto, entonces los procesos catárticos pueden evidenciar importante información para el proceso, sin embargo, si los fines de la entrevista son distintos, el proceso puede desviar los objetivos por lo que se debe estar atento a ella. En suma, los procesos psicológicos descritos en este apartado, la resistencia, la transferencia, la ansiedad, los mecanismos de defensa y la catarsis son procesos potencialmente presentes en las entrevistas psicológicas.

3.15 ÉTICA PROFESIONAL EN LA ENTREVISTA

Las personas generalmente actúan de acuerdo con sus necesidades y para lograr un fin ,hablando específicamente de un profesional ,es necesario que este regule sus acciones a partir de sus objeto de estudio y ciñéndose a lo que a su disciplina se refiere ,a principio del siglo xx,Durkheim citado en urteaga, mencionaba que los profesionistas debían actuar de forma obligatoria en concordancia con lo que su profesión dictaba ,para ello tenían que ir mas allá de sus intereses personales y buscar siempre un bienestar social ,desde la antigüedad ha existido en la naturaleza humana una preocupación generalizada por discernir qué es lo bueno y que es lo malo en el proceder de los hombres ,mientras para los psicólogos actuales la ética y la moral son reconocidos como valores esenciales para su ejercicio profesional ,los pensadores de la antigua Grecia ya se preguntaban sobre el tema ,entre ellos destacaron algunos filósofos cómo Sócrates ,platón y Aristóteles ,Sócrates relacionaba el bien con la obtención de crecimiento y el autoconocimiento al cual el hombre podía aspirar como el bien más alto del universo ,a partir del cual le fuera posible medir su plenitud y autorrealización ,platón pensaba que el hombre se encontraba en constante disyuntiva entre actuar desde el bien o desde el mal ;este filosofo relacionaba el bien con la razón y por otro lado el proceder incorrecto o el mal estaba asociado con los apetitos y deseos irracionales del ser humano por lo que el hombre se debatía entre la voluntad espiritual ,los apetitos o deseos y la razón ,para Aristóteles el mejor bien que el hombre puede conseguir es la autorrealización ,su planteamiento establecía que el hombre actuaba de acuerdo con una meta y que cada uno de sus actos tiene un fin o propósito, etimología de la ética en su raíz etimología la palabra ética del ethika, proviene de hechos que significa comportamiento o costumbre y se conoce como conjunto de principios o pautas de la conducta humana ,desde los griegos hasta la fecha el desarrollo filosófico de la ética se ve confrontado con diversas posturas morales que dependen de variadas concepciones antropológicas ,mismas que son respaldadas por ideas filosóficas, forjadas a su vez por la interacción humana en dicha época

UNIDAD IV LA ENTREVISTA PSICOLOGICA Y SUS CAMPOS DE APLICACIÓN

4.1 LA ENTREVISTA EN EL AREA EDUCATIVA

Educativo y vocacional, el psicólogo de la educación ,según el colegio oficial de psicólogos de España ,es el profesional de la psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano ,en situaciones educativas ,mediante el desarrollo de las capacidades de las personas ,grupos e instituciones ,desarrolla su actividad profesional en el marco de los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus niveles y modalidades tanto en los sistemas reglados como en los no reglados ,en los formales e informales y a lo largo de todo el ciclo vital de la persona ,la psicología educativa ,como área aplicada de la psicología ,utiliza los métodos generales de esta para la evaluación ,el diagnóstico la intervención ,el seguimiento ,la evaluación final y la valoración ,con la toma de decisiones que se derive de ella ,la técnica más utilizada para la evaluación es la entrevista psicológica ,tanto la que se realiza a los alumnos como la que se aplica a sus padres o tutores legales o profesores ,dentro del contexto educativo, ya sea para resolver algún problema ,ya para orientar al sujeto de cara al futuro ,

Definición y objetivos, a partir de las definiciones que se han dado en el primer capítulo de este libro sobre la entrevista tanto en general como en el ámbito de la psicología ,la entrevista en el contexto educativo se puede definir como la vista ,concurrente y conversación entre dos o más personas para un fin determinado ,relacionado con los procesos educativos y de aprendizaje ,normalmente ese fin ,como se verá más adelante ,será informativo ,o ir dirigido a la resolución de un problema ,para Rodríguez Rivera ,la entrevista en el contexto educativo es una conversación con un propósito que lleva a cabo el maestro o el entrenador con el alumno o sus padres ,con el fin de conocerlos ,guiarlos o prestarles ayuda en la resolución de algún problema ,es un intercambio formal de información en el que el alumno o sus familiares acuden a la escuela se trata ,según López Larrosa de un encuentro directo que puede ser informativo

4.2 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y USUARIOS

Las directrices elaboradas por el colegio oficial de psicólogos ,sobre el perfil del psicólogo educativo en España permiten entrever las ámbitos de actuación fundamentales de la entrevista en este contexto ,el área fundamental en que se usa la entrevista es la orientación educativa aunque pueden destacar otras áreas relevantes ,y se ha de resaltar también que la entrevista se puede utilizar en todos aquellos ámbitos en los que se desee obtener información de primera mano para facilitar el aprendizaje y la educación que reciben los alumnos los siete ámbitos principales de actuación son los siguientes

- *orientación educativa y profesional
- *escuelas para padres
- *investigación educativa
- *diagnósticos de intervención educativa escolar
- *asesoría clínica educativa (problemas de aprendizaje)
- *análisis y diseño curricular
- *capacitación docente

Como ya se ha afirmado anteriormente ,sobre todo en la etapa de educación primaria ,se considera más relevante la entrevista con los padres o tutores legales del alumno ya que debido a la corta edad del sujeto se puede tener acceso a más información interaccionando con adultos que con el mismo es importante destacar en este punto que os profesionales que realicen las entrevistas ,tanto a los alumnos como a sus familiares y profesores ,han de poseer los conocimientos necesarios ,sobre la técnica para poder utilizarla correctamente tanto en el sentido científico ,todo el mundo está de acuerdo en que la comunicación entre los profesores y las familias tendría que ser fluida y basada en el respeto y en la mutua confianza

4.3 LA ENTREVISTA LABORAL

Dentro del ámbito laboral, el psicólogo del trabajo, el psicólogo del trabajo y de las organizaciones realiza en el contexto de especialización del desarrollo de los recursos humanos toda una serie de actividades que tienen que ver con aspectos de la organización; organigramas, análisis del flujo de comunicación de carga de trabajo, dimensionamiento de plantillas, valoración de puestos, etc., así como la organización y el desarrollo de recursos humanos en cuanto a su mejora cualitativa ;formación selección o incorporación ,tanto desde el punto de vista de la propia organización como desde el punto de vista del individuo en cuanto a mejorar y orientar su calificación e idoneidad ,este ámbito ,una de las funciones más representativas del psicólogo es la de selección y evaluación de personal ,seguramente una de las más conocidas ,que integra una serie de aspectos como la realización de entrevistas de evaluación y selección ,entrevistas con supervisores y trabajadores para la determinación de requisitos físicos ,mentales o de formación ,desarrollo de técnicas de entrevistas ,toma de decisiones en materia de personal ,realización de pruebas actitudinales ,de personalidad de motivación y de adecuación al puesto de trabajo ,evaluación de condiciones específicas ,realización de informes de evaluación ,evaluación del potencial y análisis de necesidades en el trabajo.

En el desarrollo de estas funciones la técnica de la entrevista, y especialmente la entrevista de selección, tiene un papel central, siendo una de las principales técnicas de evaluación del personal y seguramente la más utilizada en el mundo occidental ,definición y objetivos podemos definir la entrevista de selección como un proceso de comunicación preparado que se desarrolla cara a cara entre los entrevistadores o el entrevistador ,y el candidato aspirante al puesto ,más o menos estructurado ,de carácter bidireccional y en el que se comparte información relevante para ocupar un puesto de trabajo y la organización a la que se desea incorporarse y por otra ,el aspirante informa sobre determinados aspectos propios para que los entrevistadores determinen si posee las características o competencias exigidas para desarrollar el trabajo y sus posibilidades de proyección futura dentro de la organización

4.4 AMBITOS DE ACTUACION Y USUARIOS

El ámbito en el que se enmarca la entrevista de selección es el proceso global más amplio de la estrategia de recursos humanos de cualquier organización, que desarrolla la función de selección de personal para incorporar a los empleados necesarios, de acuerdo con la política global de recursos humanos de la organización, se deberían establecer las pautas de actuación que conformen unas bases adecuadas para lograr contar con los mejores candidatos, en este ámbito entran en juego valores de la cultura organizacional propia, la responsabilidad social corporativa y aspectos éticos y legales, como principio general, la política de selección de cualquier organización debería basarse en elementos como la transparencia, la publicidad de criterios siendo estos conocidos por todos los interesados y la igualdad de oportunidades evitando la discriminación para el empleo y desarrollando un reclutamiento universal coherente con la política interna de la dirección de recursos humanos

La entrevista de selección de personal es una técnica de selección, y no deja de ser un paso posible en el proceso de selección general de la organización, que engloba a diferentes etapas

- *elaboración de perfiles de puestos y de requisitos

- *técnicas de selección, entrevistas pruebas de conocimientos, test psicométricos, técnicas de simulación, test de personalidad

- *informe de selección

- *toma de decisiones de selección

- *integración

Respecto a los usuarios fundamentalmente serán psicólogos especializados en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones, con una serie de competencias y habilidades requeridas

4.5 EXPERIENCIA PROFESIONAL

Este apartado es el más importante en cualquier selección de personal, en este caso de que exista experiencia profesional, no es necesario detenerse exhaustivamente en el apartado de formación, ya que los datos de la experiencia laboral pueden aportar indicadores más fiables de éxito en el nuevo puesto

Habría que analizar la satisfacción por las actividades efectuadas en otras épocas de su vida desde el trabajo actual hasta el primer trabajo, conviene detenerse y pedir más detalles acerca del último trabajo realizado, recabar su opinión sobre normas de trabajo, persona puntual ordenada, etc., su actitud frente a la inactividad forzada, caso de paro, o motivación social vinculada al trabajo, prestigio, dinero etc.

Así mismo es conveniente analizar las actitudes a través de sus experiencias laborales, sus juicios sobre su empleo anterior y los motivos por los cuales ha cambiado de empleo, así como sondear sus deseos de emprender trabajos de mayor riesgo o más duros que los anteriores por tener una ventaja profesional futura

4.6 LA ENTREVISTA SOCIAL

Estudia la psicología dentro de un grupo y el efecto del grupo en la psicología del individuo ,en la estrategia de investigación en psicología social ;el objetivo principal de la entrevista es conseguir información para poder comprender las perspectivas que tienen las personas entrevistadas acerca de sus vidas o creencias ,a través de un dialogo dirigido por el investigador ,lo primero que tendremos que hacer para la entrevista es delimitarla en el tema o aspecto del problema investigar ,se propone preparar un guion para la entrevista que esta sea flexible ,para que se dialogue con las personas que se cree que aportaran la información buscada ,se recomienda tener presente que las preguntas clave ,aporten la información para aprobar o no las hipótesis ,con lo que se podrá concluir el esquema del estudio ,aporta al trabajo social conocimientos sobre las necesidades básicas que debe satisfacer el individuo para desarrollarse mediante las relaciones e intercambio con el medio ,explica las características y conflictos inherentes que todos debemos superar para llegar a la edad adulta.

Cuando se trabaja en grupo existe varias maneras de entrevistar a los candidatos a determinado grupo, la manera tradicional es partiendo de una entrevista que inicia individual ,en la que previa pauta se establece un perfil buscando para los miembros que configuran al grupo ,dentro de la entrevista hay puntos claves, como valorar si es espontaneo o no ,si es rígido o desorganizado ,el tipo de contacto que establece ,manera de comunicarse ,capacidad de comprensión de situaciones sociales ,motivación ,capacidad de insight ,evaluación de las defensas que utiliza y postura para resolver problemas ,entrevista grupal inicia ,se utiliza con menos frecuencia ,esta entrevista es una forma de introducción en un marco grupal se recibe y atiende desde un inicio a los posibles miembros del grupo juntos, no se tiene contacto con ellos en forma individual y el paradigma que plantean esta situación es que el grupo se conforme y mantenga como tal todo el tiempo que dure el proceso se contemplan entre doce y quince personas para iniciar un grupo en el conocimiento de que pasaran por un proceso natural donde se perderán quizás de tres a cinco personas ,la intervención se efectúa dentro de un marco teórico de fenómenos psicológicos de grupo

4.7 LA ENTREVISTA DE CAMPO

La técnica de investigación de campo se divide en dos clases, a) la observación o la exploración del terreno, que consiste en contacto directo con el objeto de estudio, b) la entrevista, la encuesta, que consiste en el acopio de testimonios, orales o escritos, de personas vivas, la entrevista de campo es aquella que permite al investigador hacer un estudio en un entorno natural para comprenderlo mejor, el contexto es fundamental, el trabajo de campo es un método más cualitativo de recogida de datos que requiere que el investigador salga al campo y realice la investigación en el entorno cotidiano del tema de estudiado, a través de diversas herramientas para hacer una investigación de campo se recolecta información útil que debe ayudar al investigador a responder a su problema y verificar sus hipótesis, un modelo de entrevista de campo actual es la entrevista en línea, la cual es uno de los nuevos métodos de trabajo en internet son un reto para la psicología, ya que los usuarios solicitan el servicio de evaluación a distancia y esperan resultados de contenido informativo y psicológico, las entrevistas remotas, vía satélite, teleconferencias, vía telefónica, son cada día más utilizadas presentan algunos beneficios, como bajos costos y accesos sencillos, con alcances internacionales o simplemente remotos; la dificultad es para los especialistas, quienes deben crear los procesos de recolección de datos y la manera en que reflejan la personalidad del sujeto, la psicología, disciplina que se ocupa de valorar los aspectos emocionales implicados en la comunicación y la interacción humana, que se enfrenta a manejar las variables que le impone la tecnología y a traducirla en funciones psicológicas, procesos de pensamientos que indiquen grados y tipos de inteligencia e indicadores de personalidad, el área de comunicación se ha desarrollado con suma rapidez y los psicólogos están inmersos en procedimientos con modalidades diferentes de los utilizados de manera tradicional, en una entrevista tradicional las ventajas con que se cuenta desde el inicio son la presencia, que permite la observación directa de la persona y obtener una primera impresión desde la vestimenta, apariencia, actitud, tono de voz, todo esto forma parte del lenguaje corporal y brinda, junto con otros ítems, como historia de vida, pruebas psicológicas

4.8 LA ENTREVISTA CLINICA

Cualquier forma de psicoterapia va unida inextricablemente a la comunicación fluida y adecuada entre paciente y terapeuta, la entrevista es el medio imprescindible para establecer y mantener la relación psicoterapéutica, partiendo de esta premisa, el presente capítulo tiene tres objetivos

1. analizar los aspectos fundamentales de la alianza terapéutica, requisito básico para el éxito de cualquier entrevista terapéutica.
2. examinar los elementos esenciales de la entrevista terapéutica según los principales modelos o enfoques de la psicoterapia
3. exponer las fases que configuran la entrevista terapéutica, así como sus respectivos objetivos, tareas técnicas y habilidades necesarias

Para realizar una entrevista clínica, es necesario conocer no solo las técnicas de la entrevista, sino también el modelo terapéutico en que se sustenta el tratamiento a aplicar, así como la naturaleza de los problemas, trastornos, enfermedades o disfunciones a los que va dirigida la intervención o el tratamiento, definición y objetivos la entrevista terapéutica es el procedimiento fundamental y necesario a través de cual operan todas las modalidades de intervención o tratamiento psicológico, es decir las psicoterapias, dada la naturaleza fundamentalmente verbal de la intervención psicoterapéutica resulta imprescindible un contacto directo y personal entre el psicoterapeuta y su cliente-paciente, contacto que además, se prolonga en el tiempo

Establecer una comunicación fluida y adecuada entre paciente y terapeuta es un requisito imprescindible en psicoterapia, independientemente del modelo, enfoque, técnica, modalidad o estrategia de tratamiento que se utilice, entre las diversas funciones que tiene la comunicación en el contexto psicoterapéutico todas estas funciones de comunicación tienen características distintas y requieren habilidades específicas, pero no son independientes, pues forman parte del proceso terapéutico mismo

4.9 INFORME DE LA ENTREVISTA INDIVIDUAL

La evaluación psicológica se ha concluido cuando la información obtenida se ha organizado sintetizado e integrado, la integración de un uniforme es una parte fundamental del proceso de evaluación ya que su función es transmitir de manera clara y concisa la información obtenida ,los hallazgos ,impresiones clínicas ,cuando sea aplicable y las recomendaciones específicas ,la planificación del informe ,exige extremo cuidado ya que los resultados que de ella se obtengan ,pueden influir en la vida de la persona evaluada ,basado en su experiencia docente y como supervisor ,recomienda para esta tarea aplicar un esquema ordenador del material construyendo un cuadro de doble entrada en el que figuran por un lado las áreas que se van a incluir en el informe y por otro los materiales aplicados, de esta manera encada casillero se ubicaron las inferencias más pertinentes a partir de la producción del sujeto en cada test referidos a esa área específica, secuencialmente ,sugiere que el análisis del cuadro se realice primero explorando cada instrumento por separado y luego constarlas pruebas entre sí ,permitiendo encontrar las recurrencias para posteriormente buscar una explicación de las aparentes incongruencias o contraindicaciones si las hubiera, otro planteamiento es el de Núñez ,quien manifiesta que en la redacción de un informe es de gran utilidad seguir una guía que podría evitar visiones fragmentadas y discusiones interminables ,propone un esquema organizador que inicia con los datos de la entrevista clínica en seguida se presentan los estudios que se realizaron y los resultados obtenidos ,en una tercera parte se establece el diagnóstico y el pronóstico y finalmente cuando es pertinente se dan sugerencias para el tratamiento ,en el informe de las diferentes áreas estudiadas es importante tener presente cada sección corresponde a un tema central del funcionamiento de la personalidad y que en conjunto integran una secuencia lógica ,a veces es recomendable señalar títulos de las secciones con el propósito de explicar la presentación ,con datos obtenidos de personas cercanas y ayudar el lector a quien se dirige el informe ,un estudio debe organizar los datos de manera que la persona estudiada sea visible en forma aunque los diferentes aspectos de su personalidad total ,sus respuestas y sus formas de relacionarse se perciban a distintos niveles en varias secciones del informe

4.10 INFORME DE LA ENTREVISTA INDIVIDUAL Y FAMILIAR

Este ejemplo contiene una relación bastante exhaustiva de los aspectos que pueden tener interés para la evaluación del contexto familiar, es imprescindible hacer una selección previa de dichos contenidos eligiendo tan solo los que sean más pertinentes y adecuados a cada caso, nunca deben utilizarse como listado de preguntas a la familia, este formato de informe fue consultado originalmente en los textos digitales sobre psicopedagogía

características personales y relaciones sociales, actitud y estilo ante las tareas cotidianas, respuestas ante las reglas familiares, estado de ánimo habitual, forma de enfrentar los conflictos y frustraciones, actitud y relación con adultos conocidos y desconocidos, actitud y relación con iguales, relación con los miembros de su familia, grado de integración y pertenencia a grupos de amigos, grado de dependencia independencia en la vida cotidiana, estilo comunicativo

grado de autonomía; nivel de autonomía en la comida, aseo, control de esfínteres y vestido, autonomía para los desplazamientos dentro y fuera de la casa, cuidado de sus cosas, responsabilidades en tareas del hogar, desenvolvimiento en el barrio y en contextos novedosos, responsabilidad en la organización de su vida cotidiana, responsabilidad que asume en la toma de decisiones

juego y ocio; tipo de juegos preferidos, actividades de ocio dentro y fuera de casa, preferencia por actividades en solitario o sociales, grado de independencia para entretenerse ,papel que ocupa dentro del grupo de juegos, televisión –tiempo que dedica programas preferidos, deportes y actividades extraescolares, lectura-tiempo que dedica lecturas preferidas ,otras a ficciones participación en grupos de scouts colonias otras, forma de compaginar los estudios con el tiempo libre, desarrollo de sus fines de semana, desarrollo de sus vacaciones

4.11 INTEGRACION DE LOS DATOS EN

Como se mencionó anteriormente la integración de los datos del informe psicopedagógico requiere el análisis concienzudo y cuidadoso de los datos obtenidos durante el proceso de entrevistas, sin lugar a dudas la integración de un expediente psicopedagógico requiere de más de una entrevista y de un proceso metodológico prolijo y profesional, la sugerencia de integración del informe psicopedagógico que aquí aparece es producto del trabajo de Pérez Solís, los apartados del mismo se describen a continuación

Datos personales; nombre del sujeto, fecha de nacimiento, edad fecha de exploración, dirección, grado escolar, escuela a la que asiste, edad de los padres, escolaridad de los padres, números de los hijos,

2. Profesionales que han intervenido, en este apartado se describen los profesionales que han intervenido en anteriores etapas del proceso del sujeto; se incluyen médicos especialistas psicológicos y pedagógicos, 3. motivo de la valoración; la razón de este apartado es analizar la causa por la que el individuo ha sido canalizado al servicio tal como lo describen los padres o el sujeto 4. procedimiento de valoración ,4.1 técnicas y pruebas utilizadas en este elemento se describen las pruebas psicométricas usadas en el diagnóstico así como las técnicas que se utilizaron en el mismo 4.2 conducta durante la exploración se narra aquí la conducta del sujeto durante las distintas entrevistas y aplicación de las pruebas psicométricas , 5 historia personal del sujeto, a) historia evolutiva ,se describen los aspectos relevantes del desarrollo motor emocional del lenguaje e intelectual a través de los periodos prenatal ,perinatal y postnatal del sujeto ,b) historia clínica ,se anotan los elementos pertinentes de la historia y evolución de las enfermedades y afecciones del individuo ,c) historia escolar ,se narra la evolución del sujeto a través de sus distintas etapas escolares ,d) autonomía personal ,se describen los aspectos relevantes acerca de la estructura de la familia del individuo ,su estado socioeconómico ,su dinámica familiar, sus intercambios ,las fortalezas y debilidades de la misma

CONCLUSION

Para mi hacer este ensayo estuvo muy interesante ya que se aprende más de lo aprendido y la información que contiene cada día experimentamos más con nuestra información en este ensayo el objetivo es poder ponerlo en práctica en nuestra vida a diario y poder compartir nuestra información con las demás personas es interesante el poder elaborar una información con cada uno de los datos

BIBLIOGRAFIA

<https://www.studocu>

<https://www.scribd.com>

<https://homepage.cem.itesm.mx>

