

Introducción

La evaluación de la entrevista , ya sea que se haya realizados una o varias entrevistas es necesario elaborar un informe de los elementos mas importantes desvelados en la misma , hacer un buen informe que consiste en redactar los datos , las evaluaciones y conclusiones y resultados finales de la misma , la redacción del mismo informe debe ser concisa y clara , escrito para ser entendido por todos aquellos para quienes sea relevante el informe sin que posteriormente haya necesidad de pedir explicaciones de quien lo redactó , una de las diferencias mas notables y existentes entre la acción de un simple resumen de la entrevista y un reporte minucioso y preciso de esta estriba precisamente en la correcta selección y evaluación de aquellos datos relevante espigados de entre la masa de información obtenida durante la entrevista , los datos relevantes son aquellos que son impredecibles para alcanzar los objetivos específicos que se ha planteado el entrevistador , donde don existen sistemas de registros buenos o malos si no ventajas e inconvenientes entre distintas modalidades que hace selección el método de registro en cualquier caso lo que se registra es confidencial y debe de tratado de este modo , es aconsejable que se advierta al paciente , al inicio de la entrevista si va a hacer un sistema observable de registro como tomar notas o hacer grabaciones , es bastante común , tomar notas en el transcurso de le entrevista , este procedimiento tiene la ventaja de que al finalizar la entrevista se ha recogido lo mas importante de la misma , no hay que posteriormente uso de la memoria se pueden registrar frases textuales en el contexto en el que se dice , además permite posteriormente conocer en que orden salieron los temas y como se fueron concatenando donde se produjeron los olvidos las reiteraciones etc., sin embargo pueden inhibir la entrevista , y es el m omento en que se esta escribiendo hacer perder la atención del mismo o tomar consciencia de lo que sea escribir en ese m omento determinado , hay que cuidar especialmente está diciendo especialmente si para el entrevistador es importante al detenerse ese momento determinado , hay que cuidar especialmente importante para el entrevistador al detenerse a escribir en ese momento determinado , hay que cuidar especialmente que no sea una anotación casi dictado al insistiendo en escribir todo lo que se dice de forma obsesiva , otros investigadores prefieren anotar lo ocurrido una vez que se haya finalizado la entrevista, ayuda a mantener una comunicación mas directa verbal como no verbal entre ambos , permite observar y mejorar la conducta y promueve que transcurra de toda la entrevista que solo se recoja a ellos que puede ser una hipótesis de m omento presente , los entrevistadore que utilizan un sistema de registro mecánico deben contar con el acontecimiento informado de los pacientes , tienen la ventaja de que pueden ser escuchados textualmente lo que se dijo y como se dijo , la actitud de la información obtenida que se ha organizado sintetizado e integrado , la integración es un informe y es una parte fundamental del proceso de evaluación ya que sus función es transmitir de manera clara y concisa la información obtenida , los hallazgos y las impresiones clínicas , las recomendaciones específicas , la planificación del informe que exige extremos cuidado ya que los resultados de ellos se obtengan y puedan influir en la persona evaluada.

desarrollo

el valor del informe psicológico reside del grado en que se atiende a la pregunta de la canalización , la forma de estructurar un informe psicológico básicamente del enfoque teórico que se adopte para algunos psicológicos , se estructura basándose en el sistema teórico que le de sesión , para otros parte de la descripción de los resultados de los test o procedimientos utilizados en la exploración o bien centrado en los objetivos y problemas de estudio , es evidente que un modelo específico estandarizado no es posible tampoco recomendable ya que el estudio de contenido y la forma de el mismo dependerá a quien va dirigido y cual es el motivo de la evaluación por lo que se sugiere que el clínico construya un informe que sea relevante para cada problema que estudie y contemple el ámbito en el que se desarrolla la evaluación y los propósitos de la misma selección , no obstante existen diferentes modelos que se pueden ajustar a diferentes poblaciones como por ejemplo , trabaja principalmente con los niños , proponen desde el modelo psicodinámico un procedimiento para integrar y organizar en las áreas básicas del funcionamiento y la relación de la información obtenida sobre el sujeto a través de la observación , la entrevista , historia clínica autobiografía , pruebas psicológicas y técnicas proyectivas proponen un procedimiento donde los objetivos describen claramente el motivo por el cual el usuario y los familiares puede acudir a solicitar una evaluación psicológica , en el contexto clínico , en general se trata de un problema que produce un malestar en el paciente , en donde altera su comportamiento y en consecuencia la relación de las personas interesadas en su comportamiento y desempeño finalmente se agregan a las características , en estos reúnen ,los hallazgos básicos sobre la historia de vida del sujeto sobre la dinámica familiar y el desarrollo , salud , hábitos y conductas y juegos interesados significativos actuales al cual la información pertinente y acorde con los objetivos y contextos todos los resultados e interpretación de las técnicas empleadas , inicialmente se enlistan de las técnicas empleadas en el orden en que serán analizadas con su nombre completo donde la versión de la prueba , los aspectos intelectuales presentan una serie de información tanto cuantitativos como cualitativos acerca de la dotación intelectual en el rendimiento de usos intelectuales y la participación de las diversas funciones cognitivas identificando las fortalezas y debilidades intelectuales de la persona evaluada al observar directamente diversos indicadores durante la entrevista y a través de la aplicación de escalas de la inteligencia, áreas perceptora considera alteraciones , se orienta a establecer un diagnostica diferencial entre problemas emocionales y alteraciones generadas por organicidad , detectadas mediante la observación directa reportadas en la entrevistas o bien evaluadas a partir de la ejecuciones visomotoras propuestas por instrumentos diseñados además de ser calificados mediante los diversos sistemas de puntuación .

conclusión

básicamente indica el aval profesionalista a cargo de la evaluación y con ello las responsabilidades de éticas inherentes , como se exponen y existen diversas formas de presentar los elementos que debe contener el informe individual a continuación que se describe un formato ultimo queda a consideración del lector y los entrevistados o sus asesores a modificar esta propuesta es una función de sus necesidades , resulta necesario que el entrevistador revise con anticipación y en función de los objetivos de su entrevista cuales son los apartados que requieren para la consecución de los objetivos con la intención de eliminar aquellos apartados que no necesitan en el área afectiva, la evaluación de la respuestas afectivas del sujeto , resultados de la interacción de factores innatos aprendidos que configuran la estructuran caracterológica así como la valoración de la presión del ambiente sobre dichas características , que incluyen integración de la observación directa en la entrevista y la entrevista y la interpretación clínica de los resultados de la prueba en el contexto familiar , escolar laboral, y social según lo amerite el caso , la evaluación e integración de los datos de esta área que constituyen un reto familiar , las técnicas empleadas para explorar todos estos elementos promueven la subjetividad de la persona evaluada y requieren por parte del profesional de una actitud objetiva , registros precisos y revisión sistemática, indicadores de las entrevista , como se exponen existen diversas formas de presentar los elementos que debe contener el informe individual , a continuación se describe un formato ultimo queda a consideración del lector y los entrevistadores y sus asesores modificar esta propuesta en función de sus necesidades que resulta necesaria que el entrevistador revise con anticipación y en función de los objetivos de la entrevista cuales apartados que se requiere para la consecuencia de los objetivos de su entrevista cuales son los apartados que se requieren para la consecuencia de los objetivos con la intención de eliminar aquellos apartados que no necesiten .

Conclusión

Para finalizar la entrevista es el desempeño de una herramienta vital del sistema de gestión de recursos humanos que nos permite establecer el balance del trabajo efectuando por nuestros colaboradores para fijar objetivos para el próximo año, el objetivo principal de la entrevista es valorar el rendimiento de los empleados que además tiene la oportunidad de comunicar sus necesidades y planes de futuro con respecto, la entrevista de evaluación solo nos permite analizar la evaluación, si no encontrar conjunto de áreas y zonas de posibles mejoras así mismo mejorar la comunicación este tipo de entrevista se da en el marco de la evaluación de desempeño que es un instrumento para dirigir, la entrevista de evaluación debe brindar elementos y pautas para el mejoramiento del desempeño y elaborar planes para ello muchas veces los que tiene un desempeño ineficiente que no comprenden exactamente que se espera de ellos aclarar este punto especificando áreas de acción y responsabilidades para mejor desempeño, el reporte final de la entrevista es un documento que integra los datos mas relevantes del proceso de entrevista así como los análisis de los mismos y conclusiones que se recomiendan que sirvan al objetivo que dio a origen a la necesidad de la entrevista, estas estructuras consiste en realizar preguntas estudiadas y bien definidas cuyas respuestas pueden ser abiertas el entrevistado responde libremente, las entrevistas individuales es una técnica de recopilación de información que tiene lugar cara a cara entre el evaluador y la persona entrevistada, es una herramienta sencilla y rápida de utilizar y los recursos necesarios para su realización son moderados convenientes, estos es lo que la convierte en una herramienta indispensable de evaluación ya que en la entrevista personal es la prueba mas utilizada en los procesos de selección y la que mas peso tiene en la decisión de contratación que se trata de un encuentro con un representante de alguna empresa, la entrevista psicológica es aquella basada en la relación entre dos o mas personas donde uno de los integrantes, el psicólogo realiza preguntas con el objetivo de obtener información, por lo tanto se produce un intercambio entre la persona que solicita ayuda y el profesional que la ofrece, ya que la entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al hecho de conversar, es un instrumento técnico que adopta la forma de un dialogo.

Bibliografías

Acevedo A y López AF (1996) el proceso de la entrevista y conceptos y modelos (4 Ed)

México: Limusa

Mateo, C. M., Cruz Sáenz, S (s, f). la entrevista psicológica

Morga Rodríguez, L E (2012). Teoría y técnica de la entrevista. Red Tercer Milenio

MUÑOZ, M (2003) La exploración inicial. en M. Muñoz, manual práctico de evaluación, psicológica y fundamentos, técnicas y aplicaciones, Madrid siglo XXI



Profesor: Luis Ángel Galindo

Alumna: Griscelda Jaqueline Orantes Sosa

Materia: Técnicas De La Entrevista

Grado: 4 cuatrimestre

Actividad: Ensayo unidad 4

Fecha De Entrega: 3 De diciembre

Comitán De Domínguez, Chiapas

