

Instrumentos y estrategias de recogida de información

Índice

1.

Grupos de discusión

2.

Entrevista

3.

Práctica de grupos de discusión



4.

Práctica de entrevista



5.

Cuestionario



Grupos de discusión

- Tipo especial de entrevista grupal.
- Conjunto de personas (6 a 8) que comparten una característica común (especialidad) es reunido para que expresen y confronten sus opiniones.
- Bajo la supervisión de un moderador.



Grupos de discusión: Procedimiento

- Planteamiento de objetivos y elaboración de la guía de preguntas.
- Selección de participantes.
- Selección y adiestramiento del moderador.
- Puesta en escena.
- Transcripción y análisis.
- Elaboración informe final.



Grupos de discusión: Moderador

- No se trata de dirigir la reunión.
- Debe garantizar, interviniendo lo mínimo posible, que el tema central no se abandone.
- Intervención mediante preguntas:
 - Presentación: Explicar motivos y temas.
 - Preguntas de calentamiento: romper el hielo (1 o 2 sobre el tema)
 - Preguntas centrales: para abrir el debate.
 - Preguntas de cierre: aclarar temas no claros y hacer intervenir a los que hayan participado poco.
 - Resumen de conclusiones.



Grupos de discusión: Práctica



Detección de necesidades en un centro escolar.

¿Qué personas necesitamos que participen?



Entrevista

- Es una de las estrategias más usadas en educación.
- Permite recoger información sobre acontecimientos y aspectos subjetivos de las personas.
- Constituye una fuente de significado y complemento para el proceso de observación.
- Tres usos básicos:
 - Instrumento de exploración.
 - Instrumento de recogida de datos.
 - Complemento de otros métodos.



Entrevista: modalidades

Estructuración	Directividad	Finalidad	Número Participantes
Estructurada ↕ No estructurada	Dirigida ↕ No dirigida	Clínica De orientación De selección De investigación	Individual Un grupo Varios grupos



Entrevista estructurada

- Preguntas preestablecidas.
- Preguntas de tipo cerradas.
- A todos los entrevistados las mismas preguntas.
- Es similar a un cuestionario transmitido verbalmente.

Ejemplo: La clase te pareció: muy interesante, interesante, aceptable o aburrida.



Entrevista estructurada

Ventajas:

- Facilita el análisis de información.
- Ahorra tiempo.
- Permite medición y comparación entre sujetos.

Desventajas:

- Falta de flexibilidad.
- Problema en la comprensión de las preguntas.



Entrevista no estructurada

- Esquema y secuencia de las preguntas no está prefijado.
- Preguntas de tipo abierto: entrevistado tiene que construir las respuestas.
- Se caracterizan por la espontaneidad adaptadas a la situación.

Ejemplo: ¿Qué opinas de la metodología seguida en clase?



Entrevista no estructurada

Ventajas:

- Más flexibles y permiten adaptarse a las necesidades de la investigación.
- Las cuestiones se pueden individualizar para llegar a una mayor profundización de la información.

Desventajas:

- Requiere de una mayor preparación por parte de los entrevistadores.
- La información es más difícil de analizar y conlleva más tiempo.
- No permite comparación entre sujetos.



Entrevista dirigida

- Las directrices las marca el entrevistador.
- El entrevistador adapta la forma y el orden de las preguntas.
- Permite una cierta sistematización de la información.



Entrevista no dirigida

- Se traslada el foco de atención desde el entrevistador al entrevistado.
- El entrevistador llevará una breve guía para conducir la entrevista.
- Grado mínimo de estructuración.
- Requiere establecer confianza y motivación en los entrevistados.



Entrevista: Fases

1. Objetivos de la entrevista.
2. Muestreo de personas a entrevistar.
3. Desarrollo de la entrevista:
 - Contenido y naturaleza de las preguntas.
 - Organización y secuencia de las preguntas.
 - Relación entrevistador-entrevistado.
 - Formulación de las preguntas.



Entrevista: desarrollo

- Duración o tiempo de cada sesión.
- Número de sesiones.
- Identidad de los sujetos implicados: entrevistados y entrevistadores.
- Establecimiento del tipo de entrevista a realizar.



Entrevista: desarrollo

Contenido y naturaleza de las preguntas:

- Qué preguntas realizar.
- Orden de las preguntas.
- Qué nivel de detalle se necesita.
- Longitud de la entrevista.
- Redacción de las cuestiones.



Entrevista: desarrollo

Organización y secuencia de las preguntas:

- Inicio:

Preguntas para lograr un clima agradable y acogedor.

Cuestiones descriptivas.

Búsqueda de no controversia.



Entrevista: desarrollo

Organización y secuencia de las preguntas:

- Fase intermedia:

De forma gradual ir entrando en el tema central.

- Última parte:

Cuestiones más fáciles y relajadas y conclusión de la entrevista.



Entrevista: desarrollo

Relación entrevistador-entrevistado:

- Confianza y cooperación.
- Reciprocidad e intercambio: el entrevistado espera beneficio.
- Conseguir aceptación: ver y escuchar, no llamar la atención ni distorsionar, ofrecerá confidencialidad.
- Desarrollar relaciones positivas para conseguir reducir distancias.
- Superar obstáculos que vayan surgiendo.



Entrevista: desarrollo

Formulación de preguntas:

- Las preguntas son “estímulos” para el entrevistado.
- La forma de preguntar condiciona las respuestas.
- Formular preguntas con claridad.
- Formular preguntas únicas basadas en una sola idea.
- Profundizar en las respuestas.
- Fomentar la empatía, el apoyo y la comprensión.
- Neutralidad.
- Control de la entrevista.



Entrevista: Práctica



Detección de necesidades en un centro escolar.

Roles:

- » **Entrevistador – Tutores.**
- » **Entrevistador – Orientador.**
- » **Entrevistador – Padres.**



Cuestionario

Consiste en una serie de preguntas o items acerca de un determinado problema o cuestión sobre el que se desea investigar y cuyas respuestas han de contestarse por escrito.

En la elaboración hay que tener en cuenta:

- Propósito básico del cuestionario (no debe ser ni demasiado general ni específico)
- La población a la que va dirigida (tamaño y adaptación)
- Recursos: entrevistadores, costes, desplazamientos, etc.



Cuestionario

- Se debe **agradecer** la participación y empezar exponiendo las instrucciones para rellenar el cuestionario.
- Debe incluir **datos de identificación**: fecha, lugar, datos personales del entrevistado, etc.
- **Variables de clasificación**: género, edad, estado civil, ocupación, nivel de estudios, etc.
- Las **preguntas deben ser representativas** de las **variables** o contenidos que se quieren estudiar y de los objetivos que se plantean.



Cuestionario

- **Abiertas:** más difíciles de puntuar y/o codificar.
¿Qué opinión tiene sobre la integración?
- **Escalares:** se califican con intervalos. Más fáciles de puntuar.
Califique de 1 a 10 las siguientes afirmaciones.
- **Clasificación:** su respuesta es de tipo ordinal. Difíciles de contestar.
Como evaluaría...(alta, media o baja).
- **Categorizada:** se señalan categorías. Proporcionan menos datos.
Señale los deportes que practica fútbol.



Cuestionario

El cuestionario debe ser **evaluado por expertos**:

- Se examinarán que las preguntas sean discriminativas.
- Y que estén redactadas de forma que no den lugar a confusión.



Cuestionario

- El **diseño** debe ser **claro y simple**.
- Introducir **algunas preguntas que despierten el interés** de los encuestados.
- Deben ser **fáciles de contestar**.
- Las **preguntas más complejas e importantes** deben ir en la **parte central**.
- Las **preguntas interesantes y sencillas** deben ir al **final**.



Cuestionario

- La **apariencia** es importante.
- No **sobrecargarlo ni comprimirlo**.
- **Diferenciar las distintas partes** de un cuestionario ayuda a identificar y centrarse en la respuesta.
- **Las instrucciones deben repetirse** cuantas veces sea necesaria.
- **No** debe ser **muy extenso** (se recomienda en torno a las 30 preguntas).



Cuestionario

- **La codificación de la respuesta:** transformación de datos en símbolos numéricos.
- Las **preguntas cerradas** son **más fáciles de codificar**.
- Las **preguntas abiertas** también **se pueden codificar**.
- Las **categorías de las preguntas deben ser excluyentes** (cada respuesta debe ser incluida en una sola categoría).