

## LA ESTRUCTURA DE REPORTE EN LA ENTREVISTA ORGANIZACIONAL

---

El informe organizacional o psicolaboral, es la comunicación escrita, científica y confidencial que realiza un psicólogo acerca de los resultados obtenidos en una entrevista de selección, proceso psicodiagnóstico y/o intervención organizacional, para ser entregado a quien lo ha solicitado. Sin duda una herramienta básica en el ámbito de trabajo y las organizaciones.

Puede tener dos clasificaciones:

- a) Incorporación de personal, promoción interna, orientación laboral.
- b) Procesos diagnósticos, intervención, situaciones conflictivas.



De acuerdo a otra fuente, podemos agrandar más los motivos para la creación de un reporte o informe: Entre ellos está los motivos personales de cada trabajador, los cuales pueden sufrir de estrés, ansiedad, depresión como causa justificada que, de permisos en sus respectivos trabajos, por ello se busca dar un diagnóstico para el problema concreto. También se realizan evaluaciones individuales (puedes conocer sus experiencias, sensaciones y expectativas) o grupales (ayuda a resolución a situaciones de la empresa en conjunto) para conocer el estado de los empleados (UNAM, 2012).

De acuerdo a su estructura se maneja de la siguiente manera:

- ∇ Ficha de identificación (Nombre, fecha de nacimiento, edad, sexo, nacionalidad, nivel educativo, ocupación/profesión, Lugar de residencia, fecha de evaluación).
- ∇ Puesto al que se postula (Se describe si el candidato cumple con las competencias solicitadas, se dan detalles de su historia profesional como la institución de procedencia, o en caso de haber generado experiencia laboral se menciona la organización o empresa).

Para mayor información consultar las siguientes fuentes:

Universidad Nacional Autónoma de México, (2012), "Manual para elaborar los Informes Psicológicos", México, 9-41pp.

Recuperado el día 13 de agosto de 2021 en:

[http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Manual\\_para\\_Elaborar\\_los\\_Informes\\_Psicologicos\\_Blanca\\_Elena\\_Mancilla\\_Gomez\\_TAD\\_7\\_Sem.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Manual_para_Elaborar_los_Informes_Psicologicos_Blanca_Elena_Mancilla_Gomez_TAD_7_Sem.pdf)

Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, (2014), "Pautas para la elaboración de informes psicológicos", Costa Rica, 7pp. Recuperado el día 16 de agosto de 2021 en:

<https://psicologiacr.com/wp-content/uploads/2017/12/Pautas-Elaboraci%C3%B3n-de-Informes-Psicologicos.pdf>

- ∇ Procedimientos utilizados: En este apartado, se desglosa el número de entrevistas, pruebas psicométricas o proyectivas que se hayan utilizado, todas con un grado de validez.
- ∇ Resultados de las pruebas: Es el apartado más importante del informe. Agrupa los resultados en secciones que permitan orientar la toma de decisiones según a quien vaya dirigido el documento. Ilustra las secciones con frases textuales utilizadas durante la entrevista. Por ejemplo, un modelo basado en fortalezas, describe la fortaleza y el grado en que está presente en la persona.
  - a) Fortalezas relacionadas con personalidad (adaptabilidad, sentido de responsabilidad, creatividad, disciplina, etc.)
  - b) Fortalezas relacionadas con componentes cognitivos.
  - c) Fortalezas personales en el área de las relaciones interpersonales.
  - d) Fortalezas relacionadas con actitudes.
  - e) Fortalezas relacionadas con valores. Nota: Este apartado no detalla el resultado de cada una de las pruebas y técnicas utilizadas, sino que debe hacerse de manera integradora y útil para la toma de decisiones (CPPCR, 2014).

Algunos de los temas que pueden evaluarse son:

- ∇ Funcionamiento intelectual: Al evaluar la inteligencia, se tiene información para explicar puntos cuantitativos y cualitativos del evaluado, mostrándonos si su rendimiento es el adecuado a las capacidades que tiene. También, es un área que se presta para conocer los intereses, aptitudes, si muestra cierto grado de creatividad,
- ∇ Autoconcepto: Es conocer la opinión que tiene de sí mismo, al conocimiento, su descripción, como se califica o descalifica. Es un aspecto muy relacionado con la autoestima y la salud mental, ya que si esta deficiente afecta áreas que se manifiestan en sus actitudes, así como su rendimiento laboral. Así que definir si el evaluado reconoce sus éxitos, defectos o fracasos, como los valorar, etc (UNAM, 2012).



\*En caso de aplicar el Dibujo de la Figura Humana de Karen Machover, se analiza:

- Cómo integró la figura.
- Que tan sofisticada es la figura
- Que detalles utilizó en sus dibujos
- Si la figura está completa o incompleta
- Edad de la figura de acuerdo a la edad el examinado.

Para mayor información consultar las siguientes fuentes:

Universidad Nacional Autónoma de México, (2012), "Manual para elaborar los Informes Psicológicos", México, 9-41pp. Recuperado el día 13 de agosto de 2021 en:

[http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Manual\\_para\\_Elaborar\\_los\\_Informes\\_Psicologicos\\_Blanca\\_Elena\\_Mancilla\\_Gomez\\_TAD\\_7\\_Sem.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Manual_para_Elaborar_los_Informes_Psicologicos_Blanca_Elena_Mancilla_Gomez_TAD_7_Sem.pdf)

Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, (2014), "Pautas para la elaboración de informes psicológicos", Costa Rica, 7pp. Recuperado el día 16 de agosto de 2021 en:

<https://psicologiacr.com/wp-content/uploads/2017/12/Pautas-Elaboraci%C3%B3n-de-Informes-Psicologicos.pdf>