UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

TITULO:
CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA CICLO I Y II 2023

PRESENTADO POR:
GLENDA YAMILETH INESTROZA PALMA (IP08003)
ERIKA CLARISSA PALACIOS BARRERA (PB08016)

CURSO PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE DEL CURSO
DOCTORA MERCY ASUNCIÓN VIERA PINEDA

COORDINADOR DEL CURSO
LIC. ISRAEL RIVAS

CIUDAD UNIVERSITARIA DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, FEBRERO DE 2024

AUTORIDADES CENTRALES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

M.SC. JUAN ROSA QUINTANILLA

VICERECTORA ACADEMICA:

DR. EVELYN BEATRIZ FARFÁN

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:

M.SC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

SECRETARIO GENERAL:

LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

FISCAL GENERAL:

LIC. CARLOS AMILCAR SERRANO RIVERA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO:

MSC. JULIO CESAR GRANDE RIVERA

VICEDECANA:

MSC. MARIA BLAS CRUZ JURADO

SECRETARIA:

MAESTRA NATIVIDAD DE LAS MERCEDES TESHE PADILLA

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

JEFE:

LIC. WILBER HERNANDEZ PALACIOS

COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO

LIC. ISRAEL RIVAS

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradezco a Dios porque ha sido fiel conmigo cada día de mi vida quien nunca me ha desamparado y quien ha abierto muchas puertas de bendición para mi vida, entre esas brindándome la oportunidad para poder retomar mi carrera profesional después de muchos años y ahora me permite poder culminarla. A él sea toda la gloria por este gran logro, definitivamente es quien puso la valentía, perseverancia y gracia en mi vida para poder superar cada una de las exigencias profesionales que se requerían para poder llegar a este nivel.

A mi madrecita Esperanza Palma García le agradezco por cuidarme, enseñarme valores y a ser valiente y decidida, gracias porque me acompañó en cada noche de desvelo, por sus atenciones cuando llegaba cansada de cumplir con las actividades académicas y por celebrar conmigo cada materia aprobada cada vez que terminaba un ciclo, que Dios te bendiga querida madrecita este logro también es tuyo.

Agradezco especialmente a mi amado esposo Sergio Osmin Cortez Ramírez, quien incondicionalmente me brindo sus apoyo emocional y económico, gracias por creer en mis capacidades y por impulsarme cada día a poder confiar en mi misma, gracias por que siempre estuviste para escucharme y por compartir cada momento de la carrera, estuviste para mí en la alegría y en la tristeza, y juntos logramos superar cada obstáculo, ahora podemos decir que lo logramos. Este logro también es tuyo amado mío.

A mi querida amiga y compañera Erika Clarissa Palacios Barrera, quien estuvo conmigo desde que retomamos la carrera y nos prometimos luchar juntas hasta culminar nuestro objetivo de ser profesionales, querida lo logramos, le demostramos a muchos que la perseverancia tiene su recompensa. Gracias por el apoyo incondicional y por tu fuerte amistad, crecimos como personas y desarrollamos habilidades en nuestra carrera y ahora podemos decir que lo logramos mi estimada amiga y colega.

Glenda Yamileth Inestroza Palma

AGRADECIMIENTOS

Gracias a mi Dios todo poderoso, a él doy toda gloria y honra porque sin la misericordia y ayuda de él no llegaría hasta este momento. Mi vida y todos mis logros se deben por su gran benevolencia, la cual en cada etapa de mi vida siempre ha estado conmigo, perfeccionando su voluntad en mí. A pesar de las dificultades que la vida me ha puesto en el camino; Sali adelante con la ayuda y fortaleza de Dios, y acá estoy casi terminando una etapa más de mi vida, la cual no terminará aquí. Gracias Dios por ser tan lindo en mi vida.

Inmensamente agradecida con mis padres de crianza Gloria y Daniel el cimiento de mi vida y quienes forjaron las bases de lo que ahora soy, sin su dedicación, esfuerzo, responsabilidad y amor formaron la mujer que ahora soy, Gracia por estar conmigo en cada etapa del desarrollo de mi vida, por su paciencia y por estar siempre ahí en los momentos felices y difíciles en el recorrido de la carrera; este título será de ustedes. Gracias por todo.

Inmensamente agradecida con mi madre biológica y su esposo, Consuelo y Edgar el pilar de mi vida y quienes me han apoyado a lo largo de este trayecto en la universidad y me ha permitido llegar hasta este momento, el cual ha sido posible con su esfuerzo y amor. Gracia por estar en mi vida, por su paciencia y por estar siempre estar ahí en los momentos felices y difíciles; este título será de ustedes. Gracias por todo.

A mi linda compañera y amiga de tesina, Glenda, lo logramos. Hemos sido un excelente equipo de trabajo. La vida nos separó de la universidad cuando tuvimos que desertar y la vida misma nos unió nuevamente cuando la benevolencia de Dios nos permitió regresar. Gracias por trabajar duro, ser responsable con todo lo que tuvimos que ir realizando a lo largo de la carrera, pero sobre todo gracias por apoyo en las buenas y malas siempre amiga. Estos años en la universidad nuestra amistad se ha vuelto hermandad. Deseo bendiciones de parte de Dios a tu vida y tu familia.

Gracias a mi persona, por no haberme dado por vencida nunca y por querer llegar siempre a la meta.

Erika Clarissa Palacios Barrera

DEDICATORIAS

Glenda Yamileth Inestroza Palma

A Dios que me dio la vida y la fuerza para perseverar a lo largo de la carrera y hacer posible su culminación.

A mi madre Esperanza Palma García por brindarme su apoyo incondicional e impulsarme cada día y por estar conmigo en la tristeza y en la alegría.

A mi amado esposo Sergio Osmin Cortez Ramírez, por el apoyo emocional y económico que me brindo en toda mi carrera y por creer en mis capacidades para lograrlo.

A mi querida amiga y compañera Erika Clarissa Palacios Barrera por su amistad y apoyo incondicional.

Erika Clarissa Palacios Barrera

A Dios, por su misericordia, ayuda y fortaleza que me brindo para perseverar hasta el final.

A mis padres de crianza Gloria y Daniel, quienes forjaron las bases de lo que ahora soy.

A mi madre biológica y su esposo, Consuelo y Edgar, quienes me han apoyado a lo largo de este trayecto en la universidad.

A mi linda compañera y amiga de tesina, Glenda, por el apoyo que me brindo en las buenas y malas.

INDICE

RESUMEN **10**

INTRODUCCIÓN **11**

1.ENTREVISTA EN EL ÁREA CLÍNICA / ENTREVISTA EN EL ÁREA FORENSE **13**

1.1. Diferencias entre entrevista clínica y forense. 14

1.2. Instrumentos de evaluación. 15

1.3. Control de la simulación/disimulación y detección del engaño. 17

1.4. Casos de análisis y evaluación: Menores, violencia, discapacidad, trastornos mentales, agresión. ... 19

2. ENTREVISTA EN EL ÁREA LABORAL **52**

2.1 Tipos de entrevistas: Individual, Panel y Grupo 52

2.2 Formas de evaluación 53

2.3 Casos de análisis y evaluación: Básico, técnico, especialista y directivos 55

3. ENTREVISTA EN EL ÁREA PEDAGÓGICA. **119**

3.1 Modelos de evaluación psicopedagógica. 119

3.2 Técnicas e instrumentos de evaluación psicopedagógica 127

3.3 La observación 132

3.4 Casos de análisis y evaluación: médico, atributos y dinámico. 133

4. INFORME PSICOLÓGICO. **145**

4.1. Evaluación psicológica. 145

4.2. Método de evaluación 145

4.3. Conceptos y objetivo del informe psicológico. 147

4.4. Contenidos del informe. 149

4.5. Áreas del informe 150

4.. Manejo ético de resultados 154

5. TIPOS DE INFORME **157**

5.1 Tipos de informes psicológicos 157

5.2 Informe clínico 159

5.3 Informe forense 160

5.4 Informe Educativo 161

5.5 Informe psicopedagógico 162
5.6 Equipos multidisciplinarios 162
6.ELEMENTOS CLAVES DEL INFORME PSICOLÓGICO 163
6.1 Elementos claves del informe psicológico 163
6.2 Cualificación del evaluador 164
6.3 Derechos del evaluado / evaluador 166
6.4 Documentos relacionados con el contenido del informe 168
6.5 Estilo de redacción del informe 170
6.6 Consentimiento informado 171
6.7 Resguardo y protección de la documentación 175
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 180
7.1 CONCLUSIONES 180
7.2 RECOMENDACIONES 181
REFERENCIAS 183

RESUMEN

Este informe constituye parte de los requerimientos para optar por el título de Licenciatura en Psicología de la Universidad de El Salvador. Por lo que, pretende presentar de forma sintética y ordenada los conocimientos adquiridos, en la especialización en Psicología clínica cuya finalidad consistió en generar las capacidades, habilidades y destrezas en el profesional de la salud mental. En el proceso de especialización cursado se destaca la relación y diferencia de algunas áreas de psicología como la clínica, forense, escolar y laboral. Los instrumentos o herramientas a utilizar en estas áreas, así como también en qué casos y la población con la que pueden ser utilizados. Y se conocerá los criterios para realizar los diferentes tipos de entrevista creando habilidades para el momento de ejecución. Es necesario que en la vida laboral de todo profesional de la salud mental pueda potenciar habilidades y destrezas para realizar evaluaciones psicológicas y presentar informes de las diferentes áreas de ejercicio profesional como clínico, pericial, psicopedagógico o laboral. Teniendo en cuenta la ética profesional, del psicólogo cuando ejerce su profesión en cualquier ámbito que sea con honor y base científica en todo momento, saber qué leyes rigen el proceder del profesional y que se puede apoyar con otros profesionales solicitando colaboración en los casos necesarios. Este informe se finalizará con algunas recomendaciones a los profesionales de la salud mental que favorezcan en el buen ejercicio de la profesión.

Palabras claves: Entrevista psicológica, Informes psicológicos, Instrumentos de evaluación, Formas de evaluación, Consentimiento informado.

INTRODUCCIÓN

La psicología es una disciplina que genera gran interés porque nos afecta a todos. Son muchas las personas que quieren comprender su propio comportamiento y el de otras personas. Durante décadas, son muchos los textos que se han publicado y que enriquecen nuestro conocimiento sobre la materia. El conocimiento de la teoría o la fundamentación teórica en la que se asienta las bases de la psicología, del conocimiento de la psiquis de las personas con las que se trabaja.

Volviéndose la base para poder orientar y guiar, a las personas que ponen su confianza en los profesionales en la salud mental por lo que; es precisó, adquirir conocimiento en las herramientas que se pueden utilizar para ayudar a las personas que lo necesiten, así como la ética profesional y conocer sobre las competencias de otros profesionales con los que se pueda trabajar en conjunto cuando se requiera el caso.

Por lo tanto, es importante recorrer por temáticas fundamentales para que el profesional de la salud mental pueda ejercer correctamente la profesión. La evaluación de los problemas psicológicos es un requisito básico para su tratamiento y no hay posibilidad de intervención con éxito si ésta no ha sido la adecuada.

El contenido del presente informe se ha estructurado con diferentes temáticas relacionadas a la entrevista psicológica, los diferentes tipos de informes psicológicos, los elementos claves que deben de contener y algunos de los documentos que establecen la normativa para poder redactarlos de manera correcta y profesional.

En la entrevista en el área clínica el psicólogo busca explorar y comprender la problemática del individuo para arribar a un diagnóstico y realizar un tratamiento adecuado y efectivo.

Mientras que, la entrevista en el área forense el psicólogo/a busca evaluar y analizar aspectos psicológicos relacionados con el hecho que motivó la intervención (los síntomas posteriores a haber vivenciado un evento). La tarea es ilustrar a los abogados en un área de conocimientos y competencias en la que no están versados, ni tienen el deber de saber.

La entrevista en el área laboral pretende integrar los datos de que se disponen de un candidato, recogidos en el proceso de selección de personal, y se analizan todas las características de personalidad del candidato para determinar si resulta adecuado para el puesto que se desea cubrir.

A través de la entrevista el entrevistador intenta conocer el comportamiento pasado y el presente del candidato, para a partir de ahí predecir cómo se comportará en un futuro. Es decir, a saber, cómo se comportará el candidato en situaciones determinadas en el caso de incorporarse como trabajador a la empresa.

La entrevista en el área pedagógica es una herramienta psicopedagógica utilizada para evaluar los aspectos a trabajar con el alumno y para transmitir dicha información a los padres, que incluye además un asesoramiento a las familias en la vertiente educativa del alumno.

El principal objetivo que persigue la elaboración de informes psicológicos es ofrecer una información detallada acerca de una persona y situación concreta, ya que incluye datos fiables que sirven de guía y ayuda a entender la conducta de este y sus problemas. Para construirlo es necesario recoger información profesional durante una o varias sesiones de evaluación y diagnóstico.

En los diferentes contenidos se presentan casos de evaluación y análisis prácticos realizados a lo largo del año de especialización, a manera de ejemplificación para mejor comprensión de la temática a desarrollar.

Por lo que el trabajo de cualquier psicólogo/a, independientemente de su área de especialización, debe centrarse en encontrar el máximo bienestar para su consultante ya que tiene la obligación de buscar el mayor beneficio para su salud mental, respetando los derechos de las personas y los principios éticos de la profesión.

1.ENTREVISTA EN EL ÁREA CLÍNICA / ENTREVISTA EN EL ÁREA FORENSE

La entrevista es el instrumento o técnica fundamental del método clínico y es por lo tanto un procedimiento de investigación científica de la psicología. En cuanto técnica, tiene sus propios procedimientos o reglas empíricas con los cuales no solo se amplía y se verifica el conocimiento científico, sino que al mismo tiempo se aplica y en sus múltiples usos en gran variedad de objetivos.

La entrevista psicológica es aquella en la que se persiguen objetivos psicológicos para una investigación, un diagnóstico y terapia.

En la entrevista, no se trata de un interrogatorio, no se trata de un interrogatorio, sino de una entrevista que, en definitiva, tiene el mismo fin (obtener información) pero la estrategia que se lleva a cabo es muy distinta.

El hablar cara a cara dos personas, es el instrumento más extendido y empleado dentro del campo de la evaluación psicológica con el objetivo de obtener información fiable y válida. La entrevista es considerada, no sólo como un instrumento de evaluación o exploración psicológica que precede a cualquier modalidad de intervención o de toma de decisiones (como en el caso de los Tests psicológicos), sino que es el sistema de interacción mediante el cual se realiza todo el proceso de evaluación-intervención. (Jiménez Gómez)

Uno de los procedimientos que el profesional en psicología utiliza es la entrevista clínica siendo indispensable para el terapeuta. A través de ella, se obtiene información relevante sobre el paciente, tanto de la situación presente como de la historia de individuo, de su enfermedad y de su salud y consecutivamente establecer una terapia o tratamiento a seguir.

En la entrevista clínica se vuelve el primer paso para tener un primer contacto entre terapeuta y paciente. Porque, además de obtener información sobre el estado del paciente, se empieza a crear un primer vínculo entre ambos. Es muy importante que en la primera entrevista se cree, un ambiente de confianza y que favorezca la relación interpersonal, consiguiendo que el paciente se abra al especialista. (Bleger, 1964)

Como también, el profesional en psicología utiliza la entrevista forense donde realiza una exploración pericial psicopatológica de un individuo. Mediante el cual emite una opinión acerca de las peculiaridades o características psicológicas de una determinada conducta o comportamiento, dando con ello contestación a lo solicitado por la autoridad o juez. En el proceso de objetivar el daño psíquico el perito atenderá a la diferencia entre signo y síntoma. (Jiménez Gómez)

Los signos y los síntomas se entienden en función de un conjunto de experiencias, creencias y prácticas que conocen y comparte un individuo. El sentido de las palabras no surge simplemente de las relaciones entre ellas, sino a partir de marcos de conocimiento compartido, almacenados en la mente de las personas en forma de representación esquemática. (López Rodríguez, 2020)

1.1. Diferencias entre entrevista clínica y forense.

La evaluación psicológica clínica y la forense comparten un interés común por la valoración del estado mental del sujeto explorado. La primera tiene como objetivo principal de su actuación poder llevar a cabo una posterior intervención terapéutica; la segunda, analizar las repercusiones jurídicas de los trastornos mentales. Las diferencias en relación al contexto de aplicación (clínico o judicial) y al objeto de la demanda (asistencial o pericial) marcan las características propias que adquiere el proceso de evaluación psicológica en cada uno de los dos ámbitos.

El contexto y el objeto de la exploración psicológica delimitan las diferencias entre la evaluación clínica y la evaluación forense. Pues, la evaluación forense presenta diferencias notables respecto a la evaluación clínica.

Al margen de que en uno y otro caso el objetivo pueda ser la exploración del estado mental del sujeto evaluado, el proceso psicopatológico en la evaluación forense sólo tiene interés desde la perspectiva de las repercusiones forenses de los trastornos mentales, a diferencia del contexto clínico, en donde se convierte en el eje central de la intervención. (Echeburúa, Muñoz, & Loinaz, 2010)

	Evaluación forense	Evaluación clínica
Objetivo	Ayuda a la toma de decisiones judiciales	Diagnóstico y tratamiento
Relación evaluador-sujeto	Escéptica, pero con establecimiento de un rapport adecuado	Ayuda en el contexto de una relación empática
Secreto profesional	No	Si
Destino de la evaluación	Variable (juez, abogado, seguros)	El propio paciente
Estándares y requisitos	Psico-Legales	Médico-psicológicos
Fuentes de información	Entrevista. Test. Observación. Informes médicos y psicológicos Familiares. Expedientes judiciales	Las mismas (excepto los expedientes judiciales) y el historial clínico
Actitud del sujeto hacia la evaluación	Riesgo de simulación o de disimulación o de engaño (demanda involuntaria)	En general, sinceridad (demanda voluntaria)
Ámbito de la evaluación	Estado mental en relación al objeto pericial	Global
Tipo de informe	Muy documentado, razonado técnicamente y con conclusiones que contesten a la demanda judicial. Documento legal.	Breve y con conclusiones. Documento clínico
Intervención en la sala de Justicia	Esperable. En calidad de perito	No esperable. En calidad de testigo perito

1.2. Instrumentos de evaluación.

La entrevista puede ser de dos tipos fundamentales: abierta y cerrada. En la segunda, las preguntas ya están previstas, tanto como lo están el orden y la forma de plantearlas y el entrevistador no puede alterar ninguna de estas disposiciones. En la entrevista abierta, por el

contrario, el entrevistador tiene la amplia libertad para las preguntas o para sus intervenciones, permitiéndose toda flexibilidad necesaria en cada caso particular.

La entrevista cerrada es en realidad un cuestionario, que toma contacto estrecho con la entrevista en cuanto que un manejo correcto de ciertos principios y reglas de la misma facilita y posibilita la aplicación del cuestionario.

Considerada de esta manera, la entrevista abierta posibilita una investigación más amplia y profunda de la personalidad del entrevistado, mientras que la entrevista cerrada puede permitir una mejor comparación sistemática de datos, tanto como otras ventajas propias de todo método estandarizado.

Los diversos tipos de entrevista, deriva del beneficiario del resultado y así se puede reconocer:

a) La que se realiza en beneficio del entrevistado, que es el caso de la consulta psicológica o psiquiátrica.

b) La que se lleva a cabo con objetivos de investigación, en la que importan los resultados científicos de la misma.

c) La que se realiza para un tercero (una institución).

La técnica fundamental de la evolución psicológica clínica establece una relación interpersonal en el que estudia y la utiliza el comportamiento total de un individuo en todo el curso de la relación establecida con el terapeuta, durante el tiempo que dicha relación se extienda. Mientras que, la técnica fundamental de evaluación en psicología forense es la entrevista pericial semiestructurada, que permite abordar de una manera sistematizada, pero flexible, la exploración psico biográfica, el examen del estado mental actual y los aspectos relevantes en relación con el objetivo del dictamen pericial. (Echeburúa, Muñoz, & Loinaz, 2010)

En la evaluación psicológica, el psicólogo se ocupa de la exploración y análisis del comportamiento de un individuo o grupo de personas, a los niveles de complejidad que se estime oportunos (motor, fisiológico, cognitivo), con distintos objetivos básicos y aplicados (detección, descripción, diagnóstico, selección, orientación, predicción, explicación,

intervención, cambio, valoración, investigación), a través de un proceso de toma de decisiones en el que se conjuntan, utilizan y aplican una serie de dispositivos, Tests y técnicas de medida y/o evaluación.

También se reconoce que en la evaluación psicológica es un procedimiento multi rasgo, ya que se pueden evaluar diferentes atributos de la persona; multimodo, puesto que se utiliza más de un método de obtención de información y/o multi jueces, esto es, lo usual es que participe más de un evaluador a lo largo del proceso; se trata así de un concepto típicamente multidimensional. (Aragón Borja, 2004)

La formación del buen profesional de la psicología debe contemplar conocer el proceso de evaluación y en el transcurso del mismo saber elegir y aplicar los instrumentos que le permitirán realizar una labor de calidad e interpretar las puntuaciones obtenidas:

- Definir qué es un instrumento de evaluación psicológica.
- Estar familiarizado con las principales clasificaciones de los instrumentos de evaluación psicológica.
- Saber qué profesionales pueden aplicar los instrumentos de evaluación psicológica.
- Aprender a elegir la mejor prueba de evaluación.
- Identificar las partes de un manual de aplicación de una prueba y su correcta utilización.
- Saber cuáles son los criterios de calidad exigibles a cualquier instrumento de evaluación, que garantizarán los resultados de la labor profesional del psicólogo.
- Conocer las principales unidades de medida de los test.

1.3. Control de la simulación/disimulación y detección del engaño.

La simulación o disimulación refleja el deseo deliberado por parte del sujeto de ocultar su estado mental real, bien para dar una imagen positiva de sí mismo (por ejemplo, en procedimientos para determinar la idoneidad de custodia de los hijos), o bien para transmitir un estado de deterioro acentuado (por ejemplo, en el ámbito de la responsabilidad penal para conseguir la exculpación o en el campo del daño psíquico para reclamar una indemnización) (Pivovarova et al., 2009; Rosenfeld et al., 2010)

Hay una sospecha de simulación cuando existe un problema médico-legal, cuando hay una discrepancia entre los síntomas alegados y la observación de la conducta, cuando los síntomas son atípicos (mal definidos, erráticas e inconsistentes) y no se corresponden con los cuadros clínicos habituales y cuando hay una dramatización de las quejas o una sobreactuación clínica. Asimismo, la incapacidad alegada por el sujeto para el trabajo o el desempeño de los quehaceres habituales, pero el mantenimiento de la capacidad de diversión (deportes, salidas nocturnas, etc.), sobre todo cuando hay un historial previo de bajas laborales repetidas, da pie a la sospecha de simulación (Rosenfeld et al., 2010).

Especial complejidad presenta la detección de la disimulación. En estos casos los sujetos evaluados muestran una actitud defensiva tanto a la exploración pericial psicopatológica como a la administración de pruebas complementarias. Sin acceso a la historia clínica del peritado, la exploración forense puede encontrarse con serias limitaciones.

En la evaluación de los síntomas psicopatológicos en el contexto forense, los test son muy vulnerables a la manipulación, que se expresa en forma de simulación o sobre simulación (Calcedo, 2000).

Por ello, el perito psicólogo mostrará preferencia por aquellas pruebas psicométricas que incluyan escalas para detectar tendencias de respuesta del sujeto que puedan comprometer la validez de la aplicación como el MMPI-2 con las escalas F, L, K, el índice de Gogh: F-K o las escalas adicionales de validez: Fb, F1, F2, VRIN y TRIN; o el MCMI- III, con las escalas V, X, Y u Z). Otros cuestionarios de interés clínico, como el SCL-90-R, que no cuentan con escalas de control de respuestas tan sofisticadas, tienen menor interés en el ámbito forense.

En cualquier caso, los cuestionarios no han mostrado, en general, ser capaces de detectar la simulación y sobre simulación de los síntomas (Arce et al., 2009). Por ello, el valor pericial de las escalas es relativo. Sólo cuando la existencia del trastorno se ha demostrado por otras vías (la entrevista, la observación de la conducta, los antecedentes del paciente, etc.) y las fuentes de información son múltiples, los test tienen interés para cuantificar la intensidad del trastorno (Echeburúa et al., 2003; Fernández-Montalvo y Echeburúa, 2006).

Frente a las psicométricas, las pruebas proyectivas dificultan la manipulación de las respuestas, pero carecen de índices de fiabilidad y validez suficientes para su aplicación como

metodología única de exploración forense. El uso combinado de ambos tipos de instrumentos enriquece la evaluación pericial (confluencia/divergencia multimodo) (Archer, 2006).

Es importante que los sujetos complementen las pruebas en presencia del perito. Se pueden advertir así otros factores de distorsión, como la fatiga, la incomprensión de los ítems, la falta de motivación o actitudes excesivamente suspicaces, que se deberán ponderar en la interpretación de la prueba e incorporar a la valoración general.

Si se conoce la existencia de anteriores exploraciones periciales, se debe evitar la repetición de las mismas pruebas, sobre todo si el tiempo transcurrido entre una y otra aplicación es corto, para evitar la distorsión propia del efecto aprendizaje.

Será interesante, por tanto, para el psicólogo forense estar entrenado en la aplicación e interpretación de distintos test para un mismo ámbito de evaluación (por ejemplo, personalidad, síntomas psicopatológicos, estilos educativos, etc.), rotando en la utilización de los mismos o aplicando varios en una misma sesión para validar la información (Ackerman,2010) obtenida. (Echeburúa, Muñoz, & Loinaz, 2010)

1.4. Casos de análisis y evaluación: Menores, violencia, discapacidad, trastornos mentales, agresión.

A continuación, se presentan casos prácticos de análisis y evaluación, relacionados al área forense.

Caso 1.

INFORME DE EVALUACIÓN FORENSE

1. Datos e información del perito

- **Nombre y apellidos: IP**
- **Numero de estudiante:** IP08003
- **Datos de contacto:** xxx
- **Calificación personal en el área:** Pre-especialización en psicología clínica, año 2023, Universidad de El Salvador.

2. Datos de la persona evaluada

- **Nombre y apellido:** Carlos Dinarte Echeverria
- **N° de DUI:** x
- **Fecha de nacimiento:** x
- **Nivel de estudios:** x
- **Actividad laboral actual:** Desempleado.

3. Objeto de la Pericia

- Valorar la existencia o no de indicadores de alguna afectación psicopatológica o retraso mental que esté relacionada a los hechos ocurridos.
- Comprobar si los síntomas clínicos de Carlos Dinarte Echeverria en caso de existir, coinciden con algún cuadro psicopatológico, especificando cronicidad y pronóstico.
- Valorar si existe causalidad entre los hechos cometidos y la sintomatología presentada por Carlos Dinarte Echeverria. Teniendo en cuenta la estructura de la personalidad.

4. Metodología

A. Entrevistas y observación

-Entrevista semiestructurada forense y observación a cargo de la psicóloga auxiliar quien realiza el presente informe.

B. Pruebas administradas

Pruebas psicométricas sugeridas:

-*Test de la figura Humana de Karen Machover*, es una herramienta de evaluación psicológica desarrollada en 1949. Este test se basa en la técnica proyectiva, que permite explorar las características de la personalidad, las emociones y la percepción del individuo sobre sí mismo y su entorno mediante la interpretación de dibujos realizados por el evaluado.

- *El Inventario Clínico Multiaxial de Millón,* es un inventario clínico con múltiples ejes. Concretamente, tiene dos ejes: Eje I (engloba diferentes síndromes clínicos de gravedad moderada y severa) y el Eje II (incluye escalas básicas y patológicas de personalidad). Además, dispone también de escalas psicométricas.

C. Documentación analizada

Testimonio de la demandante y registros policiales.

5. Análisis de la evolución psico biográfica y descripción del hecho

Carlos Dinarte Echeverria en la infancia convivió con sus padres y hermanos en el cual se propiciaba actos de violencia en contra de la mujer, lo que propició concepciones machistas. En la adolescencia inició relación con grupos delincuenciales y se registra consumo de alcohol y drogas. Estableció una familia donde procreo cuatro hijos Carolina y Tirsa aun vivos, Cecilia y Mauricio fallecieron por dificultades de salud, registra detención y fuga de las bartolinas de la Policía Nacional Civil en Santa Ana, por delitos contra la propiedad privada, ha registrado intentos de suicidio.

Los hechos denunciados acusan a Carlos Dinarte Echeverria de maltrato físico, psicológico y repetidas agresiones sexuales en contra de su hija Tirsa.

6. Exploración psicopatológica

1. Apariencia, porte y actitud: El evaluado es hombre, no se identifican dificultades para movilizarse por sí mismo. Su vestimenta habitual es calzoneta o short, camiseta sin mangas color gris, zapatos negros. Tiene un tatuaje en el pecho. Muestra una actitud manipuladora y desafiante.
2. Conciencia: Lucido.
3. Orientación: Capaz de ubicarse en tiempo, espacio y persona.
4. Atención: No se identifica ningún tipo de alteración.
5. Memoria: Fluyen recuerdos de su comportamiento.
6. Lenguaje y comunicación: No se identificó ningún tipo de alteración.
7. Pensamientos: Distorsionados por sus creencias y negación de los cargos.
8. Sensopercepción: No se identificó ningún tipo de alteración.
9. Afectos: Expresa emociones de enojo, no muestra vínculos afectivos saludables para con su familia.
10. Inteligencia, juicio y raciocinio: Las concepciones machistas bloquean su sano juicio. Las cuales le llevaron a comportamientos reprochables.

7. Resultados de las pruebas administradas

Se identificaron Rasgos agresivos, hostiles y manipuladores, poca tolerancia a la frustración, comportamientos frecuentes de ira, habilidades sociales deficientes, falta de empatía ante el dolor de otros.

TEST DE LA FIGURA HUMANA *(Sugerida)*

MECANISMO DE DEFENSA	CONFLICTOS	AMENAZAS	PERSONALIDAD

INVENTARIO CLÍNICO MULTIAXIAL DE MILLON *(Sugerida)*

Factor	Nombre	PD	Rango
1	Sintomatología reciente		
2	Ideación autolítica		
3	Ambivalencia		
4	Sumisión		
5	Egocentrismo/Psicopatía		
6	Psicoticismo		
7	Extraversión		
8	Abuso de drogas		
9	Rectitud		
10	Abuso de Alcohol		
11	Intolerancia		
12	Aislamiento		

8. Discusión pericial

El comportamiento de un individuo es la forma en que responde ante diferentes estímulos que le rodean. Según la teoría del aprendizaje conductual, las conductas se aprenden en base al refuerzo positivo o negativo mediante los estímulos. Por tanto, según los registros y antecedentes obtenidos de Carlos Dinarte Echeverria, se identifica que las tendencias del comportamiento violento fueron reforzadas por la dinámica familiar, el maltrato recibido en la infancia, el consumo de sustancias desde la adolescencia, intento de suicidio y los indicadores que coinciden con un trastorno de *personalidad antisocial o psicopatía.*

Sin embargo, no existe indicio que Carlos Dinarte Echeverria presente tendencias de un estado mental discapacitante que haya inducido al cometimiento de los hechos denunciados, por lo que

estaba en pleno uso de sus facultades cognitivas, por tanto, los hechos fueron cometidos con morbo y alevosía.

9. Conclusiones

El perito del presente informe ha redactado el contenido del mismo con imparcialidad y con arreglo a su leal saber y entender, y a los principios de la Psicología. Con todos los respetos al Tribunal que corresponda, se emiten las siguientes conclusiones:

- No se identifica indicio que Carlos Dinarte Echeverria presente síntomas que coincidan con una discapacidad mental, por lo que evidencia según el examen mental que el evaluado es una persona con la capacidad cognitiva de enfrentar un proceso judicial.
- El patrón de comportamiento desadaptado que manifiesta Carlos Dinarte Echeverria, es predispuesto por un trastorno de personalidad antisocial o psicopatía *301.7 (F60.2), DSM-V.*
- Carlos Dinarte Echeverria es una amenaza para sí mismo, para las víctimas, familia y sociedad ya que, manifiesta tendencia a la reincidencia en cometer los maltratos y agresiones sexuales poniendo en riesgo la vida de sí mismo y de terceros.

Recomendaciones: Carlos Dinarte Echeverria precisa recibir tratamiento psicológico para poder intervenir su comportamiento inadaptado.

10. Anexos

Trastorno de la personalidad antisocial

El trastorno de la personalidad antisocial, a veces llamado sociopatía, es una enfermedad de la salud mental en la cual una persona no demuestra discernimiento entre el bien y el mal e ignora los derechos y sentimientos de los demás. Las personas con trastorno de la personalidad antisocial tienden a hacer enojar o molestar a los demás de forma intencional y manipulan o tratan a los demás con crueldad o indiferencia. No sienten remordimiento o no se arrepienten de su comportamiento.

Las personas con trastorno de la personalidad antisocial suelen violar la ley y convertirse en delincuentes. Pueden mentir, comportarse violenta o impulsivamente y tener problemas con el consumo de drogas ilícitas y alcohol. Tienen dificultad para cumplir de forma constante con las responsabilidades familiares, laborales o académicas.

Los síntomas del trastorno de personalidad antisocial incluyen repetidamente lo siguiente:

- Ignorar qué está bien y qué está mal.
- Decir mentiras para aprovecharse de los demás.
- Ser insensible o no respetar a otras personas.
- Usar el encanto o el ingenio para manipular a otros para beneficio o placer personal.

- Tener un sentido de superioridad y ser extremadamente obstinado.
- Tener problemas con la ley, incluidas conductas delictivas.
- Ser hostil, agresivo, violento o amenazante con los demás.
- No sentir culpa por herir a otros.
- Hacer cosas peligrosas sin tener en cuenta la seguridad propia ni la ajena.
- Ser irresponsable y no cumplir con las obligaciones laborales o financieras.

Los adultos con trastorno de personalidad antisocial suelen mostrar síntomas de un trastorno de conducta antes de los 15 años. Los síntomas de un trastorno de conducta incluyen problemas de comportamiento graves y persistentes, tales como:

- Agresión hacia personas y animales
- Destrucción de bienes
- Mentiras y deshonestidad
- Robo
- Violación grave de las reglas

El trastorno de personalidad antisocial se considera una afección que dura toda la vida. Pero, en algunas personas, ciertos síntomas (particularmente la conducta destructiva y delictiva) pueden disminuir con el tiempo. No está claro si esta disminución es el resultado del efecto que tiene el envejecimiento en la mente y el cuerpo, de una mayor conciencia de las consecuencias que tiene la conducta antisocial en la vida o de otros factores.

11. Firma, sello e identificación

En cuanto cumple informar,

En San Salvador, 17 de junio de 2023

Fdo.

Caso 2.

INFORME DE EVALUACIÓN FORENSE

1. Datos e información del perito

- **Nombre y apellidos:** IP
- **Numero de estudiante:** IP08003
- **Datos de contacto:** xxx
- **Calificación personal en el área:** Pre-especialización en psicología clínica, año 2023, Universidad de El Salvador.

2. Datos de la persona evaluada

- **Nombre y apellido:** Tirsa Dinarte.
- **N° de DUI:** x
- **Fecha de nacimiento:** x
- **Nivel de estudios:** x
- **Actividad laboral actual:** Estudiante.

3. Objeto de la Pericia

- Valorar la existencia o no de indicadores de daño psicológico que esté relacionada a los hechos ocurridos.
- Comprobar si los síntomas clínicos de Tirsa Dinarte en caso de existir, coinciden con algún cuadro psicopatológico, especificando cronicidad y pronóstico.
- Valorar si existe causalidad entre los hechos de haber sido víctima de agresión sexual y la sintomatología desarrollada por Tirsa Dinarte. Teniendo en cuenta la estructura de la personalidad.

4. Metodología

D. Entrevistas y observación

-Entrevista semiestructurada forense y observación a cargo de la psicóloga auxiliar quien realiza el presente informe.

E. Pruebas administradas

Pruebas psicométricas sugeridas:

- *Escala de Trauma de Davidson (The Davidson Trauma Scale – DTS).* Se trata de una escala de gravedad o intensidad clínica que evalúa los síntomas del TEPT en los pacientes a través de 17

preguntas, las cuales abordan toda la sintomatología descrita en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5) de la Asociación Americana de Psiquiatría. (2014).

-*Inventario de síntomas SCL-90-R*, es un instrumento de autoinforme desarrollado por Leonard Derogatisy asociados (1975,1994) para evaluar el grado de malestar psicológico actual que experimenta una persona.

-*Test de la persona bajo la lluvia,* es un test proyectivo gráfico que evalúa la imagen propia que presenta el individuo en condiciones desfavorables (la lluvia).

F. Documentación analizada

Testimonio, examen físico realizado por medicina legal.

5. Análisis de la evolución psico biográfica y descripción del hecho

Tirsa Dinarte, durante su infancia convivió con sus padres, padeció una enfermedad grave que casi le causó la muerte, sufrió actos de violencia física y psicológica por parte de su padre, vivió la perdida de dos hermanos, se caracterizó por ser una niña aislada ya que su padre le prohibió que estableciera relaciones sociales tanto de amistad como familiares. Desde niña se enfrentó al desprecio de su padre por su condición biológica de ser mujer, ya que este tiene concepciones machistas demasiado arraigadas. Enfrento maltrato físico en lugares públicos, vio a su padre agredir físicamente a su madre y amenazarla de muerte.

Tirsa Dinarte manifiesta que, en su adolescencia, luego que su cuerpo comenzara a sufrir los cambios físicos propios de su etapa de desarrollo, su padre comenzó a verla con morbo por lo que la agredió sexualmente en repetidas ocasiones. Lo que le llevo a denunciarlo ante las autoridades correspondientes.

6. Exploración psicopatológica

1. Apariencia, porte y actitud: Mujer, no se identifican dificultades para movilizarse por sí misma. Su vestimenta es limpia. No se identifica cicatrices visibles. Muestra una actitud temerosa y alerta.
2. Conciencia: Lucida.
3. Orientación: Capaz de ubicarse en tiempo, espacio y persona.
4. Atención: No se identifica ningún tipo de alteración.
5. Memoria: Fluyen recuerdos sin dificultad.
6. Lenguaje y comunicación: No se identificó ningún tipo de alteración.
7. Pensamientos: Paranoia porque su padre la vuelva hacer daño.
8. Sensopercepción: No se identificó ningún tipo de alteración.

9. Afectos: Expresa emociones de odio hacia su padre, ha establecido un vínculo muy cercano con su madre.
10. Inteligencia, juicio y raciocinio: No se identifica ninguna alteración.

7. Resultados de las pruebas administradas

Se identifico en Tirsa Dinarte un estado de alerta, vergüenza ante la revictimización sufrida en las instancias donde interpuso la denuncia.

ESCALA DE TRAUMA DE DAVIDSON *(SUGERIDA)*

Subescala	N° ítem	Síntoma DSM	Puntuación directa	Rango
Criterio diagnostico B. Síntomas de Intrusión	1	1.Recuerdos del acontecimiento		
	2	2.Sueños recurrentes		
	3	3.Actua o tiene la sensación que el acontecimiento traumático está sucediendo		
	4	4. Malestar psicológico intenso		
	5	5. Respuestas fisiológicas		
Criterio diagnostico C. Evitación persistente	6	1. Esfuerzos para evitar pensamientos		
	7	2.Esfuerzos para evitar actividades		
	8	3. Incapacidad para recordar		
	9	4. Reducción acusada del interés		
	10	5. Desapego o enajenación		
	1	6.Restriccion de la vida afectiva		
	12	7. Sensación de un futuro desolador		
Criterio diagnostico D. Alteraciones negativas cognitivas y del estado de ánimo	13	1. Dificultades del sueño		
	14	2. Irritabilidad		
	15	3.Dificualtades de concentración		
	16	4. Hipervigilancia		
	17	5. Respuesta exagerada de sobresalto		

INVENTARIO DE SINTOMAS SCL-90-R *(SUGERIDA)*

Dimensiones sintomáticas	PD	PC	Valoración o Rango
Somatización			
Obsesión-Compulsión			
Sensibilidad interpersonal			
Depresión			
Ansiedad			

Hostilidad			
Ansiedad Fóbica			
Ideación paranoide			
Psicoticismo			
GSI			
PST			
PSDI			

TEST DE LA PERSONA BAJO LA LLUVIA *(Sugerida)*

MECANISMO DE DEFENSA	CONFLICTOS	AMENAZAS	PERSONALIDAD

8. Discusión pericial

"El hecho de que una persona sea víctima de un delito puede causar unas repercusiones psicológicas muy negativas en la estabilidad emocional de las personas afectadas, especialmente en el caso de las víctimas de violación" (Echeburúa y Corral, 1995, p. 172). Por tanto, Tania Dinarte presenta diferentes síntomas que indican que está atravesando por un trastorno de estrés postraumático, luego de haberse enfrentado a diferentes agresiones por parte de su padre, además ha repercutido en su estabilidad emocional debido a que los hechos ocurridos le provocan sentimientos de vergüenza, tristeza que le llevo a un aislamiento social y refugiarse en la imaginación, preocupación que le genera estado de alerta, dando muestras de las secuelas psicológicas y biológicas de la violencia sufrida.

9. Conclusiones

El perito del presente informe ha redactado el contenido del mismo con imparcialidad y con arreglo a su leal saber y entender, y a los principios de la Psicología. Con todos los respetos al Tribunal que corresponda, se emiten las siguientes conclusiones:

- Se identifican indicadores de daño psicológico en Tirsa Dinarte ya que presente síntomas que coinciden con un trastorno de estrés postraumático 309.81 (F43.10), DSM-V, como consecuencia de la agresión sexual.
- Los antecedes de violencia intrafamiliar sufridos por Tirsa Dinarte y la agresión sexual predisponen la intensidad de los síntomas identificados.
- Existe la posibilidad que el temor paralizante que experimenta Tirsa Dinarte, impida que pueda enfrentar un proceso de juicio con su agresor presente, ya que esto puede generar un desequilibrio emocional, lo cual puede afectar en sus declaraciones.

Recomendaciones: Tirsa Dinarte precisa recibir tratamiento psicológico y farmacológico para poder intervenir su patología.

10. Anexos

Trastorno de estrés postraumático

El trastorno de estrés postraumático (TEPT) es una afección de salud mental que algunas personas desarrollan tras experimentar o ver algún evento traumático. Este episodio puede poner en peligro la vida, como la guerra, un desastre natural, un accidente automovilístico o una agresión sexual. Pero a veces el evento no es necesariamente peligroso. Por ejemplo, la muerte repentina e inesperada de un ser querido también puede causar TEPT. Es normal sentir miedo durante y después de una situación traumática. El miedo desencadena una respuesta de "lucha o huida". Esta es la forma en que el cuerpo busca protegerse de posibles peligros. Causa cambios en el cuerpo, como la liberación de ciertas hormonas y aumenta el estado de alerta, la presión arterial, la frecuencia cardíaca y la respiración.

Hay cuatro tipos de síntomas de TEPT, pero pueden no ser los mismos para todos. Cada persona experimenta síntomas a su manera. Los tipos son:

Volver a experimentar los síntomas (reviviscencia): Algo le recuerda el trauma y siente ese miedo de nuevo. Ejemplos incluyen:

- Flashbacks: Le hacen sentir como si estuviera pasando por el evento nuevamente
- Pesadillas
- Pensamientos aterradores

Síntomas de evasión: Intentar evitar situaciones o personas que desencadenan recuerdos del evento traumático. Esto puede hacer que usted:

- Evite lugares, eventos u objetos que le recuerden la experiencia traumática.
- Evite pensamientos o sentimientos relacionados con el evento traumático.

Síntomas de hipervigilancia y reactividad: Estos pueden causar nerviosismo o estar atento al peligro. Incluyen:

- Sentirse fácilmente sobresaltado
- Sentirse tenso o "al límite"
- Tener dificultad para dormir
- Tener arrebatos de ira

Síntomas cognitivos y del estado de ánimo: Consisten en cambios negativos en creencias y sentimientos. Incluyen:

- Problemas para recordar cosas importantes sobre el evento traumático
- Pensamientos negativos sobre usted o el mundo
- Sentir culpa y remordimiento
- Perder interés en cosas que antes disfrutaba

- Problemas para concentrarse

11. Firma, sello e identificación

En cuanto cumple informar,

En San Salvador, 17 de junio de 2023

Fdo.

Caso 3.

INFORME DE EVALUACIÓN FORENSE

1. Datos e información del perito

- **Nombre y apellidos:** IP
- **Numero de estudiante:** IP08003
- **Datos de contacto:** xxx
- **Calificación personal en el área:** Pre-especialización en psicología clínica, año 2023, Universidad de El Salvador.

2. Datos de la persona evaluada

- **Nombre y apellido:** Tania
- **N° de DUI:** x
- **Fecha de nacimiento:** x
- **Nivel de estudios:** x
- **Actividad laboral actual:** Ama de casa

3. Objeto de la Pericia

- Valorar la existencia o no de indicadores de daño psicológico que esté relacionada a los hechos ocurridos.
- Comprobar si los síntomas clínicos de Tania en caso de existir, coinciden con algún cuadro psicopatológico, especificando cronicidad y pronóstico.
- Valorar si existe causalidad entre los hechos de haber sido víctima de violencia doméstica y la sintomatología desarrollada por Tania. Teniendo en cuenta la estructura de la personalidad.

4. Metodología

G. Entrevistas y observación

-Entrevista semiestructurada forense y observación a cargo de la psicóloga auxiliar quien realiza el presente informe.

H. Pruebas administradas

Pruebas psicométricas sugeridas:

-*Inventario de Personalidad 16 PF,* es un cuestionario que mide la personalidad de los adultos. Es robusto, completo y ampliamente utilizado como una medida fiable de 16 rasgos de

personalidad que describen y predicen el comportamiento de una persona en una variedad de contextos.

- Escala de Autoestima (Rosenberg, 1965), consta de diez ítems; cada uno de ellos es una afirmación sobre la valía personal y la satisfacción con uno mismo.

- *"Escala de ansiedad de Hamilton" (AnxietyScale; Hamilton, 1959),* es uno de los cuestionarios psicológicos más utilizados para clarificar el grado de ansiedad que sufre una persona. Es un recurso útil y altamente eficaz para valorar en qué estado se encuentra el paciente, cuáles son sus síntomas psicosomáticos, sus miedos y sus procesos cognitivos.

-*Inventario de Depresión (BDI) (Beck et al., 1979),* es un cuestionario autoadministrado que consta de 21 preguntas de respuesta múltiple. Es uno de los instrumentos más comúnmente utilizados para medir la severidad de una depresión.

-*Test de la persona bajo la lluvia,* es un test proyectivo gráfico que evalúa la imagen propia que presenta el individuo en condiciones desfavorables (la lluvia).

I. Documentación analizada

Denuncia interpuesta.

5. Análisis de la evolución psico biográfica y descripción del hecho

Tania creció con sus padres, familia en la cual no conciben correcto violentar a la mujer. Se acompaño cuando era muy joven, procreo cuatro hijos Carolina y Tirsa aun vivos, Cecilia y Mauricio fallecieron por dificultades de salud. Ha vivenciado violencia domestica por muchos años, situación en la cual tuvo que enfrentarse al aislamiento de su familia y sus amistades a raíz de las prohibiciones que le interponía su pareja, intimidándola cuando demostró que tenía la capacidad de quitar la vida a otra persona. Vivenció diversos episodios violentos en público y amenazas de muerte.

Tania indica que su pareja llego a violentarla físicamente hasta generarle sangramientos, hematomas y huesos fracturados. Resalta que no se decidió dejar a su pareja por el bienestar de sus hijas, sin embargo, actualmente presenta sentimientos de culpa, por lo sucedido a su hija, ya que por no separarse desde que inicio la violencia en su hogar, su hija también ha sido víctima de su compañero de vida.

6. Exploración psicopatológica

11. Apariencia, porte y actitud: Mujer, no se identifican dificultades para movilizarse por sí misma. Su vestimenta es sencilla y desarreglada. Se identifican secuelas físicas de maltrato. Muestra una actitud pasiva y tímida.
12. Conciencia: Lucida.

13. Orientación: Capaz de ubicarse en tiempo, espacio y persona.
14. Atención: No se identifica ningún tipo de alteración.
15. Memoria: Fluyen recuerdos sin dificultad.
16. Lenguaje y comunicación: No se identificó ningún tipo de alteración.
17. Pensamientos: Paranoia porque su compañero de vida, atente en contra de ella.
18. Sensopercepción: No se identificó ningún tipo de alteración.
19. Afectos: Expresa emociones de odio y sentimientos de culpa. Ha establecido un vínculo muy fuerte con sus hijas y familia que ahora le apoya en el proceso.
20. Inteligencia, juicio y raciocinio: No se identifica ninguna alteración.

7. Resultados de las pruebas administradas

Se identifico en Tania un estado de alerta, miedo y culpa ante los hechos de los cuales ha sido víctima.

INVENTARIO DE PERSONALIDAD 16 PF *(SUGERIDA)*

DESCRIPCION DE FACTORES	FACTOR	DECATIPO	RANGO
SIZOTIMIA - AFECTOTIMIA	A		
INTELIGENCIA BAJA-ALTA	B		
POCA- MUCHA FUERZA DEL EGO	C		
SUMISIÓN - DOMINANCIA	E		
DESURGENCIA - SURGENCIA	F		
POCA- MUCHA FUERZA SUPEREGO	G		
TRECTIA - PARMIA	H		
HARRIA - PREMSIA	I		
ALAXIA - PROTENSIÓN	L		
PRAXERNIA- AUTIA	M		
SECILLEZ - ASTUCIA	N		
ADECUACIÓN IMPERTURBABLE - TENDENCIA A LA CULPABILIDAD	O		
CONSERVADURISMO - RADICALISMO	Q1		
ADHESION AL GRUPO - AUTOSUFICIENCIA	Q2		
BAJA INTEGRACIÓN - MUCHO CONTROL AUTOIMAGEN	Q3		
POCA TENSIÓN ENERGETICA - MUCHA TENSIÓN ENERGETICA	Q4		

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG *(SUGERIDA)*

VARIABLE	PUNTUACION DIRECTA	RANGO
AUTOESTIMA		

ESCALA DE ANSIEDAD DE HAMILTON *(SUGERIDA)*

VARIABLE	PUNTUACION DIRECTA	RANGO
ANSIEDAD		

INVENTARIO DE DEPRESION DE BECK (BAI) *(SUGERIDA)*

VARIABLE	PUNTUACION DIRECTA	RANGO
DEPRESIÓN		

TEST DE LA PERSONA BAJO LA LLUVIA *(Sugerida)*

MECANISMO DE DEFENSA	CONFLICTOS	AMENAZAS	PERSONALIDAD

8. Discusión pericial

Estar expuesta a la violencia domestica aumenta el riesgo de sufrir afecciones de salud mental. Cuanto más tiempo se permanece en una relación abusiva, mayores son las consecuencias físicas y emocionales que sufren las mujeres Tania manifiesta diversos indicadores de secuelas psicológicas y cognitivas después de experimentar por muchos años la violencia por parte de su compañero de vida, manifiesta síntomas que coinciden con el trastorno de estrés postraumático (TEPT) el cual es un problema de salud mental que algunas personas desarrollan luego de experimentar un evento traumático, peligroso o doloroso. Asi mismo indica una negativa percepción de si misma, ya que por muchos años fue maltratada y humillada lo cual generó complejos acerca de su valor como persona, lo cual además genero una codependencia de su compañero de vida pese a la constante agresión física y psicológica que recibía.

9. Conclusiones

- Se identifican indicadores de daño psicológico en Tania ya que presenta síntomas que coinciden con un trastorno de estrés postraumático 309.81 (F43.10) DSM-V, como secuelas psicológicas de los repetidos maltratos experimentados.
- Los antecedes de violencia domestica sufridos por varios años por Tania predisponen la intensidad de los síntomas identificados que están afectando su salud mental.
- Existe la posibilidad que los efectos psicológicos en Tania, impida que pueda enfrentar un proceso de juicio con su agresor presente, ya que esto puede generar un desequilibrio emocional, lo cual puede afectar en sus declaraciones.

Recomendaciones: Tania precisa recibir tratamiento psicológico para poder intervenir su patología.

10. Anexos

Trastorno de estrés postraumático

El trastorno de estrés postraumático (TEPT) es una afección de salud mental que algunas personas desarrollan tras experimentar o ver algún evento traumático. Este episodio puede poner en peligro la vida, como la guerra, un desastre natural, un accidente automovilístico o una agresión sexual. Es normal sentir miedo durante y después de una situación traumática. El miedo desencadena una respuesta de "lucha o huida". Esta es la forma en que el cuerpo busca protegerse de posibles peligros. Causa cambios en el cuerpo, como la liberación de ciertas hormonas y aumenta el estado de alerta, la presión arterial, la frecuencia cardíaca y la respiración.

Hay cuatro tipos de síntomas de TEPT, pero pueden no ser los mismos para todos. Cada persona experimenta síntomas a su manera. Los tipos son:

Volver a experimentar los síntomas (reviviscencia): Algo le recuerda el trauma y siente ese miedo de nuevo. Ejemplos incluyen:

- Flashbacks: Le hacen sentir como si estuviera pasando por el evento nuevamente
- Pesadillas
- Pensamientos aterradores

Síntomas de evasión: Intentar evitar situaciones o personas que desencadenan recuerdos del evento traumático. Esto puede hacer que usted:

- Evite lugares, eventos u objetos que le recuerden la experiencia traumática.
- Evite pensamientos o sentimientos relacionados con el evento traumático.

Síntomas de hipervigilancia y reactividad: Estos pueden causar nerviosismo o estar atento al peligro. Incluyen:

- Sentirse fácilmente sobresaltado
- Sentirse tenso o "al límite"
- Tener dificultad para dormir
- Tener arrebatos de ira

Síntomas cognitivos y del estado de ánimo: Consisten en cambios negativos en creencias y sentimientos. Incluyen:

- Problemas para recordar cosas importantes sobre el evento traumático
- Pensamientos negativos sobre usted o el mundo

- Sentir culpa y remordimiento
- Perder interés en cosas que antes disfrutaba
- Problemas para concentrarse

11. Firma, sello e identificación

En cuanto cumple informar,

En San Salvador, 17 de junio de 2023

Fdo

Caso 4.

INFORME DE EVALUACIÓN FORENSE

1. Datos e información del perito

Nombre y apellidos: PB
Número de Junta de Vigilancia: -
Datos de contacto: xxxx
Calificación profesional en el área:
–Egresada de la carrera de Psicología, de la Universidad Nacional, Especialización en Psicología.

2. Datos de la persona evaluada

Nombre y apellidos: Carlos Dinarte Echeverría
N.º DUI: -
Fecha de nacimiento: -
Nivel de estudios: -
Actividad laboral actual: No trabaja.

3. Objeto de la pericial

A petición del interesado el Sr. Carlos Dinarte Echeverría se realiza una evaluación forense con los siguientes objetivos:
1) Valoración de existencia o no, del delito por violación sexual y maltrato doméstico con los hechos el día 16 que Carlos Dinarte Echeverría abusó sexualmente por última vez y el día 17 agredió físicamente por última vez.
2) Comprobar si los síntomas que Sr. Carlos Dinarte Echeverría, en el caso de configuran algún en cuadro orgánico o si es psicopatológico, especificando cronicidad y pronóstico.
3) Valorar si el daño producido a la víctima por parte del Sr. Carlos Dinarte Echeverría, por el delito de abuso sexual y maltrato doméstico.

4. Metodología

Se detalla a continuación las acciones que se han llevado a cabo para la obtención de información que consta en el presente Informe Pericial:

A. Entrevistas y observación
-Entrevista semiestructurada forense y observación al Sr. Carlos Dinarte Echeverría.

B. Pruebas Administradas

Las pruebas administradas se llevaron a cabo en el despacho de la Psicóloga Forense que firma el presente informe:
-MMPI-2 Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota, (Herramientas para la evaluación e intervención en contexto Forense.)
-Test de los 90 Síntomas, SCL-90-R. Evalúa síntomas psicopatológicos. (R. Derogatis)
- Escala DAST-10 (Drug Abuse Screening Test). Cuestionario de tamizaje de 10 reactivos para el abuso de sustancias psicoactivas. (Muñoz Chávez & Menéndez)

C. Documentación analizada

-Vaciado de Autos proporcionados por el Sr, Carlos Dinarte Echeverría.

5. Análisis de la evolución psico biográfica y descripción del hecho.

El imputado Sr. Carlos Dinarte Echeverría es referido por su hija Tirsa Dinarte bajo la denuncia por abuso sexual y maltrato doméstico. Manifestando que él es inocente, que es un buen padre que solo hace por odio la denuncia.
Refiere que no tuvo la dificultad que lo despreciaran cuando nació ya que el haber nacido hombre lo colocó en un rango de estabilidad en una sociedad de concepción machista. Creció con sus padres y su hermana. En un ambiente de cultura machista y maltratos. Su madre influyó en que esa cultura machista se le intensificará y la cual marco sus patrones comportamientos.
El Sr. Dinarte además de crecer en un ambiente machista, tuvo influencia por las malas juntas que hizo de amistades. Los cuales fueron los que probablemente incitaron que Sr. Carlos probará el alcohol y la droga, como también comercializar la droga. Por ello, tuvo que tener dificultades en sus estudios.

El Sr. Carlos Dinarte Echeverría trabajaba como electricista, pero por el consumo de marihuana, crack y cocaína y alcohol lo despidieron del lugar donde trabajaba.

La vida social del Sr. Dinarte es nada más con el grupo de pandilleros con los cuales solamente consumen droga y probablemente delinquían. No tiene ningún proyecto de vida familiar y personal, lo único proyecta hacia ellas tiene es el hacerles daño. Ya que como práctica habitual y único interés es de agredir a su esposa Tania y su hija Tirsa a las cuales le ejercía violencia verbal, le decía palabras altamente crueles, dañándolas como mujer y psicológica haciéndolas tan vulnerable al poder de su machismo, afectando drásticamente su autoestima. En la violencia física que le ejerce la agarraba a golpes a puños cerrados, a patadas garrotazos, la golpeaba con todo lo que tuviera al alcance de él.

A su hija Tirsa abusó sexualmente de ella cuantas veces quiso creyéndose que tenía el poder realizar dicha acción.
Este suceso inicio cuando la víctima tenía 11 años edad, cuando abusó sexualmente primera vez y que perduro haciendo el abuso a la víctima en el tiempo, ya la intimidaba y amenazaba con matar a su mamá y su hermana.
No soportando más la situación la víctima, cuando tenía 16 años, a pesar de del terror que le tenía sometida el agresor lo desafío que ya no abusará de ella. Carlos Dinarte Echeverría enfurecido y sin mediar palabra la agarró y la arrastró del cabello. La obligó a que fuera a traer unas piedras y que se hincara en ellas, luego en el patio, agarró la escoba, le desprendió la cerda y se quedó sólo con el palo, y agarró sin piedad le dio de garrotazos a la víctima. Dejó de pegarle hasta que se cansó, dejando a la víctima desangrada, con moretes por todos lados.

6. Exploración psicopatológica

Al momento de la entrevista el Sr. Carlos Dinarte Echeverría se moviliza por sus propios medios, responde a su nombre correctamente. Su actitud es percibida por la evaluada de manera accesible, colaborador y respetuoso para con el proceso de evaluación. Su proyecta un hombre descuidado de su apariencia física; luce limpio y ordenado, el día de la entrevista. Durante la evaluación está orientado y se muestra en todo momento establece buen rapport con la evaluadora.
Se muestra atento en el contexto de la pericia con buen nivel de consciencia, atención y concentración. Se evidencian alteraciones en la memoria, Y en la percepción de imágenes mentales.
El lenguaje por momentos no es apropiado y coherente. No se aprecia alteración del contenido ni del curso del pensamiento, es decir, velocidad y secuencia de la verbalización de ideas sin aparente alteración, permitiendo comprender satisfactoriamente la información que trasmite. Forma lógica al relatar los hechos. En cuanto a contenido la idea predominante en el discurso de la persona peritada con anormalidad ya que presenta distorsiones cognitivas, al realizar un análisis sobre su situación.
A la hora de ejecutar las pruebas, Sr. Carlos Dinarte Echeverría no presenta dificultades, se muestra muy colaborador y tan solo un poco fatigado al final de estas. Realiza las pruebas con una temporalidad adecuada en una prueba, mientras que en las otras les tomo más tiempo del estimado. Presenta síntomas de ansiedad a lo largo de la sesión de entrevista y de manera muy clara en la descripción de los hechos. Enfatizando su inocencia de los delitos que le acusan.

7. Resultados de las pruebas administradas

El Sr. Carlos Dinarte Echeverría obtuvo los siguientes resultados:
-Comenzó el test MMPI-2a las 8:07h. y finalizó a las 9:50h. tardándose un total de 1h.
-Luego, con el test 90 Síntomas SCL -90 comenzó a las 10h. y finalizó a las 11:50h. tardándose más del tiempo estimado.

-El Sr. Dinarte comenzó a las 13h. y finalizó a las 14h. tardándose más del tiempo estimado.
-Por último, con la escala Dast -10 comenzó a las 14h y finalizó a las 15h.

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN DIRECTA	PERCENTIL (PC)	INTERPRETACIÓN
TEST MMPI-2	Es un test de amplio espectro diseñado para evaluar un amplio número de patrones de personalidad y de trastornos psicológicos en población adulta			
TEST 90 SÍNTOMAS SCL-90	Es un es un instrumento de cuantificación sintomática que permite evaluar una amplia gama síntomas psicológicos y psicopatológicos, tanto en población clínica, como en población normal.			
DAST-10 (Drug Abuse Screening Test)	Cuestionario de tamizaje de 10 reactivos para el abuso de sustancias psicoactivas.			

8. Discusión pericial

Según el Sr. Carlos Dinarte Echeverría menciona ser inocente de los cargos que se le adjuntan, considerándose un hombre recto, un buen padre. aunque en la entrevista se destaca que es un hombre agresivo, no destaca ser un buen padre, impulsivo.
En cuanto, a los resultados de las pruebas se destaca que en el MMPI-2 es un cuestionario de personalidad diseñado para proporcionar una evaluación global de la psicopatología en adultos. Está formado por 567 ítems. El Inventario de síntomas SCL-90-R, ha sido desarrollado para evaluar patrones de síntomas presentes en individuos y puede ser utilizado tanto en tareas comunitarias como de diagnóstico clínico. En el Inventario Dast-10 cuestionario que sirve para detectar el uso de sustancias psico adictivas. Destacando que el evaluado puntuó alto. Por lo que, el agresor manifiesta rasgos psicopatológicos.

9. Conclusiones

La perita del presente informe ha redactado el contenido del mismo con imparcialidad y con arreglo a su leal saber y entender, y a los principios de la Psicología. Con todos los respetos al Tribunal que corresponda, se emiten las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Carlos Dinarte Echeverría no ha manipulado las pruebas, no ha exagerado la sintomatología que sufre ni ha simulado ni disimulado la misma. (Véase resultados de validez de

las pruebas administradas. Carlos Dinarte Echeverría ha respondido a un total de 658 ítems distribuidos en 3 pruebas.

SEGUNDA: Según el DSM-IV Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la APA IV (Asociación Psiquiátrica Americana). (301.7 (F60.2)**.** Carlos Dinarte Echeverría, padece el **TRASTORNO DE PERSONALIDAD ANTISOCIAL ASOCIADO A CONSUMO DE SUSTANCIAS** como **CONSECUENCIA DEL ENTORNO SOCIAL EN QUE CRECIÓ**, aunque no es el único estresor identificado y es suficiente y necesario para producir el trastorno.

TERCERO: No existía en Carlos Dinarte Echeverría otra causa para desarrollar **EL TRASTORNO DE PERSONALIDAD ANTISOCIAL ASOCIADO Al CONSUMO DE SUSTANCIAS**.

10. Firmar, sello e identificación.
Es cuanto cumple informar,
En San Salvador, a 14 de junio de 2023

Caso 5.

INFORME DE EVALUACIÓN FORENSE

1. Datos e información del perito

Nombre y apellidos: PB
Número de Junta de Vigilancia: -
Datos de contacto: xxxx
Calificación profesional en el área:
–Egresada de la carrera de Psicología, de la Universidad Nacional, Especialización en Psicología.

2. Datos de la persona evaluada

Nombre y apellidos: Tirsa Dinarte
N.º DUI: -
Fecha de nacimiento: -
Nivel de estudios: -
Actividad laboral actual: No trabaja.

3. Objeto de la pericial

A petición de la interesada Tirsa Dinarte se realiza una evaluación forense con los siguientes objetivos:
1) Valoración de existencia o no, de daño psíquico y su contingencia con los hechos el día 16 que su padre abusó sexualmente por última vez y el día 17 la agredió físicamente por última vez.
2) Valorar los signos y síntomas en Tirsa Dinarte especificando cronicidad y pronóstico.
3) Valorar si el daño producido en Tirsa Dinarte por la violencia a la que fue sometida por parte de su agresor.

4. Metodología

Se detalla a continuación las acciones que se han llevado a cabo para la obtención de información que consta en el presente Informe Pericial:

A. Entrevistas y observación

-Entrevista semi estructurada forense y observación

Las pruebas administradas se llevaron a cabo en el despacho de la Psicóloga Forense que firma el presente informe:

- MMPI-2 Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota.
(Herramientas para la evaluación e intervención en contexto Forense.)
-Test de los 90 Síntomas, SCL-90-R. Evalúa síntomas psicopatológicos. (R. Derogatis)

- Escala de Trauma de Davidson. valorar síntomas del trastorno por estrés postraumático**.** (González)

B. Documentación analizada

-Vaciado de Autos proporcionados por Tirsa Dinarte.

5. Análisis de la evolución psico biográfica y descripción del hecho.

Tirsa Dinarte víctima abuso sexual y maltrato doméstico por parte de padre Carlos Dinarte Echeverría. Manifestando que ha sufrido violencia física, verbal, psicológica y emocional desde nació por parte de él.
Refiere que ha tenido una vida muy difícil desde que nació su padre la desprecio por el hecho de haber nacido mujer la colocó en tener una vida vulnerable pues creció en una sociedad de concepción machista. Creció con sus padres. En un ambiente de maltrato doméstico ya que el agresor ejercía violencia a la madre de la víctima, la cual le permitía todo tipo de maltrato.
Crecer en ese ambiente machista la víctima y de violencia hicieron que fuera una niña físicamente enferma, además le produjeron un comportamiento introvertido, se aislaba para escapar de la tortura realidad que vivía, pues de ver como maltrataba a su madre y luego convertirse de igual manera en ser víctima del maltrato doméstico.
En su necesidad auxilio, recreo un personaje producto de la misma situación en que vivía a la cual le comentaba la situación de su vida.
Tirsa tenía una Hermana, Pero no vivía con sus papás, ya que la madre la dejó con sus abuelos por miedo de su esposo. Ella estudiaba a pesar que su padre consideraba que no le era necesario. Pues, para él ni su esposa y su hija valían nada y solamente las denigraba como mujer.

Ya que como práctica habitual y único interés era agredir tanto a su madre y a ella pues les ejercía violencia verbal, les decía palabras altamente crueles, dañándolas como mujer y psicológicamente haciéndolas tan vulnerable al poder de su machismo, afectando drásticamente su autoestima. En la violencia física que le ejerce las agarraba a golpes a puños cerrados, a patadas y garrotazos, las golpeaba con todo lo que tuviera al alcance en el momento de violencia. Y no bastándole eso, Carlos Dinarte Echeverría abusó sexualmente de Tirsa cuantas veces quiso creyéndose que tenía el poder realizar dicha acción.

Este suceso inicio cuando la víctima tenía 11 años edad, cuando abusó sexualmente de ella por primera vez y que perduro haciendo el abuso en el tiempo, ya que intimidándola y amenazándola con matar a su mamá y su hermana si decía el abuso que sufría.
No soportando más la situación la víctima, cuando tenía 16 años, a pesar del terror que le tenía sometida el agresor, lo desafío a que ya no abusaría de ella.

El agresor enfurecido y sin mediar palabra la agarró y la arrastró del cabello. Le obligó a que fuera a traer unas piedras y que se hincara en ellas, luego en el patio, agarró la escoba, le desprendió la cerda y se quedó sólo con el palo, y agarró sin piedad a garrotazos a la víctima. Dejó de pegarle hasta que se cansó, dejando a la víctima desangrada, con moretes por todos lados.

6. Exploración psicopatológica

Al momento de la entrevista la víctima se moviliza por sus propios medios, responde a su nombre correctamente. Su actitud es percibida por la evaluada de manera accesible y respetuosa para con el proceso de evaluación. Proyecta una apariencia física totalmente descuidada y enferma. Su vestimenta limpia y ordenada el día de la entrevista. Durante la evaluación orientada y colaboradora en todo momento, establece buen rapport con la evaluadora.
Se aprecia buen nivel de consciencia, atención y concentración. No se evidencian alteraciones en la memoria, pero sí en la percepción de imágenes mentales.
El lenguaje utilizado es apropiado y coherente con el nivel educativo. No se aprecia alteración del contenido ni del curso del pensamiento. Se aprecia buen nivel de abstracción y un funcionamiento intelectual alto. El discurso de Tirsa Dinarte es espontáneo, coherente y estructurado y realiza una narración libre de los supuestos hechos ocurridos
Presenta un ajuste correcto a la realidad, preservando la capacidad de realizar un análisis sobre su situación vital que trasciende de lo concreto e inmediato.

A la hora de ejecutar las pruebas, Tirsa no presenta dificultades, se muestra muy colaboradora y tan solo un poco fatigada al final de estas. Realiza las pruebas con una temporalidad adecuada.
Presenta síntomas de ansiedad a lo largo de la sesión de entrevista y de manera muy clara en la descripción de los hechos. Se aprecia además bajo estado emocional triste y respiración entrecortada, dificultad respiratoria y angustia al relatar los hechos.

7. Resultados de las pruebas administradas

-Tirsa comenzó el test a las 8:07h. y finalizó a las 9:50h. tardándose un total de 1h.
-Luego, con el test 90 Síntomas SCL -90 comenzó a las 10h. y finalizó a las 11:50h. tardándose más del tiempo estimado.
-El Sr. Dinarte comenzó a las 13h. y finalizó a las 14h. tardándose más del tiempo estimado.
-Por último, con la escala Davison comenzó a las 14h y finalizó a las 15h.

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN DIRECTA	PERCENTIL (PC)	INTERPRETACIÓN
MMPI-2	Es un test de amplio espectro diseñado para evaluar un amplio número de patrones de personalidad y de trastornos psicológicos en población adulta			
TEST 90 SÍNTOMAS SCL-90	Es un es un instrumento de cuantificación sintomática que permite evaluar una amplia gama síntomas psicológicos y psicopatológicos, tanto en población clínica, como en población normal.			
ESCALA DE DAVISON	Diseñada para valorar la frecuencia y severidad de los síntomas del trastorno por estrés postraumático en sujetos que han sufrido un evento estresante. Sus ítems se basan en los criterios DSM-IV (criterio B ítems 1-4 y 17, criterio C ítems 5-11 y criterio D ítems 12-16).			

8. Discusión pericial

Tirsa Dinarte sufre víctima de violencia de género de su nacimiento hasta su la actualidad por parte de agresor el Sr. Carlos Dinarte Echeverría, su padre. Por lo que, Tirsa Dinarte es tímida, retraída, ansiedad y estrés, aislamiento social y alteraciones emocionales

En cuanto, a los resultados de las pruebas se destaca que en el MMPI-2 es un cuestionario de personalidad diseñado para proporcionar una evaluación global de la psicopatología en adultos. Está formado por 567 ítems. En el Inventario de síntomas SCL-90-R, ha sido desarrollado para evaluar patrones de síntomas presentes en individuos y puede ser utilizado tanto en tareas comunitarias como de diagnóstico clínico. Está formado por 90 ítems. El Inventario de Davison cuestionario que sirve para valorar la frecuencia y severidad de los síntomas de un evento estresante. Está formado por 17 ítems.

Según las pruebas aplicadas, la evaluada manifiesta mayormente es Depresión, introversión social, miedo por lo que la víctima presentará secuelas del daño sufrido.

9. Conclusiones

La perita del presente informe ha redactado el contenido del mismo con imparcialidad y con arreglo a su leal saber y entender, y a los principios de la Psicología. Con todos los respetos al Tribunal que corresponda, se emiten las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Tirsa Dinarte no ha manipulado las pruebas, no ha exagerado la sintomatología que sufre, ni ha simulado la misma. (Véase resultados de validez de las pruebas administradas. Tirsa Dinarte ha respondido a un total de 658 ítems distribuidos en 3 pruebas.

SEGUNDA: Según del DSM-V Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la APA IV (Asociación Psiquiátrica Americana**)** padece el **TRASTORNO POR ESTRÉS**

POSTRAUMÁTICO 309.81 (F343.1). como **CONSECUENCIA DE LOS ACONTESIMIENTOS TRAUMATICOS VIVIDOS EN EL MALTRATO DOMÉSTICO Y ABUSOS SEXUALES.**

TERCERO: Si existía en Tirsa Dinarte otra causa para desarrollar **EL TRASTORNO POR ESTÉS POSTRAUMÁTICO,** pues, Tirsa Dinarte desde que tuvo conciencia como ser humana, veía como el agresor ejercía violencia género a su madre, por lo que vivenciar eso y sufrir posteriormente el maltrato doméstico y abuso sexuales produjeron en la víctima manifieste rasgos de un **TRASTORNO DE IDENTIDAD DISOCIATIVO 300.14 (F44.81).**

10. Firmar, sello e identificación.

En este apartado debe poner sus datos de contacto, es de carácter obligatorio como perito evaluador.

. Es cuanto cumple informar,

En San Salvador, a 15 de junio de 2023

Caso 6.

INFORME DE EVALUACIÓN FORENSE

1. Datos e información del perito

Nombre y apellidos: PB
Número de Junta de Vigilancia: -
Datos de contacto: xxxx
Calificación profesional en el área:
–Egresada de la carrera de Psicología, de la Universidad Nacional, Especialización en Psicología.

2. Datos de la persona evaluada

Nombre y apellidos: Tania de Dinarte
N.º DUI: -
Fecha de nacimiento: -
Nivel de estudios: -
Actividad laboral actual: No trabaja.

3. Objeto de la pericial

A petición de la interesada la Sra. Tania de Dinarte se realiza una evaluación forense con los siguientes objetivos:
1) Valoración de existencia o no, de daño psíquico y su contingencia con los hechos de maltrato doméstico sufridos por parte de su esposo el Sr. Carlos Dinarte Echeverría.

2) Valorar los signos y síntomas en Tania de Dinarte especificando cronicidad y pronóstico.

3) Valorar si el daño producido en Tania de Dinarte por la violencia a la que fue sometida por parte de su agresor.

4. Metodología

Se detalla a continuación las acciones que se han llevado a cabo para la obtención de información que consta en el presente Informe Pericial:

C. Entrevistas y observación

-Entrevista semi estructurada forense y observación

Las pruebas administradas se llevaron a cabo en el despacho de la Psicóloga Forense que firma el presente informe:
- MMPI-2 Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota.
(Herramientas para la evaluación e intervención en contexto Forense.)
-Test de los 90 Síntomas, SCL-90-R. Evalúa síntomas psicopatológicos. (R. Derogatis)
- Escala de Trauma de Davidson. valorar síntomas del trastorno por estrés postraumático**.** (González)

D. Documentación analizada

-Vaciado de Autos proporcionados por Tania de Dinarte.

5. Análisis de la evolución psico biográfica y descripción del hecho.

Tania de Dinarte víctima maltrato doméstico por parte de su esposo el Sr. Carlos Dinarte Echeverría. Manifestando que ha sufrido violencia física, verbal, psicológica y emocional desde que se casó él y luego se fueron vivir juntos a casa de su suegra. Refiere que ha tenido una vida matrimonial muy difícil que la llevado en tener una vida vulnerable, pues su esposo es un hombre machista. Su suegra propiciaba ese ambiente concepción machista y maltrato doméstico, ya que permitía que su hijo la agrediera.
Estar en ese ambiente machista produjeron que la víctima fuera una mujer inestable, tener baja autoestima, desarrollar ansiedad y estrés. A demás, le produjeron que tuviera una dependencia emocional hacia su esposo por lo que él la manipulaba y por esa razón vive un ciclo de violencia. Desarrollando también miedo y sometimiento hacia su esposo por eso le permitía la violencia que le ejercía y posteriormente de igual manera ese mismo maltrato doméstico también lo ejercía a su pequeña hija.
Tanía de Dinarte tenía otra hija, la cual había donde su mamá porque su esposo no le permitía que vivieran con ellos. Cuando nació su hija Tirsa fue lo desató la hostilidad de su esposo, ya por haber nacido mujer la despreciaba. Luego, tuvo otro hijo, pero este murió en su nacimiento producto de los golpes que recibía de su esposo.
El Sr. Carlo Ernesto Dinarte tenía como práctica habitual y único interés de agredir tanto a ella y a su hija Tirsa pues les ejercía violencia verbal, les decía palabras altamente crueles, dañándolas como mujer y psicológicamente haciéndolas tan vulnerable al poder de su machismo, afectando drásticamente su autoestima. En la violencia física que le ejerce las agarraba a golpes a puños cerrados, a patadas y garrotazos, las golpeaba con todo lo que tuviera al alcance en el momento de violencia. Y no bastándole eso, Carlos Dinarte Echeverría abusó sexualmente de su pequeña hija cuantas veces quiso creyéndose que tenía el poder realizar dicha acción.

6. Exploración psicopatológica

Al momento de la entrevista la víctima se moviliza por sus propios medios, responde a su nombre correctamente. Su actitud es percibida por la evaluada de manera accesible y respetuosa para con el proceso de evaluación. Proyecta una apariencia física totalmente descuidada. Su vestimenta limpia y ordenada el día de la entrevista. Durante la evaluación orientada y colaboradora en todo momento, establece buen rapport con la evaluadora.
Se aprecia buen nivel de consciencia, atención y concentración. Se evidencian alteraciones en la memoria y en la percepción de imágenes mentales. También está nerviosa.
El lenguaje utilizado es apropiado y coherente con el nivel educativo. No se aprecia alteración del contenido ni del curso del pensamiento. Se aprecia buen nivel de abstracción y un funcionamiento intelectual. El discurso de Tania de Dinarte es espontáneo, coherente y estructurado y realiza una narración libre de los supuestos hechos ocurridos.
No presenta un buen ajuste correcto a la realidad, pues tiene una deficiencia en la capacidad de realizar un análisis sobre su situación vital que trasciende de lo concreto e inmediato.
A la hora de ejecutar las pruebas, Tania presento algunas dificultades, se muestra muy colaboradora y tan solo fatigada al final de estas. Realiza las pruebas con una temporalidad tardándose más de lo requerido del tiempo.
Presenta síntomas de ansiedad a lo largo de la sesión de entrevista y de manera muy clara en la descripción de los hechos. Se aprecia además bajo estado emocional triste y respiración entrecortada, dificultad respiratoria y angustia al relatar los hechos.

7. Resultados de las pruebas administradas

-Tirsa comenzó el test a las 8:07h. y finalizó a las 9:50h. tardándose un total de 1h.
-Luego, con el test 90 Síntomas SCL -90 comenzó a las 10h. y finalizó a las 11:50h.

tardándose más del tiempo estimado.
-El Sr. Dinarte comenzó a las 13h. y finalizó a las 14h. tardándose más del tiempo estimado.
-Por último, con la escala Davison comenzó a las 14h y finalizó a las 15h.

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN DIRECTA	PERCENTIL (PC)	INTERPRETACIÓN
MMPI-2	Es un test de amplio espectro diseñado para evaluar un amplio número de patrones de personalidad y de trastornos psicológicos en población adulta			
TEST 90 SÍNTOMAS SCL-90	Es un es un instrumento de cuantificación sintomática que permite evaluar una amplia gama síntomas psicológicos y psicopatológicos, tanto en población clínica, como en población normal.			
ESCALA DE DAVISON	Diseñada para valorar la frecuencia y severidad de los síntomas del trastorno por estrés postraumático en sujetos que han sufrido un evento estresante. Sus ítems se basan en los criterios DSM-IV (criterio B ítems 1-4 y 17, criterio C ítems 5-11 y criterio D ítems 12-16).			

8. Discusión pericial

Tania de Dinarte sufre a violencia de género desde que se casó con el Sr. Carlos Dinarte Echeverría, hasta su la actualidad. Por lo que, Tania de Dinarte manifiesta ansiedad y estrés, aislamiento social y alteraciones emocionales.

En cuanto, a los resultados de las pruebas se destaca que en el MMPI-2 es un cuestionario de personalidad diseñado para proporcionar una evaluación global de la psicopatología en adultos. Está formado por 567 ítems. En el Inventario de síntomas SCL-90-R, ha sido desarrollado para evaluar patrones de síntomas presentes en individuos y puede ser utilizado tanto en tareas comunitarias como de diagnóstico clínico. Está formado por 90 ítems. El Inventario de Davison cuestionario que sirve para valorar la frecuencia y severidad de los síntomas de un evento estresante. Está formado por 17 ítems.

Según las pruebas aplicadas, la evaluada manifiesta mayormente es Depresión, introversión social, miedo por lo que la víctima presentará secuelas del daño sufrido.

9. Conclusiones

La perita del presente informe ha redactado el contenido del mismo con imparcialidad y con arreglo a su leal saber y entender, y a los principios de la Psicología. Con todos los respetos al Tribunal que corresponda, se emiten las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Tania de Dinarte no ha manipulado las pruebas, no ha exagerado la sintomatología que sufre, ni ha simulado la misma. (Véase resultados de validez de las pruebas administradas. Tirsa de Dinarte ha respondido a un total de 658 ítems distribuidos en 3 pruebas.

SEGUNDA: Según del DSM-V Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la APA IV (Asociación Psiquiátrica Americana**)** padece el **TRASTORNO POR ESTRÉS POSTRAUMÁTICO 309.81 (F343.1).** como **CONSECUENCIA DE LOS ACONTESIMIENTOS TRAUMATICOS VIVIDOS EN EL MALTRATO DOMÉSTICO** que ha sido sometida.
TERCERO: No existía en Carlos Dinarte Echeverría otra causa para desarrollar **EL TRASTORNO DE PERSONALIDAD ANTISOCIAL ASOCIADO Al CONSUMO DE SUSTANCIAS**.

10. Firmar, sello e identificación.

Es cuanto cumple informar,
En San Salvador, a 15 de junio de 2023

2. ENTREVISTA EN EL ÁREA LABORAL

La entrevista en el ámbito laboral consiste en una reunión de una o más personas, con la finalidad de poder evaluar la idoneidad de un candidato al perfil que solicita una organización para determinado puesto.

Asi mismo, permite poder indagar aspectos importantes que no se pueden identificar en el Curriculum Vitae, como lo son la seguridad y confianza que transmite el candidato, su lenguaje no verbal el cual consta de los gestos, posturas y movimientos del cuerpo, las habilidades sociales que posee, sus valores y presentación personal.

2.1 Tipos de entrevistas: Individual, Panel y Grupo

Individual: Es importante mencionar que este tipo de entrevista es la más utilizada comúnmente por las organizaciones. Se lleva a cabo entre el candidato y el encargado del proceso de selección quien generalmente es parte del equipo de recursos humanos de la organización que ofrece el puesto.

Una de las características de este tipo de entrevistas es que no existe un modelo o patrón a seguir, por lo tanto, el entrevistador puede seleccionar el orden de los temas que desea indagar libremente garantizando la confidencialidad de la información lo cual permitirá poder profundizar en algunos temas importantes de investigar.

Panel: Cabe resaltar que este tipo de entrevista es bastante similar a la individual con la diferencia que en esta intervienen más de un entrevistador quienes pertenecen generalmente al departamento de recursos humanos de la organización que ofrece el puesto.

No existe un orden preestablecido, ni un número de temáticas predeterminadas estas dependerán íntegramente de los entrevistadores. Este tipo de entrevista permitirá alcanzar una profundidad en las temáticas siempre y cuando los entrevistadores logren superar la probable intimidación del candidato por enfrentarse a varios entrevistadores.

Grupo: En este tipo de entrevista como su nombre lo indica participan un grupo de personas, tiene similitud con la entrevista de panel, sin embargo, en esta el candidato es entrevistado sucesivamente por diferentes personas que pertenecen a diferentes áreas de la organización.

Generalmente en este tipo de entrevista suele encontrarse la psicóloga de la organización. Cada entrevistador evalúa al candidato en base a sus propios criterios y una vez concluidas las entrevistas unifican criterios para asi tomar una decisión en común sobre la idoneidad del candidato al puesto. (Entrevista de Trabajo.org, s.f.)

2.2 Formas de evaluación

La selección de los mejores candidatos es una de las etapas más decisivas para las organizaciones, por lo que la selección del personal se debe realizar de una forma minuciosa y profesional.

A continuación, se detallan algunas de las formas de evaluación de candidatos más comunes que las organizaciones realizan en sus procesos de reclutamiento y selección de personal.

Análisis del CV (Curriculum Vitae): La revisión de un CV es considerada como parte de las técnicas de reclutamiento más comunes, su propósito es ser utilizada para evaluar a los candidatos y determinar si cumplen con los requisitos necesarios para un puesto específico.

Es importante destacar que la revisión de un CV es solo el primer paso del proceso de selección de personal. Aunque un CV bien presentado y completo puede llamar la atención del reclutador, no garantiza que el candidato sea el más adecuado para el puesto.

Por esta razón, es importante complementar la revisión del CV con otras técnicas de reclutamiento, como la entrevista personal, pruebas psicométricas y referencias laborales, para tener una visión más completa del candidato y tomar una decisión informada.

Entrevista personal o virtual: La entrevista es una técnica de reclutamiento muy común y efectiva para evaluar las habilidades, conocimientos y competencias de los candidatos.

Antes de realizar las entrevistas, se debe seleccionar a los candidatos que sean más aptos para el puesto en cuestión.

Normalmente, esta preselección se realiza después de aplicar técnicas de reclutamiento como la revisión de los CV y haber filtrado a los candidatos que cumplen con los requisitos mínimos para el puesto.

Durante la entrevista, el entrevistador realiza una serie de preguntas al candidato para evaluar sus habilidades y competencias, las preguntas puedan ser técnicas (relacionadas con el trabajo en cuestión), de comportamiento (sobre cómo ha resuelto situaciones en el pasado) o de personalidad (para conocer mejor candidato). (Kenjo Blog, s.f.)

Después de la entrevista, el entrevistador debe evaluar al candidato en función de sus respuestas, actitudes y habilidades mostradas durante la entrevista. Esta evaluación se realiza en comparación con los requisitos del puesto y los valores de la empresa. Con los resultados que se obtengan de la evaluación de los candidatos a través de estas técnicas de reclutamiento, se selecciona al más apto para el puesto.

Pruebas psicométricas: Las pruebas psicológicas o psicométricas son evaluaciones que sirven como señalan en LHH Perú para "complementar e interpretar las pruebas cuantitativas y para ayudar a los entrevistadores a evaluar que el candidato encaje con el perfil buscado en el puesto", por lo que también "permiten reconocer la intención de la persona de dar una imagen exageradamente positiva de sí mismo".

Es decir que, este tipo de pruebas van más allá del currículum estático y retrospectivo como documento que muestra la idoneidad del candidato potencial, por lo que sirven para evaluar las habilidades interpersonales y la compatibilidad entre empresa y empleado.

Es importante al momento de seleccionar una prueba, saber qué es lo que se quiere evaluar además de conocer el perfil del puesto que se está solicitando, las habilidades y conocimientos que se requieren para desempeñarse adecuadamente en dicho puesto, para saber qué es lo que se está buscando y que pruebas psicométricas son las más indicadas a utilizar.

Técnicas de simulación: Las técnicas de simulación son aquellas en las cuales se introduce a los candidatos en situaciones ficticias para saber cuál sería su respuesta ante tales circunstancias.

A pesar de que no son situaciones reales, pueden brindar información bastante cercana a la manera de pensar de los candidatos. Este tipo de simulaciones pueden darse de manera individual o a través de dinámicas de grupo. (Valdés Mariño, 2023)

2.3 Casos de análisis y evaluación: Básico, técnico, especialista y directivos

A continuación, se presentan casos de análisis y evaluación prácticos en los cuales se detalla, el proceso de evaluación, test aplicados y los respectivos informes laborales.

Los casos son de puestos Técnicos y Directivos.

PERFIL DEL PUESTO. (Técnico)

PUESTO:	Vendedor de autos	CATEGORIA DEL PUESTO:	Ventas
DEPARTAMENTO:	Ventas	CÓDIGO DEL PUESTO:	001
LICENCIA DE CONDUCIR:	Si	NECESARIO VIAJAR:	Si
RANGO O NIVEL DE SALARIO:	$365 - $400 Más comisiones	HORARIOS:	Tiempo completo
EXPERIENCIA:	1 a 2 años en venta de productos/servicios o puestos similares.	EDAD:	Entre 25 a 35 años
IDIOMAS:	Español/ ingles intermedio	EDUCACIÓN MINIMA:	Bachillerato
VACANTES:	1	FECHA LIMITE PARA APLICAR:	25 de mayo de 2023
CURRICULUM ACEPTADO POR:			

Correo electrónico:
pb08016@ues.edu.sv, ip08003@ues.edu.sv, ms17030@ues.edu.sv

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

PROPÓSITO:
Negociar, revisar, ofrecer, y vender los automóviles, tanto nuevos como usados que se exponen dentro de las instalaciones del concesionario, dando cumplimiento a las obligaciones y normativa de la institución con el fin de cumplir las metas de la empresa por medio de realizar ventas que satisfagan las necesidades de nuestros clientes.

FUNCIONES BÁSICAS:
DIARIAS

- Transmitir las características adicionales que vienen con un vehículo.
- Periódicamente ampliar la base de datos de clientes.
- Manejar los precios para poder trabajar dentro del presupuesto del cliente y de ese modo lograr satisfacer sus inquietudes financieras.
- Calificar a los compradores y adecuar los vehículos a sus necesidades y rangos de precios por medio de entrevistas breves, acordando el precio final de venta con la gerencia.
- Organizar el financiamiento para el comprador, para que quede sujeto a la aprobación del prestamista.
- Lograr cuotas de ventas.
- Revisar las condiciones de los automóviles con el fin de detectar fallas que puedan derivar en problemas futuros.
- Llenar los documentos necesarios para la venta del automóvil, así como asegurarse que sean debidamente firmados por los clientes.

- Mantener actualizado el inventario de automóviles del concesionario, registrando todas las nuevas adquisiciones, ventas y movimientos realizados, de acuerdo a la información recibida que originó los movimientos de acuerdo a su naturaleza.
- Dar seguimiento a los procesos de ventas de los automóviles, por reclamos, por daños o pérdida de los mismos.
- Otras funciones afines que le sean encomendadas por el jefe inmediato.

MENSUALES

- Elaborar informe de seguimiento mensual del Plan de ventas, objetivos y metas alcanzadas y por alcanzar, así como las razones de su cumplimiento e incumplimiento.
- Presentar la lista de nuevos clientes adquiridos en el mes.

RESULTADOS PRINCIPALES:

- Garantizar el cumplimiento de las Metas de Ventas establecidas.
- Llevar a cabo el proceso de venta siguiendo los lineamientos internos de la empresa, así como los lineamientos legales generales.
- Ampliar la cartera de clientes.
- Asegurar la actualización constante de los inventarios de venta de automóviles en relación a las adquisiciones, descargos y movimientos realizados.
- Constatar la existencia física de los activos por medio de levantamientos de inventarios
- Apoyar en la toma de decisiones por medio de informes solicitados.
- Manejo óptimo del catálogo de automóviles en existencia.

REQUISITOS DE CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN:

GRADO ACADÉMICO	INDISPENSABLE	DESEABLE	ESPECIALIDADES DE REFERENCIAS
Bachillerato	X		Técnico o carreras afines.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	INDISPENSABLE	DESEABLE
Habilidades de negociación y expresión verbal.	X	
Conocimientos sobre venta de productos y facturación (Conocimiento de calendario fiscal para el seguimiento de cobro a clientes en activo)	X	
Habilidad sobre el manejo de paquetes office en especial Excel.	X	
Capacidad de análisis y resultados.	X	

Habilidades de redacción.	X	
Conocimiento del idioma inglés.		X
Amplio conocimiento de una variedad de marcas y modelos de automóviles.		X
Conocimiento relacionado a la conducción. (Educación vial y poseer licencia de conducir)	X	

COMPETENCIAS GENERICAS:

- Compresión de la tecnología.
- Habilidades de gestión y atención al cliente.
- Experiencia en control de inventario.
- Experiencia en ventas de automóviles o interés por los autos.
- Habilidades de ventas y atención al cliente.
- Habilidades de empatía, negociación, comunicación y de escucha activa.
- Manejo de las relaciones interpersonales.
- Un enfoque flexible.
- Ser amable al teléfono.
- Habilidades numéricas y financieras.
- Permiso de conducir, para realizar la prueba de conducción con los clientes en las unidades de prueba y para entregar los coches a los compradores

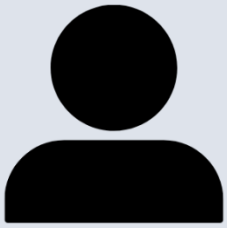
RELACIÓN CON OTROS DEPARTAMENTOS:

- **Departamento de Marketing:** mediante reuniones semanales, con la intención de intercambiar información y ajustar la estrategia de ventas según las condiciones del mercado.
- **Departamento de Contabilidad:** Para la entrega-recepción de facturas y reportes.
- **Departamento de Créditos y Cobros:** Para poder actualizar la cartera de los clientes con crédito.

Revisado por:	Andrea Salama, Erika Palacios. Glenda Inestroza.	**Fecha:**	20 de mayo de 2022
Aprobado por:	Licda. Mercy Viera	**Fecha:**	20 de mayo de 2022
Última actualización por:	Andrea Salama, Erika Palacios. Glenda Inestroza.	**Fecha y hora:**	22 de mayo de 2022 3:00pm

Caso 1.

Curriculum Vitae del candidato #1



Sobre mí

Me defino con una persona con ganas de aprender constantemente haciendo que mi trabajo de manera eficiente.

Contacto

Más información

- Carné de conducir.
- Disponibilidad total.
-Conocimiento automotriz amplio.
-Conocimiento de normas de control de calidad.

Datos personales:

Edad: 42 años.
Fecha de Nacimiento: 15 de agosto de 1980
Estado civil: Soltero.
DUI: 01753339-9
NIT: 0612 150980 1015
AFP: 250632270005
ISSS: 787683840

Experiencia laboral

Departamento de Hiladura
Textufil | 3 años.

Operador de Maquina-Impresor
CELPAC | 20 años

Enderezado y Pintura
Diferentes talleres | 5 años

Datos académicos

Centro Escolar Los Andes
Estudios de 1° a 9° grado.

Instituto Nacional Democracia
Estudios de Bachillerato General

Habilidades

Buena comunicación.
Capacidad de trabajar en equipo.
Facilidad para aprender.
Resolución de problemas.
Espíritu comercial.
Agilidad con los resultados.

Referencias personales

-Ana Diaz - 7726-3929

-Salvador Lopez - 7895-5528

GUIA DE ENTREVISTA PARA SELECCIÓN DE PERSONAL

Nombre del entrevistado:	**JAM**
Fecha de la entrevista:	23 de mayo de 2023
Puesto al que aplica:	Vendedor de autos.
Objetivo:	Verificar la experiencia laboral, habilidades y competencias del candidato para el puesto de trabajo en base a lo expuesto en CV.

Verificar los datos generales: Nombre completo, numero de contacto y correo, documentos personales, licencia de conducir.

Rapport.

1. ¿Cuéntame sobre ti?
2. ¿Cuál considera que es su mayor fortaleza?
3. ¿En qué considera que debería mejorar?
4. ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?

Conocer el interés por el puesto/la empresa:

5. ¿Porque le interesa el puesto?
6. ¿Qué conoce acerca de las marcas y modelos de autos? ¿Le gustan los autos?
7. ¿Qué conocimientos de educación vial tiene?

Experiencia laboral:

7. ¿Tiene usted experiencia en el área de ventas?
8. ¿Por qué dejo su anterior empleo? / ¿Por qué quiere cambiar de empleo?
9. ¿Qué estrategia utilizaría para aumentar la cartera de clientes?
10. ¿Cómo resolvería los reclamos de los clientes?
11. ¿Qué conoce del manejo de inventarios?
12. ¿Qué conoce acerca de la facturación?

13. ¿Cuál estrategia de venta le ha resultado más efectiva en su experiencia?
14. ¿Ha trabajado bajo presión?
15. ¿Ha trabajado bajo cumplimiento de metas?
16. ¿Qué elementos incluiría en un informe mensual de ventas?
17. ¿En qué nivel maneja los paquetes de office?

Permanencia laboral que ofrece el candidato:

17. ¿Cuáles son sus expectativas de vida para el futuro?
18. ¿Cuáles son sus expectativas salariales?
19. ¿Por qué deberíamos contratarle en nuestra empresa?

INFORME DE RESULTADOS: ENTREVISTA

A. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**JAM**
Sexo:	Masculino
Edad:	42 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos.
Fecha de la evaluación:	23 de mayo de 2023.
Fecha de informe:	23 de mayo de 2023.
Realizado por:	AS

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Confirmar la información obtenida a través del CV del candidato mediante una entrevista con preguntas dirigidas a explorar la experiencia en las ventas en base al descriptor de puestos proporcionado por RRHH a fin de conocer a profundidad al candidato.

C. INSTRUMENTO APLICADO.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	Recabar información personal y profesional del candidato, para identificar si su perfil cumple con las expectativas para desempeñarse en el puesto solicitado.

D. ANALISIS DE LA ENTREVISTA.

ψ *Impresión del candidato:*

El candidato es hombre de 42 años, a primera impresión es un hombre cuidadoso de su apariencia, habla de forma segura y con tono de voz adecuando, además hace contacto visual con el entrevistador, esto nos habla de una gran capacidad para comunicarse, y probablemente para relacionarse con los demás.

En relación a su educación, parece haber cursado hasta el bachillerato ya que ha trabajado toda su vida, por lo que se infiere que posee un amplio conocimiento empírico y una excelente capacidad para aprender.

ψ *Experiencia Laboral del candidato:*

La mayor parte de la experiencia profesional del candidato proviene de su amplia trayectoria en trabajos para empresas industriales, pero que ha tenido contacto con manejo de sistemas de inventarios y registros de tiempos y movimientos de las operaciones que realizaba en su jornada laboral.

No hay experiencia en el área de ventas, sin embargo, posee amplia experiencia en el manejo de automóviles, ya que comenta que ha trabajo en talleres mecánicos, por lo que conoce de marcas de automóviles y de su sistema mecánico, así como de su mantenimiento, lo que facilitaría y podría llegar a ser una ventaja en su labor, al hablar de las características de un automóvil a los futuros clientes.

No hay experiencia en manejo de cartera de clientes, pero si ha trabajado bajo metas, de producción en su caso, y bajo presión.

ψ *Habilidades del candidato:*

-Conocimiento básico del manejo de inventario.

-Capacidad para trabajar bajo presión y bajo metas.

-Buena presentación.

-Conocimiento básico de normas de calidad.

-Buen léxico, habla con confianza.

-Facilidad de expresión.

-Facilidad para la negociación.

ψ *Competencias del candidato:*

-Conocimiento amplio de marcas, funcionamiento y modelos de autos.

-Conocimientos básicos de educación vial y de manejo de automóviles standard y automático.

-Conocimientos básicos en manejo remoto de inventarios, llenados a computadora y de forma escrita a mano.

-Detección de problemas mecánicos en automóviles.

-No maneja el paquete office, pero presenta la motivación de aprender según los requerimientos del puesto.

ψ *Permanencia laboral que promete el candidato:*

-Según el historial laboral del candidato, es una persona constante en su trabajo, ahora debido a circunstancias de fuerza mayor lo ha impulsado a buscar un nuevo empleo, al cual parece comprometido también a trabajar con diligencia y ganar mas experiencia y conocimiento y crecer profesionalmente.

E. CONCLUSIÓN.

El candidato cumple con el nivel de estudio requerido para la vacante solicitada y cuenta con amplia experiencia laboral estable y el conocimiento sobre mecánica automotriz podría ser de beneficio para la vacante. Sin embargo, la falta de conocimiento en el área de ventas y el uso de Office deben reforzarse en caso de ser contratado.

Realizado por:

INFORME DE RESULTADOS: SPV

A. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**JAM**
Sexo:	Masculino
Edad:	42 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos.
Fecha de la evaluación:	24 de mayo de 2023
Fecha de informe:	24 de mayo de 2023
Realizado por:	AS

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Conocer los valores personales del candidato a la vacante de vendedor de autos, mediante la aplicación de una prueba para tener una apreciación de como el candidato afrontaría los diferentes retos que el puesto implica.

C. PRUEBA APLICADA.

SPV, INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	Es una prueba auto aplicada, que permite apreciar ciertos valores críticos que ayudan a determinar cómo los individuos afrontan los problemas de la vida cotidiana. Los seis valores medidos son: Practicidad, Resultados, Variedad, Decisión, Orden y Método y Metas.

D. RESULTADOS.

VALORES	*PD*	*PC*	*Valoración o Rango*
Practicidad (P)	9	15	Bajo
Resultados (A)	16	40	Promedio bajo
Variedad (V)	10	80	Alto

Decisión (D)	17	65	Promedio alto
Orden y Método (O)	14	25	Bajo
Metas (G)	24	80	Alto

E. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Practicidad: El candidato no presenta actitudes materialistas, prefiere hacer las cosas de manera constante, en lugar de buscar soluciones rápidas para la obtención de recursos financieros.

Resultados: no es una persona que busque la perfección en su trabajo o retos constantes, sin embargo, posee la capacidad de adaptarse a las circunstancias que lo rodean.

Variedad: es una persona abierta a las actividades a realizar, si bien disfruta de las rutinas de trabajo, está abierto a expandir su ámbito de trabajo.

Decisión: es una persona con convicciones fuertes, que se hace escuchar y mantiene su posición, es una persona decidida, segura de sí misma y disfruta de tomar decisiones.

Orden y método: si bien posee la capacidad de trabajar bajo un sistema ordenado, prefiere realizar las cosas de forma más libre.

Metas: nos indica que es una persona que tiene claras sus metas, es capaz de concentrarse en su trabajo con el fin de terminarlo, mantenerse en un problema hasta poder solucionarlo, indica una persona con objetivos bien delimitados y que trabaja por alcanzarlos.

F. CONCLUSIÓN.

El evaluado indica valores personales que le vuelven un candidato idóneo para la vacante solicitada, ya que manifiesta características que coinciden con gran parte de las exigencias expuestas en el perfil del puesto.

Características identificadas: Asertividad, convicción de sus ideales, capaz de tomar decisiones, es espontáneo, tiene la capacidad para la resolución de problemas y es una persona que se concentra en alcanzar las metas de trabajo sin distracciones abierto a todas las posibilidades.

INFORME DE R[illegible]S: OTIS sencillo

A. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**JAM**
Sexo:	Masculino
Edad:	42 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos.
Fecha de la evaluación:	24 de mayo de 2023
Fecha de informe:	24 de mayo de 2023
Realizado por:	AS

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Evaluar la inteligencia general del candidato para la vacante de Vendedor de autos, mediante la aplicación de una prueba de inteligencia para considerar si su desenvolvimiento mental es óptimo para poder cumplir con las exigencias que demanda el puesto.

C. PRUEBA APLICADA.

OTIS SENCILLO	Es una prueba de inteligencia general auto aplicada, que permite una apreciación del desenvolvimiento mental de una persona y de su capacidad para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias.

D. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

DIMENSIÓN	*PD*	*PC*	*CI (Aprox.)*	*Valoración o Rango*

Inteligencia general	60	75	110	Alto

E. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Según el resultado de la prueba de inteligencia aplicada el evaluado indica un nivel de inteligencia alto para las condiciones académicas y laborales del candidato, se evidencia un alto nivel de experticia en sus labores y una alta capacidad de aprendizaje y razonamiento deductivo.

F. CONCLUSIÓN.

El candidato posee un nivel de inteligencia óptimo para el puesto de trabajo solicitado, su capacidad de aprendizaje y el buen manejo numérico puede ser de beneficio para aprender el resto de competencias necesarias que el puesto requiere sin ningún inconveniente.

Realizado por:

INFORME FINAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL

A. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**JAM**
Sexo:	Masculino
Edad:	42 años
Nivel académico:	Bachillere
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos
Fecha de la evaluación:	23-24 de mayo de 2023
Fecha de informe:	25 de mayo de 2023
Realizado por:	AS

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Conocer la idoneidad del candidato para el puesto de trabajo requerido, por medio de la exploración de sus competencias, habilidades y resultados de las pruebas psicológicas aplicadas.

C. ENTREVISTA AL EVALUADO.

-Cumple con la exigencia académica del puesto, mas no posee experiencia en el área de ventas, sin embargo, posee experiencia en el manejo remoto de inventarios, así como un amplio conocimiento sobre automóviles y su funcionamiento.

Refleja una alta capacidad para comunicarse, hace contacto visual, su tono de voz adecuado, gesticulación adecuada. De igual manera, por su experiencia laboral, es una persona que presenta estabilidad laboral y una disposición a prender.

D. PRUEBAS APLICADAS Y RESULTADOS.

TEST APLICADOS	*OBJETIVO*	*RESULTADO*
SPV, INVENTARIO	Es una prueba auto aplicada, que permite apreciar ciertos valores críticos que ayudan a	El candidato posee características de asertividad, convicción de sus ideales, capaz de tomar decisiones, es espontáneo,

DE VALORES PERSONALES	determinar cómo los individuos afrontan los problemas de la vida cotidiana. Los seis valores medidos son: Practicidad, Resultados, Variedad, Decisión, Orden y Método y Metas.	tiene la capacidad para la resolución de problemas y es una persona que se concentra en alcanzar las metas de trabajo sin distracciones abierto a todas las posibilidades.
OTIS SENCILLO	Es una prueba de inteligencia general auto aplicada, que permite una apreciación del desenvolvimiento mental de una persona y de su capacidad para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias.	El candidato posee un nivel de inteligencia alto para su nivel profesional y académico lo que indica su capacidad de aprendizaje y el buen manejo numérico puede ser de beneficio para aprender el resto de competencias necesarias que el puesto requiere sin ningún inconveniente.

E. CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos en la entrevista y las pruebas aplicadas indican que el candidato es una persona idónea para el puesto de trabajo, especialmente por su amplio conocimiento en relación a marcas y funcionamiento de automóviles, su nivel de inteligencia y experticia, así como su seguridad, buena presentación y asertividad para conversar. Con un debido proceso de inducción puede convertirse en una buena opción para la empresa.

F. RECOMENDACIONES.

De ser efectiva una contratación considerar lo siguiente:

-El candidato debe trabajar en el aprendizaje de manejo de inventario en el área de ventas.

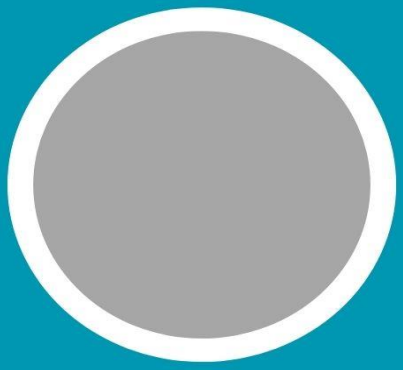
-Se debe realizar una inducción adecuada al candidato para comprobar su adaptabilidad al puesto.

-Realizar un periodo de prueba de un mes.

Realizado por:

Caso 2.

CURRICULUM VITAE DEL CANDIDATO #2



CONTACTO:

San Bartolo, Ilopango.

DATOS PERSONALES:

- DUI:
- ISSS
- NUP
- Estado civil: Soltero
- Auto propio: Sí
- Licencia de conducir: Sí
- Disponibilidad para viajar: Sí

EXPERIENCIA LABORAL

CENTRAL HIDRAULICA S.A DE C.V (2016-2021)

EJECUTIVO DE SALA DE VENTAS

ACTIVIDADES RALIZADAS:

-Ventas directas y seguimiento posventa.
-Cumplimiento de metas de venta.
-Manejar diferentes estrategias de ventas.
-Facturación: Créditos fiscales, consumidor final, notas de crédito, facturas de exportación.
-Inventarios: Kardex, código de productos. proveedores.

ESTUDIOS REALIZADOS

INSTITUTO NACIONAL TECNICO INDUSTRIAL (INTI) 2009

Bachillerato técnico vocacional, opción electrónica.

DOCENTES TECNICOS S.A DE C.V (2013)

Administrador Técnico de Empresas Industriales (ATEI)

HABILIDADES

-Manejo de relaciones interpersonales
-Responsable y organizado
-Facilidad de aprendizaje
-Facilidad de expresión
-Habilidades de negociación
-Manejo de los paquetes de office

IDIOMAS

ESPAÑOL: NATIVO
INGLÉS: BASICO

REFERENCIA PERSONAL

REFERENCIA LABORAL

GUIA DE ENTREVISTA PARA SELECCIÓN DE PERSONAL

Nombre del entrevistado:	**CRSO**
Fecha de la entrevista:	22 de mayo de 2023
Puesto al que aplica:	Vendedor de autos.
Objetivo:	Verificar la experiencia laboral, habilidades y competencias del candidato para el puesto de trabajo en base a lo expuesto en su CV.

Verificar los datos generales: Nombre completo, numero de contacto y correo, documentos personales, licencia de conducir.

Rapport.

5. ¿Cuéntame sobre ti?
6. ¿Cuál considera que es su mayor fortaleza?
7. ¿En qué considera que debería mejorar?
8. ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?

Conocer el interés por el puesto/la empresa:

8. ¿Por qué le interesa el puesto?
9. ¿Qué conoce acerca de las marcas y modelos de autos? ¿Le gustan los autos?
10. ¿Qué conocimientos de educación vial tiene?

Experiencia laboral:

18. ¿Tiene usted experiencia en el área de ventas?
19. ¿Por qué dejo su anterior empleo? / ¿Por qué quiere cambiar de empleo?
20. ¿Qué estrategia utilizaría para aumentar la cartera de clientes?
21. ¿Cómo resolvería los reclamos de los clientes?
22. ¿Qué conoce del manejo de inventarios?
23. ¿Qué conoce acerca de la facturación?
24. ¿Cuál estrategia de venta le ha resultado más efectiva en su experiencia?

25. ¿Ha trabajado bajo presión?
26. ¿Ha trabajado bajo cumplimiento de metas?
27. ¿Qué elementos incluiría en un informe mensual de ventas?
28. ¿En qué nivel maneja los paquetes de office?

Permanencia laboral que ofrece el candidato:

20. ¿Cuáles son sus expectativas de vida para el futuro?
21. ¿Cuáles son sus expectativas salariales?
22. ¿Por qué deberíamos contratarle en nuestra empresa?

INFORME. ENTREVISTA

E. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**CRSO**
Sexo:	Masculino
Edad:	32 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos.
Fecha de la evaluación:	22 de mayo de 2023
Fecha de informe:	22 de mayo de 2023
Realizado por:	IP

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Confirmar la información obtenida a través del CV del candidato mediante una entrevista con preguntas dirigidas a explorar la experiencia en las ventas en base al descriptor de puestos proporcionado por RRHH.

C. INSTRUMENTO APLICADO.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	*Recabar información personal y profesional del candidato, para identificar si su perfil cumple con las expectativas para desempeñarse en el puesto solicitado.*

D. ANALISIS DE LA ENTREVISTA.

El candidato es hombre de 32 años, soltero, con estudios de bachillerato vocacional en opción electrónica y con un técnico en administración de empresas industriales. Posee licencia de conducir y disponibilidad para viajar, Buena presentación.

ψ *Experiencia Laboral del candidato:*

-Experiencia en área de ventas directas, en el sector hidráulico.

-Elaboración de créditos fiscales, facturas consumidor final, Notas de crédito y facturas de exportación.

-Conocimiento de inventarios: Kardex, fichas técnicas de productos, códigos, números de parte, modelos y proveedores.

-Manejo de cartera de clientes.

-Resolución de reclamos o devoluciones de los clientes bajo términos legales de las garantías.

- Ha trabajado bajo presión y cumplimiento de metas.

ψ *Habilidades del candidato:*

-Conocimiento del proceso de ventas directas.

-Conocimiento sobre el manejo de estrategias de venta.

-Conocimiento del seguimiento posventas.

ψ *Competencias del candidato:*

-Facilidad de expresión.

-Facilidad para la negociación.

-Conocimientos generales de marcas y modelos de autos.

-Conocimientos sobre el manejo de los paquetes de office, manejo a nivel intermedio de Excel.

-Conocimientos básicos de educación vial.

-Conocimientos básicos de inglés.

ψ *Permanencia laboral que promete el candidato:*

- Se proyecta, aportar al crecimiento de la empresa para superar las metas de venta establecidas.

- Crecer profesionalmente con la empresa.

E. CONCLUSIÓN.

El candidato cumple con el nivel de estudio requerido para la vacante solicitada y cuenta con la experiencia y conocimientos acerca del proceso de ventas directas.

Sin embargo, los conocimientos en marcas y modelos de autos son generales, el manejo y comprensión del idioma inglés es básico.

INFORME. SPV

F. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**CRSO**
Sexo:	Masculino
Edad:	32 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos.
Fecha de la evaluación:	23 de mayo de 2023
Fecha de informe:	23 de mayo de 2023
Realizado por:	IP

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Conocer los valores personales del candidato a la vacante de vendedor de autos, mediante la aplicación de una prueba para tener una apreciación de como el candidato afrontaría los diferentes retos que el puesto implica.

C. PRUEBA APLICADA.

SPV, INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	Es una prueba auto aplicada, que permite apreciar ciertos valores críticos que ayudan a determinar cómo los individuos afrontan los problemas de la vida cotidiana. Los seis valores medidos son: Practicidad, Resultados, Variedad, Decisión, Orden y Método y Metas.

D. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

VALORES	*PD*	*PC*	*Valoración o Rango*
Practicidad (P)	8	10	Bajo
Resultados (A)	18	60	Promedio alto
Variedad (V)	2	20	Bajo
Decisión (D)	17	65	Promedio alto
Orden y Método (O)	21	75	Promedio alto

Metas (G)	23	70	Promedio alto

Según los resultados obtenidos el evaluado indica estar orientado a realizar un trabajo excelente en cualquier cosa que intente por lo que tiende a ser una persona capaz de afrontar problemas difíciles. Indica convicciones fuertes y firmes por lo que tiende a ser una persona que valora sus propias opiniones y su capacidad para pensar por si mismo.

Refleja tener hábitos de trabajo bien organizados, por lo que tiende a ser una persona con un método sistemático en sus actividades laborales por lo que posiblemente se le facilite el trabajar bajo planes o metas establecidas u objetivos definidos.

E. CONCLUSIÓN.

El evaluado indica valores personales que le vuelven un candidato idóneo para la vacante solicitada, ya que manifiesta características que coinciden con las exigencias expuestas en el perfil del puesto.

Características identificadas:

-Capacidad de resolución de problemas

-Facilidad para la toma de decisiones

- Capacidad para trabajar bajo un plan, metas u objetivos definidos.

INFORME. OTIS sencillo

G. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**CRSO**
Sexo:	Masculino
Edad:	32 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos.
Fecha de la evaluación:	24 de mayo de 2023
Fecha de informe:	24 de mayo de 2023
Realizado por:	IP

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Evaluar la inteligencia general del candidato para la vacante de Vendedor de autos, mediante la aplicación de una prueba de inteligencia para considerar si su desenvolvimiento mental es óptimo para poder cumplir con las exigencias que demanda el puesto.

C. PRUEBA APLICADA.

OTIS SENCILLO	Es una prueba de inteligencia general auto aplicada, que permite una apreciación del desenvolvimiento mental de una persona y de su capacidad para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias.

D. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

DIMENSIÓN	*PD*	*PC*	*CI (Aprox.)*	*Valoración o Rango*
Inteligencia general	51	55	102	Promedio alto

Según el resultado de la prueba de inteligencia aplicada el evaluado indica un nivel de inteligencia general promedio, por lo que indica ser una persona con la capacidad de razonamiento deductivo e inductivo que facilitarían el cumplimiento de las exigencias del puesto solicitado.

E. CONCLUSIÓN.

El evaluado indica un rango promedio en inteligencia general, lo cual le vuelve un candidato idóneo para poder ocupar la vacante solicitada, ya que se identifica:

- Capacidad de razonamiento deductivo e inductivo en nivel promedio.

INFORME FINAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL

DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**CRSO**
Sexo:	Masculino
Edad:	32 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos
Fecha de la evaluación:	24 de mayo de 2023
Fecha de informe:	24 de mayo de 2023
Realizado por:	IP

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Conocer la idoneidad del candidato para el puesto de trabajo requerido, por medio de la exploración de sus competencias, habilidades y resultados de las pruebas psicológicas aplicadas.

C. ENTREVISTA AL EVALUADO.

El candidato cumple con el nivel de estudio requerido para la vacante solicitada y cuenta con la experiencia y conocimientos acerca del proceso de ventas directas.

Sin embargo, los conocimientos en marcas y modelos de autos son generales, el manejo y comprensión del idioma inglés es básico.

D. PRUEBAS APLICADAS Y RESULTADOS.

TEST APLICADOS	*OBJETIVO*	*RESULTADO*
SPV, INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	Es una prueba auto aplicada, que permite apreciar ciertos valores críticos que ayudan a determinar cómo los individuos afrontan los problemas de la vida	El evaluado indica valores personales que le vuelven un candidato idóneo para la vacante solicitada, ya que manifiesta características que coinciden con las exigencias expuestas en el perfil del puesto.

	cotidiana. Los seis valores medidos son: Practicidad, Resultados, Variedad, Decisión, Orden y Método y Metas.	Características identificadas: -Capacidad de resolución de problemas -Facilidad para la toma de decisiones -Capacidad para trabajar bajo un plan, meta u objetivos definidos.
OTIS SENCILLO	Es una prueba de inteligencia general auto aplicada, que permite una apreciación del desenvolvimiento mental de una persona y de su capacidad para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias.	El evaluado indica un rango promedio en inteligencia general, lo cual le vuelve un candidato idóneo para poder ocupar la vacante solicitada, ya que se identifica: -Capacidad de razonamiento deductivo e inductivo y habilidad numérica en nivel promedio.

E. CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos en la entrevista y las pruebas aplicadas indican que el evaluado cuenta con experiencia, características, conocimientos, habilidades y competencias que le convierten en una persona con altas probabilidades de tener éxito en el desempeño del puesto vacante.

F. RECOMENDACIONES.

-En vista de los conocimientos generales que manifiesta el candidato en cuanto a modelos y marcas de autos, considérese un periodo de capacitación interna en caso se elija para el cargo.

-El candidato pueden manifestar dificultades para el desarrollo de ciertas actividades que requieran el dominio intermedio del idioma inglés, ya que únicamente tiene conocimiento básico.

Caso 3.

Curriculum Vitae del candidato #3

Curriculum Vitae

Datos Personales:

Edad	27 Años
Estado civil	Casado
DUI	05172311-4
NIT	
Licencia de Conducir Liviana	
N° de Licencia Moto	
Teléfono	
Lugar y fecha de nacimiento	San Salvador, 26 de mayo 1995.

Formación académica:

- Bachillerato Bachillerato General
  Fuerza Aérea Salvadoreña
- Computación Básica,
  Dominio de Paquete de Office.

Habilidades:

- Buenas relaciones en grupos.
- Disponibilidad inmediata.
- Trabajo en equipo.
- Proactividad.
- Respetuoso.
- Creatividad e Iniciativa.
- Responsabilidad

Experiencia_laboral:

- **Pollo campero**

Cargo: Repartidor

Principales Funcione: Repetir el pollo solicitado, Atender a los clientes, Llevar registro de cuantos pedidos.

Periodo Laboral: 2 Año.

- **Comercial "Dany"**

Cargo: Vendedor y cobrador

Principales Funciones: Vender los productos de la comercial, Control de Documentos de cobros, Llevar registro de cobros.

Periodo Laboral: 10 años.

- **Empresa "Suavecitos"**

Cargo: Vendedor

Principales Funciones: Vender los productos de la empresa, Llevar registro de ventas.

Periodo Laboral: 2 años

Referencias Familiares:

Referencias Personales:

GUIA DE ENTREVISTA PARA SELECCIÓN DE PERSONAL

Nombre del entrevistado:	**CMDI**
Fecha de la entrevista:	23 de mayo de 2023
Puesto al que aplica:	Vendedor de autos.
Objetivo:	Verificar la experiencia laboral, habilidades y competencias del candidato para el puesto de trabajo en base a lo expuesto en su CV.

Verificar los datos generales: Nombre completo, numero de contacto y correo, documentos personales, licencia de conducir.

Rapport.

9. ¿Cuéntame sobre ti?
10. ¿Cuál considera que es su mayor fortaleza?
11. ¿En qué considera que debería mejorar?
12. ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?

Conocer el interés por el puesto/la empresa:

11. ¿Por qué le interesa el puesto?
12. ¿Qué conoce acerca de las marcas y modelos de autos? ¿Le gustan los autos?
13. ¿Qué conocimientos de educación vial tiene?

Experiencia laboral:

29. ¿Tiene usted experiencia en el área de ventas?
30. ¿Por qué dejo su anterior empleo? / ¿Por qué quiere cambiar de empleo?
31. ¿Qué estrategia utilizaría para aumentar la cartera de clientes?
32. ¿Cómo resolvería los reclamos de los clientes?
33. ¿Qué conoce del manejo de inventarios?

34. ¿Qué conoce acerca de la facturación?
35. ¿Cuál estrategia de venta le ha resultado más efectiva en su experiencia?
36. ¿Ha trabajado bajo presión?
37. ¿Ha trabajado bajo cumplimiento de metas?
38. ¿Qué elementos incluiría en un informe mensual de ventas?
39. ¿En qué nivel maneja los paquetes de office?

Permanencia laboral que ofrece el candidato:

23. ¿Cuáles son sus expectativas de vida para el futuro?
24. ¿Cuáles son sus expectativas salariales?
25. ¿Por qué deberíamos contratarle en nuestra empresa?

INFORME. ENTREVISTA

E. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**CMDI**
Sexo:	Masculino
Edad:	27 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos.
Fecha de la evaluación:	23 de mayo de 2023
Fecha de informe:	24 de mayo de 2023
Realizado por:	PB

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Confirmar la información obtenida a través del CV del candidato mediante una entrevista con preguntas dirigidas a explorar la experiencia en las ventas en base al descriptor de puestos proporcionado por RRHH.

C. INSTRUMENTO APLICADO.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	Recabar información personal y profesional del candidato, para identificar si su perfil cumple con las expectativas para desempeñarse en el puesto solicitado.

D. ANALISIS DE LA ENTREVISTA.

ψ *Experiencia Laboral del candidato:*

Se identificó que David Israel Martínez Celis posee una amplia experiencia en el área de las ventas en la cual, ha laborado en los últimos 10 años. Década en la que adquirido un bagaje de competencias en lo que respecta la atención de clientes. Ya que presenta un carisma particular que

ha desarrollado como estrategia en las ventas. Conoce el manejo de inventario y facturación. Como también conoce el manejo de office. Posee licencia de conducir liviana y motocicleta y el conocimiento vial requerido para el manejo.

ψ *Habilidades del candidato:*

Se identificó que el candidato posee habilidad para la resolución de problemas internos como externos. A demás de manifiesta proactividad en lo relacionado al marketing, ya que a lo largo de su experiencia laboral en el área de ventas a desarrollado creatividad para aumentar sus carteras de clientes. Que le han permitido llegar a tener más clientela.

ψ *Competencias del candidato:*

- ✓ Habilidades sociales.
- ✓ Resolución de problemas
- ✓ Toma de decisiones.
- ✓ Habilidades de negociación.

ψ *Permanencia laboral que promete el candidato:*

El evaluado manifiesta mucho interés formar parte de la agencia, proyectando tener crecimiento laboral dentro de la empresa. Ya que considera que su experiencia en las ventas, lo hace un candidato indicado para la agencia.

E. CONCUSIÓN.

Cumple con las competencias que se requieren en el puesto los cuales son las habilidades de gestión y atención al cliente. Experiencia en ventas y atención al cliente. Experiencia en control de inventario. Habilidades negociación, comunicación y de escucha activa. Manejo de las relaciones interpersonales. Habilidades numéricas y financieras. Permiso de conducir.

INFORME. SPV

F. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**CMDI**
Sexo:	Masculino
Edad:	27 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos.
Fecha de la evaluación:	23 de mayo de 2023
Fecha de informe:	24 de mayo de 2023
Realizado por:	PB

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Conocer los valores personales del candidato a la vacante de vendedor de autos, mediante la aplicación de una prueba para tener una apreciación de como el candidato afrontaría los diferentes retos que el puesto implica.

C. PRUEBA APLICADA.

SPV, INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	Es una prueba auto aplicada, que permite apreciar ciertos valores críticos que ayudan a determinar cómo los individuos afrontan los problemas de la vida cotidiana. Los seis valores medidos son: Practicidad, Resultados, Variedad, Decisión, Orden y Método y Metas.

D. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

VALORES	*PD*	*PC*	*Valoración o Rango*
Practicidad (P)	16	70	Promedio
Resultados (A)	20	75	Promedio
Variedad (V)	16	95	Prom. Alto

Decisión (D)	23	97	Prom. Alto
Orden y Método (O)	20	70	Promedio
Metas (G)	21	60	Promedio

Con los resultados obtenidos en el Cuestionario de Valores Personales de D.I.M.C. se infiere que el evaluado, es una persona que le gusta encontrarse en situaciones nuevas y diferentes. Disfruta de trabajos que no se desarrollan dentro de una rutina. Además, es una persona que valora sus propias opiniones y su capacidad para pensar; también disfruta con trabajos en los que la toma de decisión es parte esencial de la actividad. Considera que puede conseguir lo mejor de su dinero, cuida de sus pertenencias y busca sacarle fruto y que le den beneficio.

Le caracteriza tener un trabajo difícil al que enfrentarse y afrontar problemas difíciles, tratando de encontrar la perfección mediante la superación constantemente y la realización un trabajo excelente en cualquier cosa que intente. A demás, se muestra que es una persona ordenada ya que tiene algunos hábitos de trabajo bien organizados, Presenta un enfoque sistemático en sus actividades y realiza las cosas de acuerdo a un plan.

Prefiere tener una meta definida en la cual trabajar; se esfuerza en resolver en algún problema que se le presenta hasta que lo resuelve pues dirige su esfuerzo hacia objetivos bien delimitados.

E. CONCLUSIÓN.

El evaluado cumple con las funciones que se requieren en el puesto, lo cual lo convierten en un candidato idóneo para la vacante los cuales son capacidad para trabajar bajo un plan, meta u objetivos definidos, capacidad de resolución de problemas, Facilidad para la toma de decisiones y tiene habilidades sociales.

INFORME. OTIS sencillo

A. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**CMDI**
Sexo:	Masculino
Edad:	27 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos.
Fecha de la evaluación:	23 de mayo de 2023
Fecha de informe:	24 de mayo de 2023
Realizado por:	PB

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Evaluar la inteligencia general del candidato para la vacante de Vendedor de autos, mediante la aplicación de una prueba de inteligencia para considerar si su desenvolvimiento mental es óptimo para poder cumplir con las exigencias que demanda el puesto.

C. PRUEBA APLICADA.

OTIS SENCILLO	Es una prueba de inteligencia general auto aplicada, que permite una apreciación del desenvolvimiento mental de una persona y de su capacidad para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias.

D. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

DIMENSIÓN	*PD*	*PC*	*CI (Aprox)*	*Valoración o Rango*
Inteligencia general	49	50	100	Nivel Promedio

Según los resultados obtenidos en el test OTIS sencillo, el evaluado D.I.M.C. presenta una puntuación directa **(PD)** de 49 puntos, lo que equivale a un Percentil **(PC)** de 50; en una escala de Eneatipos **(E)** del 1 al 9, se ubica en 5 respectivamente (según la tabla N°6 del manual y material de apoyo) esto indica que el evaluado manifiesta un nivel medio en inteligencia general, es decir que probablemente su desempeño analítico, capacidad para entender, razonar y aprender rápidamente de las experiencias y adaptarse a su entorno, sea óptimo.

En una escala de Cocientes Intelectuales **(CI)** se ubica en 100 (según tabla n°6 del manual y material de apoyo), lo que es equivalente a un nivel promedio en rendimiento intelectual, por lo que el evaluado se manifiesta con tendencia a un adecuado desempeño intelectual en tareas que requieren funciones de aprendizaje, memoria, razonamiento, lenguaje y demás funciones cognitivas, en diferentes problemas que se le presenten en su entorno.

E. CONCLUSIÓN.

Según los datos el evaluado manifiesta un rango promedio en inteligencia general. Por lo que, indica que puede ser un candidato idóneo para poder ocupar la vacante.

INFORME FINAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL

A. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**CMDI**
Sexo:	Masculino
Edad:	27 años
Puesto al que aplica:	Vendedor de Autos
Fecha de la evaluación:	24 de mayo de 2023
Fecha de informe:	24 de mayo de 2023
Realizado por:	PB

B. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.

Conocer la idoneidad del candidato para el puesto de trabajo requerido, por medio de la exploración de sus competencias, habilidades y resultados de las pruebas psicológicas aplicadas.

C. ENTREVISTA AL EVALUADO.

Cumple con las competencias que se requieren en el puesto los cuales son en las habilidades de gestión y atención al cliente. Experiencia en ventas. Habilidades de ventas y atención al cliente. Experiencia en control de inventario. Habilidades negociación, comunicación y de escucha activa. Manejo de las relaciones interpersonales. Habilidades numéricas y financieras. Permiso de conducir, para realizar la prueba de conducción con los clientes en las unidades de prueba y para entregar los coches a los compradores y Compresión de la tecnología.

D. PRUEBAS APLICADAS Y RESULTADOS.

TEST APLICADOS	*OBJETIVO*	*RESULTADO*
SPV, INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	Es una prueba auto aplicada, que permite apreciar ciertos valores críticos que ayudan a determinar cómo los	El evaluado cumple con las funciones que se requieren en el puesto, lo cual lo convierten en un candidato idóneo para la vacante los cuales son capacidad para

	individuos afrontan los problemas de la vida cotidiana. Los seis valores medidos son: Practicidad, Resultados, Variedad, Decisión, Orden y Método y Metas.	trabajar bajo un plan, meta u objetivos definidos, capacidad de resolución de problemas, Facilidad para la toma de decisiones y tiene habilidades sociales.
OTIS SENCILLO	Es una prueba de inteligencia general auto aplicada, que permite una apreciación del desenvolvimiento mental de una persona y de su capacidad para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias.	Según los datos el evaluado manifiesta un rango promedio en inteligencia general. Por lo que, indica que puede ser un candidato idóneo para poder ocupar la vacante.

E. CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos en la entrevista y las pruebas aplicadas indican que el evaluado cuenta con experiencia, características, conocimientos, habilidades y competencias que le convierten en una persona con probabilidades de tener éxito en el desempeño del puesto vacante.

F. RECOMENDACIONES.

-El candidato manifestará dificultades para el desarrollo de ciertas actividades que requieran el dominio del idioma inglés, ya que no tiene conocimiento. Por lo cual se recomienda que de ser elegido para la vacante tendrá que recibir clases del idioma inglés.

TERNA DE CANDIDATOS SELECCIONADOS PAR ALE PUESTO DE VENDEDOR DE AUTOS

1. Comparativa de pruebas psicológicas aplicadas.

Inventario de valores personales SPV

CANDIDATOS	*CANDIDATO 1*			*CANDIDATO 2*			*CANDIDATO 3*		
VALORES	**PD**	**PC**	**Valoración o Rango**	**PD**	**PC**	**Valoración o Rango**	**PD**	**PC**	**Valoración o Rango**
Practicidad (P)	9	15	Bajo	8	10	Bajo	16	70	Promedio
Resultados (A)	16	40	Promedio bajo	18	60	Promedio alto	20	75	Promedio
Variedad (V)	10	80	Alto	2	20	Bajo	16	95	Prom. Alto
Decisión (D)	17	65	Promedio alto	17	65	Promedio alto	23	97	Prom. Alto
Orden y Método (O)	14	25	Bajo	21	75	Promedio alto	20	70	Promedio
Metas (G)	24	80	Alto	23	70	Promedio alto	21	60	Promedio

OTIS sencillo

CANDIDATO 1					*CANDIDATO 2*				*CANDIDATO 3*			
DIMENSIÓN	**PD**	**PC**	**CI (Aprox.)**	**Valoración o Rango**	**PD**	**PC**	**CI (Aprox.)**	**Valoración o Rango**	**PD**	**PC**	**CI (Aprox.)**	**Valoración o Rango**
Inteligencia general	60	75	110	Alto	51	55	102	Promedio alto	49	50	100	Nivel Promedio

2. Comparación de resultados de candidatos en el cumplimiento de competencias y características más importantes del puesto.

	Candidato 1			Candidato 2			Candidato 3		
Requisitos/Cumplimiento	**Si**	**No**	**Porcentaje**	**Si**	**No**	**Porcentaje**	**Si**	**No**	**Porcentaje**
Cumplimiento de los requisitos generales del puesto. (edad, sexo, educación).	√		20%	√		20%	√		20%
Experiencia en área de ventas y manejo de inventarios y facturación		√	20%	√		20%	√		20%
Uso de herramientas tecnológicas (Computadoras y uso de Office)		√	10%	√		10%		√	10%
Conocimiento de educación vial, de marcas y características de automóviles	√		5%	√		5%	√		5%
Resultados positivos en pruebas psicológicas y entrevista	√		10%	√		10%	√		10%
Manejo de un segundo idioma		√	5%		√	5%		√	5%
Facilidad numérica	√		10%	√		10%	√		10%
Posee las habilidades blandas requeridas	√		20%	√		20%	√		20%
Totales			**75%**			**95%**			**85%**

3. Propuesta de Terna de final en orden de idoneidad de empleados al puesto de trabajo.

Fecha	26 de mayo de 2023
Revisón	26 de mayo de 2023

PROPUESTA DE TERNA / FORMATO DE CONTRATACION DE PERSONAL.	
Datos del Contrato	Plaza fija
Requerimientos generales de competencias (Educación, Formación, Habilidades, Experiencia	• Escolaridad minima: Bachillerato • Habilidades: Negociación y facilidad de expresión, conocimientos sobre venta y facturación, manejo de officce, capacidad de analisis, habilidades de redacción, conocimiento de marcas y modelos de automoviles, conocimientos de educacion vial. • Experiencia laboral: 1-2 añosen ventas o puestos similares.
Área de Desarrollo	Ventas Directas
Funciones a desempeñar (Justificación del contrato) (Detallar a nivel de actividades)	• Garantizar el cumplimiento de las Metas de Ventas establecidas. • Llevar a cabo el proceso de venta siguiendo los lineamientos internos de la empresa, así como los lineamientos legales generales. • Ampliar la cartera de clientes. • Asegurar la actualización constante de los inventarios de venta de automóviles en relación a las adquisiciones, descargos y movimientos realizados. • Constatar la existencia física de los activos por medio de levantamientos de inventarios • Apoyar en la toma de decisiones por medio de informes solicitados. • Manejo óptimo del catálogo de automóviles en existencia.

COMPARATIVO DE CANDIDATOS					
CANDIDATO 1	**Cumplimiento de competencias**	**CANDIDATO 2**	**Cumplimiento de competencias**	**CANDIDATO 3**	**Cumplimiento de competencias**
Nombre del candidato	Sergio Osmin Cortez Ramirez	Nombre del candidato	David Israel Martinez Celis.	Nombre del candidato	Jose Antonio Mejia
Nivel de Escolaridad	Bachillerato Técnico: Electrónica	Nivel de Escolaridad	Bachillerato General	Nivel de Escolaridad	Bachiller General
Fomación y Especialización del candidato	Administrador Tecnico de Empresas Industriales	Fomación y Especialización del candidato	Ninguna	Fomación y Especialización del candidato	No hay experiencia en venta, pero posee experiencia en el manejo remoto de inventarios.
Habilidades con las que cuenta	Facilidad de aprendizaje, Manejo de inventarios, facturación, Conocimientos generales de marcas y modelos de autos., Conocimientos sobre el manejo de los paquetes de office, manejo a nivel intermedio de Excel, Conocimientos básicos de educación vial e idioma inglés.	Habilidades con las que cuenta	Habilidades en venta y Atención al cliente. Manejode inventario. Habilidades negociación, comunicación y de escucha activa. Manejo de las relaciones interpersonales. Habilidades numéricas y financieras. Permiso de conducir. Amplia la base de datos de clientes. Manejo de inventario. Elaboración de informes. Trabajar conforme a metas.	Habilidades con las que cuenta	Facilidad para la comunicacion, amplio conocmiento de automoviles, facilidad numerica, adaptabilidad al contexto, alta capacidad de aprendizaje.
Experiencia	Experiencia en ventas, Trabajo bajo presión y cumplimiento de metas de ventas	Experiencia	Experiencia en cobro y venta.	Experiencia	En trabajos bajo cumplimientos de metas en industria, trabajo bajo presion, posee alta estabilidad laboral.
Actitudes manifestadas	Facilidad de expresión, Facilidad para la negociación, manejo de estrategias de ventas, buena presentación.	Actitudes manifestadas	Facilidad del lenguaje verbal y no verbal, dinamico, cárismtico, creativo y buena presentación	Actitudes manifestadas	Buen manejo del lenguaje, asertividad, seguridad en si mismo, empatia y buena presentacion.
¿Se considera apto para el puesto?	SI, en un 95%	¿Se considera apto para el puesto?	Sí, en un 85%	¿Se considera apto para el puesto?	Si, en un 75%
CANDIDATO ELECTO	**Sergio Osmin Cortez Ramirez**				
Fima del Titular de la Unidad Administrativa		Fima del Titular de la Unidad Administrativa		Fima del Titular de la Unidad Administrativa	

4. Terna replanteada.

EVALUACIÓN DE ASPIRANTES AL PUESTO DE VENDEDOR DE AUTOS												
TIPOS DE TEST APLICADOS Y QUE MIDE								INVENTARIO DE VALORES PERSONALES SPV	OTIS SENCILLO			
NOMBRE COMPLETO	PUESTO AL QUE APLICA	EDAD	SEXO	INSTITUCIÓN	PROFESIÓN	PRETENCIÓN SALARIAL	RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	Es una prueba auto aplicada, que permite apreciar ciertos valores críticos que ayudan a determinar cómo los individuos afrontan los problemas de la vida cotidiana. Los seis valores medidos son: Practicidad, Resultados, Variedad, Decisión, Orden y Método y Metas.	Es una prueba de inteligencia general auto aplicada, que permite una apreciación del desenvolvimiento mental de una persona y de su capacidad para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias.	EXPERIENCIA EN BASE A CV	INVESTIGACION DE EXPERIENCIA	CONCLUSIÓN/SUGERENCIA	POSICIÓN EN TERNA
1. Jose Antonio Mejia	Vendedor de autos	42 Años	Masculino	Instituto Nacional Democracia	Bachiller General	$365 + comisiones	El candidato cumple con el nivel de estudio requerido para la vacante solicitada y cuenta con amplia experiencia laboral estable y el conocimiento sobre mecánica automotriz podría ser de beneficio para la vacante.	El evaluado indica valores personales que le vuelven un candidato idóneo para la vacante solicitada, ya que manifiesta características que coinciden con gran parte de las exigencias expuestas en el perfil del puesto. Características identificadas: Asertividad, convicción de sus ideales, capaz de tomar decisiones, es espontáneo, tiene la capacidad para la resolución de problemas y es una persona que se concentra en alcanzar las metas de trabajo sin distracciones abierto a todas las posibilidades.	El candidato posee un nivel de inteligencia optimo para el puesto de trabajo solicitado con un CI de 110 por lo que su capacidad de aprendizaje y el buen manejo numérico puede ser de beneficio para aprender el resto de competencias necesarias que el puesto requiere sin ningún incoveniente.	El candidato no presenta experiencia en el area de ventas, sin embargo posee una amplia experiencia laboral en la industria que le ha permitido conocer de manera remota el uso de inventarios. Por otro lado, posee amplia experiencia en mecanica, por lo que su conocimiento de marcas de automoviles, repuestos y funcionamiento mecanico de los mismos, lo hace un candidato elegible para el puesto.	El evaluado no posee redes sociales.	Le falta de conocimiento en el área de ventas y el uso de Office deben reforzarse en caso de ser contratado.	Tercero
2. Sergio Osmin Cortez Ramirez	Vendedor de autos	32 años	Masculino	Docentes Tecnicos S.A de C.V/INSAFORP	Administrador Tecnico de Empresas Industriales	$500 + Comisiones	El candidato cumple con el nivel de estudio requerido para la vacante solicitada y cuenta con la experiencia y conocimientos acerca del proceso de ventas directas.	El evaluado indica valores personales que le vuelven un candidato idóneo para la vacante solicitada, ya que manifiesta características que coinciden con las exigencias expuestas en el perfil del puesto. Características identificadas: -Capacidad de resolución de problemas -Facilidad para la toma de decisiones -Capacidad para trabajar bajo un plan, meta u objetivos definidos."	El evaluado indica un rango promedio en inteligencia general, con un CI de 102, lo cual le vuelve un candidato idóneo para poder ocupar la vacante solicitada, ya que se identifica: -Capacidad de razonamiento deductivo e inductivo y habilidad numérica en nivel promedio.	Experiencia en ventas, por 5 años en Central Hidraulica S.A de C.V en el cual se desempeño: -Ventas directas, en el sector hidráulico. -Elaboración de créditos fiscales, facturas consumidor final, Notas de crédito y facturas de exportación. -Manejo de inventarios: Kardex, fichas técnicas de productos, códigos, números de parte, modelos y proveedores. -Manejo de cartera de clientes. -Resolución de reclamos o devoluciones de los clientes bajo términos legales de las garantías. - Ha trabajado bajo presión y cumplimiento de metas.	La referencia laboral, lo recomienda para poder contratarlo, ya que se caracteriza por ser una persona comprometida y responsable en sus labores. Y fiel a sus valores y convicciones.	Los conocimientos en marcas y modelos de autos son generales, el manejo y comprensión del idioma inglés es básico.	Primero
3. David Israel Martinez Celis	Vendedor de autos	27 Años	Masculino	Fuerza Area Salvadoreña	Bachiller General	600 + Comisiones	Cumple con las competencias que se requieren en el puesto los cuales son las habilidades de gestión y atención al cliente. Experiencia en ventas y atención al cliente. Experiencia en control de inventario. Habilidades negociación, comunicación y de escucha activa. Manejo de las relaciones interpersonales. Habilidades numéricas y financieras. Permiso de conducir.	El evaluado cumple con las funciones que se requieren en el puesto, lo cual lo convierten en un candidato idóneo para la vacante los cuales son capacidad para trabajar bajo un plan, meta u objetivos definidos, capacidad de resolución de problemas, Facilidad para la toma de decisiones y tiene habilidades sociales.	Según los datos el evaluado manifiesta un rango promedio en inteligencia general con un CI de 100. Por lo que, indica que puede ser un candidato idóneo para poder ocupar la vacante.	El evaluado tiene 10 años de experiencia en ventas y atención al cliente. - Experiencia en control de inventario. -Manejo de negociación, comunicación y de escucha activa. - Manejo de las relaciones interpersonales. -Conocimientos Fimancieros.	El evaluado aunque manifiesta que tiene 10 años de experiencia en ventas no presenta referencias laborales.	No tiene conocimiento de Microsoft Excel, como tampoco de inglés	Segundo

PERFIL DEL PUESTO. (Directivo)

Versión: 3.0 Ficha de **Descripción del Cargo o Puesto de Trabajo**		
UNIDAD ORGANICA: DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL		
CARGO CLASIFICADO: JEFE/A DE DEPARTAMENTO	Nº DE CARGOS: 1	Nº CAP: 1066
CODIGO DEL CARGO CLASIFICADO: 01126003 SP-DS		

1.- FUNCION BASICA

- Organizar, dirigir, controlar (monitoreo, supervisión, evaluación, retroalimentación) las funciones generales asignadas al Departamento de Salud Mental, en concordancia con el Reglamento de Organización - ROF - del Hospital Nacional Hipólito Unánue.

2. RELACIONES DEL CARGO

Relaciones Internas:

- Director General: información, coordinación y dependencia.
- Subdirector General del Hospital: información.
- Con los Jefes de los Departamento del Hospital: coordinación e información.
- Con los Jefes de las Oficinas: coordinación e información.
- Con los servicios intermedios y finales: coordinación e información.

Relaciones Externas:

- Con el Ministerio de Salud: Relación de coordinación por delegación.
- Con la DISA IV LE. Relación de coordinación por delegación.

3.- ATRIBUCIONES DEL CARGO

- Representación técnica-administrativa del Departamento de Salud Mental.
- Autorización de actos técnico-administrativos.
- Supervisión, monitoreo y evaluación.

4.- FUNCIONES ESPECIFICAS

4.1. Planificar, programar, organizar y evaluar las actividades de atención médica especializada del Departamento de salud Mental.
4.2. Programar, proponer y ejecutar actividades Docentes y de investigación.
4.3. Supervisar y monitorear las actividades de los servicios de Psicología y Psiquiatría.
4.4. Gestionar y programar y asignar las actividades de atención al personal a su cargo, así como las guardias hospitalarias.
4.5. Proponer la actualización de los documentos técnicos de gestión institucional del Departamento de Salud Mental.
4.6. Presidir reuniones del equipo médico en la revisión de casos clínicos de difícil decisión.
4.7. Promover y organizar la innovación y actualización de conocimientos científicos, metodología y tecnológica.
4.8. Establecer relaciones de coordinación para el cumplimiento de las funciones bajo su responsabilidad
4.9. Cumplir y hacer cumplir las normas, reglamentos, procedimientos y disposiciones vigentes.
4.10. Velar por el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, a todo el personal de la Unidad a su cargo.
4.11. Las demás funciones que le asigne su jefe inmediato.

5. REQUISITOS MINIMOS

Educación

- Título Profesional Universitario de Médico Cirujano - especialidad Psiquiatría y/o Título Profesional Universitario de Psicólogo
- Inscrito y habilitado por su respectivo colegio profesional.
- Capacitaciones que incluya estudios relacionados a Salud Mental.
- Estudios de Post Grado relacionados con la especialidad.

Experiencia

- Experiencia en el desempeño de funciones de cargos similares.
- Experiencia en dirección, supervisión, organización y conducción de personal.

Capacidades

- Capacidad de dirección, coordinación, organización y control de recursos humanos.
- Capacidad de liderazgo orientado al logro de objetivos institucionales.
- Capacidad para la toma de decisiones.

Habilidades

- Habilidad para lograr cooperación y motivar al personal.
- Comunicación afectiva.
- Habilidad para concretar resultados en el tiempo oportuno.

Actitudes

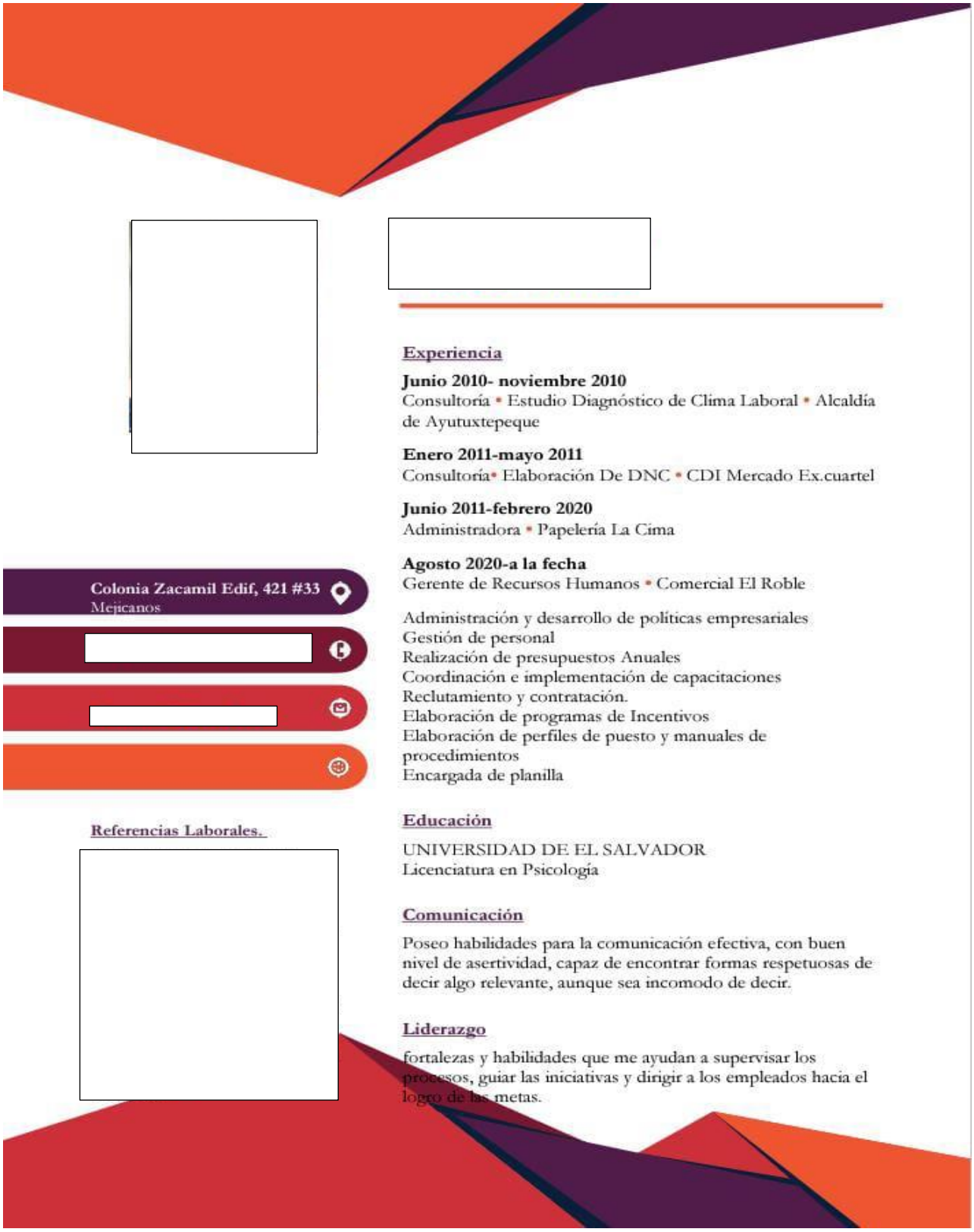
- Actitud crítica y proactiva.
- Actitud proactiva y con orientación a resultados.
- Actitud de atención y servicio al usuario interno y externo

Ética y Valores

- Respeto, responsabilidad, solidaridad y honradez.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por	Ultima modificación:	Vigencia:
Dpto. de Salud Mental	OPE/UO	RD. N° -2014-HNHU-DG	Nuevo	Fecha: 2014 - 2016

Caso 1.



Colonia Zacamil Edif, 421 #33
Mejicanos

Referencias Laborales.

Experiencia

Junio 2010- noviembre 2010
Consultoría • Estudio Diagnóstico de Clima Laboral • Alcaldía de Ayutuxtepeque

Enero 2011-mayo 2011
Consultoría• Elaboración De DNC • CDI Mercado Ex.cuartel

Junio 2011-febrero 2020
Administradora • Papelería La Cima

Agosto 2020-a la fecha
Gerente de Recursos Humanos • Comercial El Roble

Administración y desarrollo de políticas empresariales
Gestión de personal
Realización de presupuestos Anuales
Coordinación e implementación de capacitaciones
Reclutamiento y contratación.
Elaboración de programas de Incentivos
Elaboración de perfiles de puesto y manuales de procedimientos
Encargada de planilla

Educación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
Licenciatura en Psicología

Comunicación

Poseo habilidades para la comunicación efectiva, con buen nivel de asertividad, capaz de encontrar formas respetuosas de decir algo relevante, aunque sea incomodo de decir.

Liderazgo

fortalezas y habilidades que me ayudan a supervisar los procesos, guiar las iniciativas y dirigir a los empleados hacia el logro de las metas.

INFORME PSICOLÓGICO

A. DATOS GENERALES DEL CANDIDATO

NOMBRE COMPLETO:	**VMAD**
SEXO:	Mujer
EDAD:	40 años
NIVEL ACADEMICO:	Licenciada en Psicología
CARGO AL QUE APLICA:	Jefe de Recursos Humanos
FECHA:	10 de junio de 2023

C. ENTREVISTA AL CANDIDATO

En base a los datos obtenidos en la entrevista la cual fue diseñada con el objetivo de poder ampliar los datos y experiencia expuestos en el CV, la candidata tiene 40años, graduada de la licenciatura en psicología de la universidad de el salvador, Se comunica de manera clara y concisa, buena presentación personal, transmite seguridad en sí misma. Ha tenido experiencia laboral en puestos administrativos y actualmente se desempeña como gerente de recursos humanos, dichos cargos le han permitido desarrollar diferentes habilidades y conocimientos que han abonado a su formación profesional. Identifica como sus principales fortalezas, ser una persona que posee habilidades de comunicación y habilidades de liderazgo.

Tiene experiencia laboral en el manejo de personal, elaboración de perfiles de puesto y manuales de procedimiento, conocimientos de planilla, proceso de reclutamiento y contratación de personal, realización de presupuestos anuales. Ha participado en estudios de clima laboral y diagnóstico de necesidades de capacitación. Desea formar parte de la institución para poner en práctica su experiencia profesional al servicio de la institución, sin embargo, su conocimiento acerca del código de ética de la función pública es deficiente. Sus expectativas salariales son de novecientos cincuenta dólares y pretende a futuro continuar especializándose en su carrera profesional.

D. RUEBAS APLICADAS

- **PERSONALIDAD: 16 PF CUESTIONARIO FACTORIAL DE PERSONALIDAD**

Es un instrumento de valoración objetiva, elaborado mediante investigación psicológica y permite obtener una visión muy completa de la personalidad, con 16 rasgos primarios básicos. Según los datos obtenidos en cuanto a la calificación de validación, la candidata indica un puntaje directo de 6 en distorsión emocional y 2 en la escala de negación por lo que demuestra haber respondido la prueba con sinceridad e indica una postura cooperativa.

Rasgos con rango superior: Inteligencia (B), con decatipo 8, es una persona con tendencia a ser rápida en su comprensión y aprendizaje, con capacidad para tomar decisiones y dar solución a los

problemas. Dominancia (E), con decatipo 8, indica una persona segura de sí misma, de mentalidad independiente, perseverante y tiende a ser una persona obstinada en su forma de pensar. Por su rasgo de perseverancia probablemente mostrará disgusto si tiene que enfrentarse continuamente a cambios e imprevistos, llegando a actuar entonces de manera impulsiva. Emprendedora (H), puntuó un decatipo 8, por lo que indica una persona con disposición a ser sociable y espontánea, probablemente dispuesta en algunas ocasiones a ser atrevida e intentar nuevas cosas. Sensibilidad blanda (I), con decatipo 8, por lo que tiende a ser una persona que suele dejarse afectar por los sentimientos, impaciente. Probablemente solicite para si atención y ayuda de otros, con actividades inútiles e idealistas.

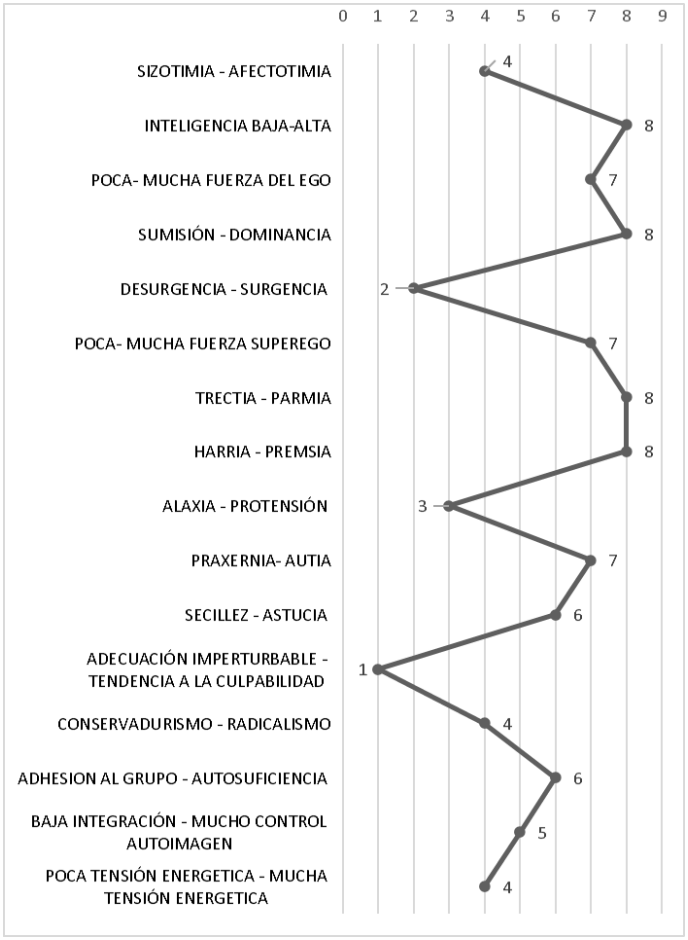
Rasgos con rango inferior: Sobria (F), con decatipo 2, tiende a ser una persona introspectiva, cautelosa, reflexiva, por lo que suele ser una persona sobria y digna de confianza. Confiable (L), con decatipo 3, tiende a ser una persona que no cede a los celos o envidia, es adaptable, animosa, no competitiva, interesada por los demás y buena colaboradora en un grupo. Apacible (O), con decatipo 1, por tanto, tiende a ser una persona con confianza en sí misma, y su capacidad para tratar con cosas es madura y poco ansiosa; es flexible y segura. Pero probablemente puede mostrarse insensible cuando el grupo no va de acuerdo con ella.

RESULTADOS

DESCRIPCION DE FACTORES	FACTOR	DECATIPO	RANGO
SIZOTIMIA - AFECTOTIMIA	A	4	Promedio
INTELIGENCIA BAJA-ALTA	B	8	Alto
POCA- MUCHA FUERZA DEL EGO	C	7	Promedio
SUMISIÓN - DOMINANCIA	E	8	Alto
DESURGENCIA - SURGENCIA	F	2	Bajo
POCA- MUCHA FUERZA SUPEREGO	G	7	Promedio
TRECTIA - PARMIA	H	8	Alto
HARRIA - PREMSIA	I	8	Alto
ALAXIA - PROTENSIÓN	L	3	Bajo
PRAXERNIA- AUTIA	M	7	Promedio
SECILLEZ - ASTUCIA	N	6	Promedio
ADECUACIÓN IMPERTURBABLE - TENDENCIA A LA CULPABILIDAD	O	1	Bajo
CONSERVADURISMO - RADICALISMO	Q1	4	Promedio
ADHESION AL GRUPO - AUTOSUFICIENCIA	Q2	6	Promedio
BAJA INTEGRACIÓN - MUCHO CONTROL AUTOIMAGEN	Q3	5	Promedio

POCA TENSIÓN ENERGETICA - MUCHA TENSIÓN ENERGETICA	Q4	4	Promedio

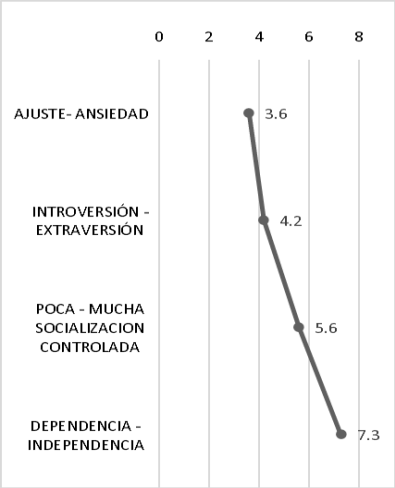
PERFIL



FACTORES DE SEGUNDO ORDEN

AJUSTE- ANSIEDAD	**QI**	**3.6**	**Bajo**
INTROVERSIÓN - EXTRAVERSIÓN	QII	4.2	Promedio
POCA - MUCHA SOCIALIZACION CONTROLADA	QIII	5.6	Promedio
DEPENDENCIA - INDEPENDENCIA	QIV	7.3	Promedio

PERFIL



INTELIGENCIA: TESTS DE DOMINÓS D-70

Es un test, que evalúa la inteligencia general. Brinda una apreciación de las funciones centrales de la inteligencia (Abstracción y comprensión de relaciones) y ofrece una buena medida del factor "g". Es adecuado para mandos medios y superiores. Es de forma no verbal y presenta 44 elementos con fichas de dominó.

Los resultados obtenidos por la candidata muestran 31 puntos directos, lo cual equivale a un centil de 60 por lo tanto, refleja una inteligencia general en rango promedio superior.

RESULTADOS

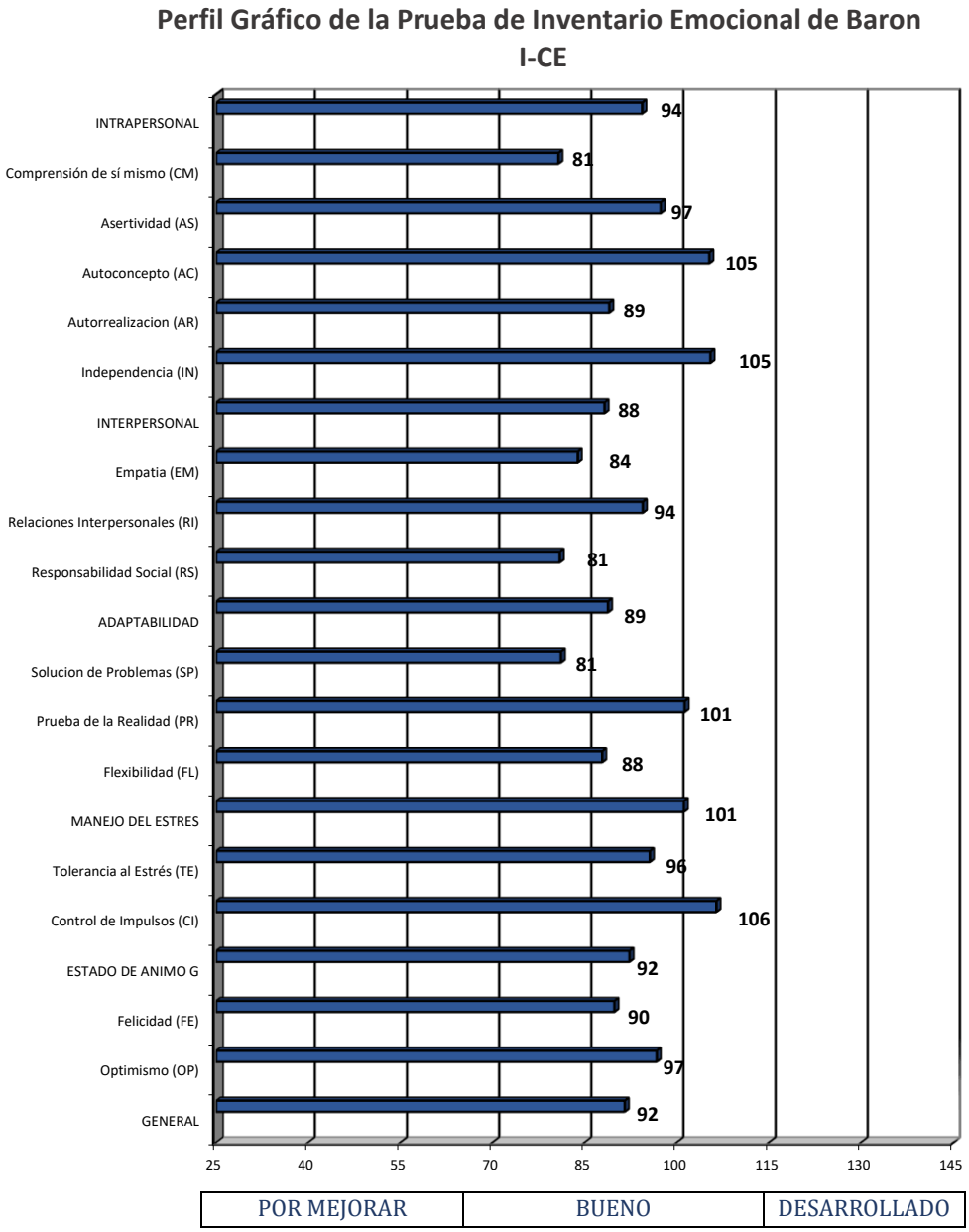
INTELIGENCIA GENERAL	PUNTUACIÓN DIRECTA	CENTIL	RANGO
	31	60	Promedio superior

INTELIGENCIA EMOCIONAL: INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL BARON I-CE

Es un inventario que mide 5 componentes de la inteligencia emocional, para obtener un perfil del nivel de la capacidad emocional que manifiesta la candidata. La inteligencia emocional se define como un conjunto de habilidades emocionales personales e interpersonales que influye en la habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente.

Según los resultados en la prueba la candidata en la escala intrapersonal refleja un rango promedio en los componentes: Autoconcepto por lo que tiende a aceptarse y respetarse asi misma. Tiene un buen sentimiento de autoestima, se siente realizada y satisfecha consigo mismo. Independencia, por tanto, es una persona que confía en sí misma, es autónoma a independiente en su forma de

pensar y actuar. Aunque pueden preguntar y considerar el consejo de otros, rara vez dependen, de los demás para tomar decisiones importantes. En la escala interpersonal, refleja en rango promedio el componente: relaciones interpersonales lo que indica que es una persona capaz de establecer y mantener relaciones mutuamente satisfactorias, intimando, dando y recibiendo afecto. Cultiva con éxito sus amistades, tiene expectativas positivas del intercambio social, es sensible por las demás personas con las cuales desean establecer relaciones estables. En cuanto a la escala de adaptabilidad, refleja en rango promedio el componente: prueba de la realidad, manifestando ser una persona realista, pragmática, con objetivos concentrados, con los pies en la tierra, conocedora de su entorno y analizadora de las situaciones. Posee un entendimiento de la situación inmediata, así como la lucidez y claridad necesaria para los procesos de percepción y pensamiento. En relación a la escala del manejo de estrés, puntúa en rango promedio en el componente: tolerancia al estrés por lo que tiende a ser una persona que resiste o demora sus impulsos y controla sus arranques, agresiones y tentaciones. Casi nunca se impacienta, ni pierden el control, por tanto, controla la hostilidad y la conducta irresponsable. Finalmente, en la escala de estado de ánimo indica en un rango promedio el componente: optimismo, manifestándose como una persona capaz de buscar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva, optimista y esperanzada, aun ante la adversidad.



E. CONCLUSIONES

Según el análisis general del perfil de la candidata se establece que cuenta con experiencia, características de personalidad e inteligencia emocional desarrolladas para desempeñarse en el puesto, cuenta con un nivel de inteligencia optimo, conocimientos, habilidades y competencias que le convierten en una candidata idónea y con altas probabilidades de tener éxito en el desempeño del puesto vacante de jefe de recursos humanos.

F. RECOMENDACIONES

Según su perfil de inteligencia emocional es necesario que la candidata potencie sus habilidades de resolución de problemas, su conciencia y responsabilidad social, fortalecer el manejo y gestión de emociones. Asi mismo ampliar sus conocimientos acerca del código de ética de la función pública.

Caso 2.

Experiencia

Agosto 2022- octubre 2022
Agile Services
Auxiliar de limpieza
Funciones:

- ✓ Limpieza en Agencias bancarias y Oficinas

Octubre 2019 – febrero 2020
Asociación Cooperativa de ahorro y crédito del personal de la Curacao, **ACOPLAC DE R**
Asistente Administrativo
Funciones:

- ✓ Atención personalizada al asociado, brindar información mediante consultas telefónicas y personal.
- ✓ Consulta de movimientos de cuentas de asociados.
- ✓ Búsqueda de nuevos asociados.
- ✓ Ingresos de movimientos del día, recepción de pagos, cargos y abonos, prestamos, mercadería y despensa.
- ✓ Asesoría de préstamos, realización de transacciones bancarias en línea a cuentas de socios.
- ✓ Cuentas por cobrar y cuentas por pagar, elaboración de quedan, administración cuenta bancaria.
- ✓ Generación de planilla de cuotas de aportaciones y préstamos y elaboración de reporte para sus respectivos descuentos a nóminas.
- ✓ Administración de las aportaciones de los asociados.
- ✓ Todo tipo de trámites administrativos solicitado por los asociados.

HABILIDADES
Actitud Positiva
Deseos de aprender
Flexibilidad
Honestidad
Trabajo en equipo

-Programas manejados:
Microsoft Office Word, Excel, PowerPoint, Correo electrónico, Outlook, Gmail.

-Equipo de oficina:
Fotocopiadora

1/3

INFORME PSICOLOGICO

A. DATOS GENERALES DEL EVALUADO.

Nombre:	**IAGM**
Sexo:	Femenino.
Edad:	27 años.
Nivel académico:	Licenciada en Psicología.
Puesto al que aplica:	Jefe del Departamento.
Fecha de la evaluación:	3 de junio de 2023.

B. ENTREVISTA LA CANDIDATO

Se realizó una entrevista semiestructurada para confirmar la información obtenida a través del CV del candidato mediante una entrevista con preguntas dirigidas a explorar la experiencia requerida en el puesto de trabajo en base al descriptor de puestos proporcionado, a fin de conocer a profundidad a la candidata.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	Instrumento para recabar información personal y profesional del candidato, para identificar si su perfil cumple con las expectativas para desempeñarse en el puesto solicitado.

ψ **Impresión de la candidata**:

La candidata es una mujer de 27 años, como primera impresión es una mujer con buena presentación, sobria y reservada; habla de forma segura y con tono de voz adecuada. A demás, hace contacto visual, lo que indica capacidad para comunicarse, y probablemente para relacionarse con los demás.

En relación a su educación, es Licenciada en Psicología graduada de la Universidad de El Salvador y haber cursado diferentes cursos y Diplomados por lo que se infiere que posee un amplio conocimiento empírico y una excelente capacidad para aprender.

ψ **Experiencia Laboral de la candidata:**

La mayor parte de la experiencia profesional de la candidata proviene de su amplia trayectoria con Atención a las personas, incluyendo que ha laborado por un año como Asistente Administrativa.

No hay mayor experiencia en puestos administrativos, sin embargo, posee amplia experiencia en el adquirió experiencia de Atención personalizada de las personas, realización de asesorías, manejo de planillas.

No hay experiencia en manejo del puesto de jefatura como tampoco el manejo de presidir reuniones como también conoce poco acerca de los procedimientos principales que las organizaciones siguen. Maneja el conocimiento de la Ley de ética Gubernamental.

ψ **Habilidades de la candidata:**

-Conocimiento básico del manejo de actualización de documentos.

-Capacidad para relacionarse con las personas.

-Buena presentación.

-Conocimiento básico de las normas de la ética profesional.

-Buen léxico, habla con confianza.

-Facilidad de expresión.

-Facilidad para la negociación.

ψ **Competencias de la candidata:**

-Factibilidad en las relaciones interpersonales.

-Manejo de paquete de office.

-Detección de problemas entre personal.

-No maneja conocimiento sobre dirección de puesto de Jefatura.

ψ **Permanencia laboral que promete la candidata:**

Según el historial laboral de la candidata, es una persona constante en su trabajo, ahora que ya es profesional quiere aplicar a un nuevo empleo, del cual declaro que se sentirá comprometida y a trabajar con diligencia y ganar más experiencia y conocimiento y crecer profesionalmente.

C. PRUEBAS APLICADAS

Test 1: CUESRIONARIO FACTORIAL DE PERSONALIDAD 16 PF

Es un instrumento que pudiera medir las dimensiones fundamentales de la personalidad del adulto. La prueba identifica 16 factores o rasgos primarios de la conducta para explicar la totalidad de la personalidad.

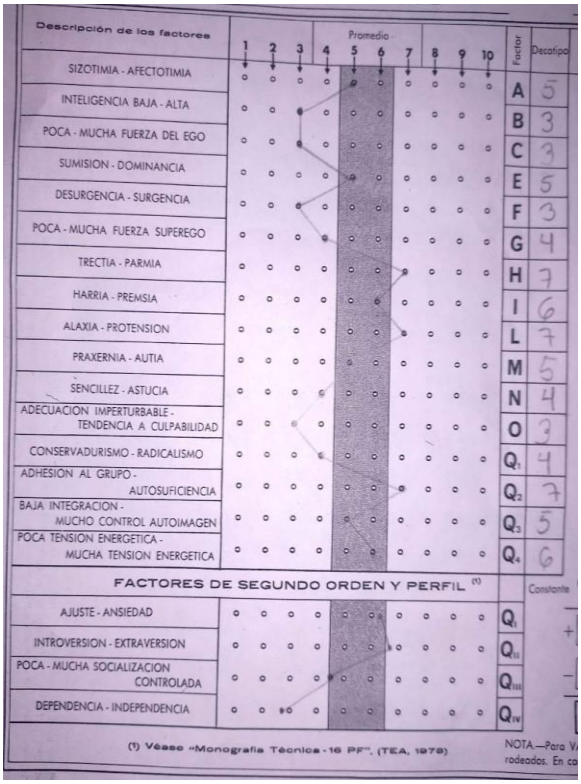
FORM A

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES	PUNTUACIÓN DIRECTA (PD) FORMA A	DECATIPO FORMA A TABLA 12	NIVEL O RANGO
Factor A Sizotimia-Afectominia	12	5	PROMEDIO
Factor B Inteligencia Baja-Alta	8	5	PROMEDIO
Factor C Poca-mucha fuerza del ego	10	3	BAJO
Factor E Sumisión-Dominancia	14	5	PEOMEDIO
Factor F Desurgencia-Surgencia	11	3	BAJO
Factor G Poca-Mucha fuerza del Superego	12	4	BAJO
Factor H Trectia-Parmia	20	7	ALTO
Factor I Harria-Premisa	14	6	PROMEDIO
Factor L Alaxia-Protesión	13	7	ALTO
Factor M Praxernia-Autia	10	5	PROMEDIO
Factor N Sencillez-Astucia	9	4	BAJO

Factor O Adecuación Imperturbable-Tendencia a culpabilidad	7	3	BAJO
Factor Q1 Conservadurismo-Radicalismo	7	4	BAJO
Factor Q2 Adhesión al grupo-Autosuficiencia	13	7	ALTO
Factor Q3 Baja integración-Mucho control autoimagen	12	5	PROMEDIO
Factor Q4 Poca tensión energética-Mucha tensión energética	14	6	PROMEDIO

FCTORES DE SEGUNDO ORDEN Y PERFIL (1) **FORMA A**	
FACTOR	**DECATIPO**
QI AJUSTE- ANSIEDAD	6.3
QII INTROVERSION- EXTRAVERSION	6.6
QIII POCA-MUCHA SOCIALIZACION CONTROLADA	4.5
QIV DEPENDENCIA-INDEPENDENCIA	2.9

PERFIL GENERAL DE LA CANDIDATA



Basada en los datos obtenidos en la forma A se puede inferir que la evaluada I.A.G.M indica que estar orientado a realizar un buen trabajo ya que presenta una autoestima equilibrada, siendo una persona que puede tener un trato mesurado hacia los demás, con una inteligencia promedio para los estudios y sin presencia de síntomas patológicos, socialmente atrevida, espontanea, siendo muy suspicaz y difícil de engañar. Suele ser autosuficiente y un poco dominante y competitiva. Es una persona practica y centrada en sus necesidades; mantiene un equilibrio emocional y cognitivo, capaz de equilibrar su energía y de controlar la ansiedad para poder cumplir con las obligaciones, tal como se presenta en los factores donde obtuvo las puntuaciones más altas en los factores H, L, Q2 y promedio B, E, I, M, Q3. Por otra parte, tomando en cuenta las puntuaciones más bajas encontradas en los factores C, F, G, N, O, y Q1 podría inferirse que la evaluada manifiesta en ocasiones afectaciones por sus sentimientos que interfieren en su estabilidad emocional; aunque es sobria y prudente a lo que pueda estar sintiendo y mantenerse seria. Suele despreocuparse con lo que no le interesa. Es una mujer franca, natural, sencilla y segura de sí misma.

TEST 2: DOMINÓS D -70

Es el de evaluar la capacidad de conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas a través de la abstracción y comprensión de relaciones.

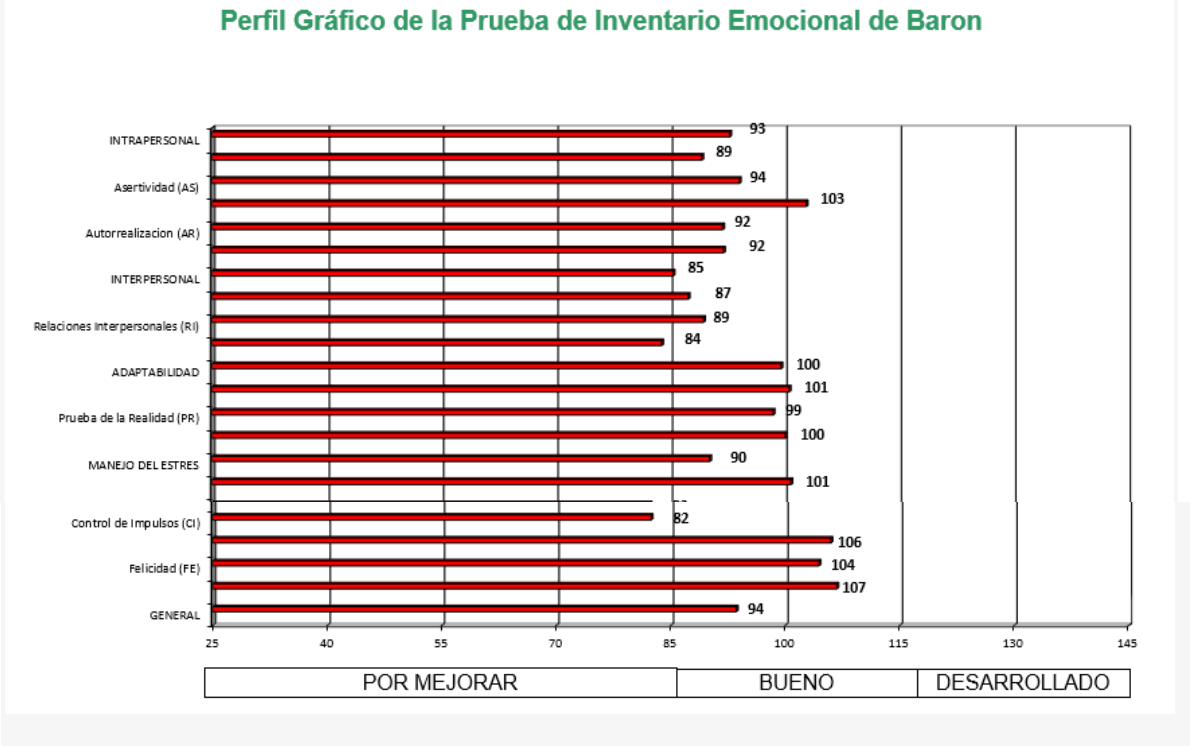
DIMENSIÓN	PD	PC	ENEATIPOS	Valoración o Rango
Inteligencia general	25	30	4	Promedio

Según los resultados obtenidos en el test D-70 I.A.G.M. obtuvo una puntuación directa **(PD)** de 25, lo equivale a un percentil **(PC)** de 30, con una escala de Eneatipos **(E)** del 1 al 9 se ubica en 4 respectivamente según la tabla N°3 del Manual esto indica que la evaluada manifiesta un nivel medio en inteligencia general, es decir en Abstracción y Compresión de la información y la adaptación mental de la evaluada a la nueva forma de enfocar lo problema.

TEST 3: INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BARON (I-CE).

es un inventario elaborado que mide la inteligencia emocional de las personas el cual evalúa las capacidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en la habilidad para adaptarse y enfrentar las demandas y presiones del medio, siendo un factor importante en el éxito de la persona, pues influye directamente en el bienestar general y salud emocional.

GENERAL	94
Optimismo (OP)	107
Felicidad (FE)	104
ESTADO DE ANIMO G	106
Control de Impulsos (CI)	82
Tolerancia al Estrés (TE)	101
MANEJO DEL ESTRES	90
Flexibilidad (FL)	100
Prueba de la Realidad (PR)	99
Solucion de Problemas (SP)	101
ADAPTABILIDAD	100
Responsabilidad Social (RS)	84
Relaciones Interpersonales (RI)	89
Empatia (EM)	87
INTERPERSONAL	85
Independencia (IN)	92
Autorrealizacion (AR)	92
Autoconcepto (AC)	103
Asertividad (AS)	94
Comprensión de si mismo (CM)	89
INTRAPERSONAL	93



Según los resultados obtenidos en el test I -ECE de Baron I.A.G.M. obtuvo una puntuación estándar de 85 a 115 según la tabla 15 del Manual, esto indica que la evaluada manifiesta una capacidad emocional adecuada o promedio. Es decir, la evaluada presenta un funcionamiento emocional saludable pues se siente bien con ella misma y a la vez percibe y comprende como las personas se sienten. Sabe manejar situaciones estresantes que se les presentan y rara veces pierde el control.

D. CONCLUSIONES GENERALES

Los resultados obtenidos la evaluada manifiesta algunos rasgos de personalidad necesarios que como profesional se requieren para el perfil de la vacante solicitada. Pues presenta una capacidad emocional adecuada, principalmente en su autoconcepto pues es una persona con una capacidad de expresar sus sentimientos, pensamientos y creencias; defiende sus derechos en una forma no destructiva. Rara vez, sus pensamientos y creencias se ven limitados por sentimientos incómodos de timidez o vergüenza. En sus relaciones interpersonales es capaz de establecer y mantener

relaciones mutuamente satisfactorias, intimando, dando y recibiendo afecto. Cultiva con éxito sus amistades, tiene expectativas positivas del intercambio social, pues suele ponerse sensibles por las demás personas con las cuales desean establecer relaciones estables. Afronta, reconoce y define problemas así para generar e implementar soluciones eficaces y de descartar las inadecuadas. En la solución de problema pues resuelve los problemas en vez de evitarlos o ser parte de ellos. Ya que es sistemática y metódica y se entregan a su quehacer. Tiene tolerancia de estrés pues tiene capacidad de resistir los eventos adversos y las situaciones llenas de tensión que se le presentan, enfrentando la tensión activa y positivamente, con ingenio, seguridad, eficacia, optimismo, calma y sin sobresaltarse, sin rendirse, sin angustiarse, sin desampararse ni desesperanzarse ni abrumarse. Y optimismo Pues suele buscar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva, optimista y esperanzada, ante la adversidad.

Cumple con el nivel de estudio requerido para la vacante solicitada, tiene amplia experiencia en atención de clientes y poca experiencia en área administrativa. Tiene un rango promedio en inteligencia general, lo cual le facilitarían a la candidata un rápido aprendizaje para el cumplimiento de las exigencias del puesto solicitado.

Sin embargo, no cuenta con la experticia necesaria que el puesto requiere. Pues, como está recién graduada, no tiene el perfil requerido para este puesto de trabajo. Pero, queda a discreción de la Dirección, la contratación de la candidata.

E. RECOMENDACINES

- ✓ Si la decisión de la Dirección fuera favorable para la candidata se recomienda se someta a un período de tiempo de aprendizajes en sus debilidades su buen desempeño laboral.

- ✓ Y por el contrario, si la Dirección no la considere para el puesto solicitado; se recomienda tener el perfil del candidata para un una nueva vacante disponible, por poseer características idóneas como profesional.

3. ENTREVISTA EN EL ÁREA PEDAGÓGICA.

En el ámbito de la psicología, la entrevista en el contexto educativo se puede definir como la vista, concurrencia y conversación entre dos o más personas para un fin determinado, relacionado con los procesos educativos y de aprendizaje. Normalmente, ese fin, será informativo, o irá dirigido a la resolución de un problema.

Para Rodríguez Rivera (1986), la entrevista en el contexto educativo es una conversación con un propósito que lleva a cabo el maestro o el orientador 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 (2009), de un encuentro directo, que puede ser informativo (sin valoración positiva o negativa), valorativo (cuando se expone un comportamiento determinado) o demandante.

La entrevista educativa es semiestructurada y directiva; tanto al principio (fase social, de recepción) como al final (despedida) se utilizan preguntas más abiertas y menos dirigidas, pero en la fase central, de obtención de la información, se recurre a preguntas cerradas y dirigidas a especificar la información que ya se ha obtenido o que se supone. (Barrasa, y otros, 2012).

3.1 Modelos de evaluación psicopedagógica.

En la disciplina de psicología se entiende por modelo el diseño para conceptualizar la naturaleza de una actividad psicopedagógica. Así, según las actividades que realice el profesional de la orientación, podremos decir que está siguiendo tal o cual modelo.

Para Escudero (1981) el modelo es una interpretación simplificada del objeto a que se refiere. Según Arnau, un modelo es «el intento de sistematización y descripción de lo real en función de presupuestos teóricos.

En el mismo sentido, Tejedor (1985) los considera como «aproximaciones intuitivas a la realidad, desempeñando un papel de puente que permite a la teoría la función interpretativa de los hechos». Por su parte Cruz (1997) entiende que el modelo es una «proyección sensible del conocimiento humano que refleja la relación entre los componentes esenciales de un problema científico para facilitar la comprensión, crítica o intervención sobre el mismo, así como el enriquecimiento del marco teórico donde se inserta.

Van Dalen y Meyer (1971) definen los modelos de investigación como «estructuras simplificadas o conocidas que se emplean para investigar la naturaleza de los fenómenos que los científicos desean explicar.

En la investigación científica se pueden proponer hipótesis y formalizar modelos, cuya revisión continua mediante la contrastación con la realidad, debería ir componiendo el corpus científico de una parcela del saber. En nuestro caso la orientación psicopedagógica.

Aunque no es fácil llegar a una clasificación de los modelos de intervención en orientación educativa, se han hecho intentos desde criterios diversos (evolución y consolidación de la actividad orientadora, objetivos y procedimientos, actitud del orientador, relación orientada, etc).

Recientemente Álvarez Rojo (1994), Rodríguez Moreno (1995), Monereo (1996), Sobrado (1998), Bisquerra (1998), Velaz de Medrano (1998), Sanz (2001), Santana (2003) ofrecen las clasificaciones que consideran más oportunas de los modelos de la orientación. En el siguiente cuadro ofrecemos algunas de las clasificaciones más conocidas:

Bisquerra (1998	**Álvarez González (1991)**
Modelo clínico.	Modelo de servicios.
Modelo de programas.	Modelo de servicios, pero, actuando por programas.
Modelo de consulta.	Modelo de programas.
Rodríguez Espinar y otros (1993)	**Sobrado (1998)**
Modelo de intervención directa individual	Modelo clínico o counseling: intervención individual mediante relación personal.

Modelo de intervención directa grupal (Modelo de servicios, de programas y de reforma).	Modelo de programas y de servicios: Intervenciones grupales.
Modelo de intervención indirecta individual	Modelo de consulta: intervención indirecta,
Modelo de intervención a través de medios	Intervención de autoayuda a través de procedimientos tecnológicos

1). El Modelo Clínico o Modelo del Counseling

El modelo clínico también se le conoce como modelo de counseling o relación de ayuda. La Asociación Británica para el Counseling (British Association for Counseling, 1992) define el counseling como la utilización hábil y fundamentada de la relación y la comunicación, con el fin de desarrollar el autoconocimiento, la aceptación, el crecimiento emocional y los recursos personales.

El propulsor de este modelo fue Carl Rogers, quien, con la publicación de su obra Counseling and Psicoterapia (1942) indicó que el foco de atención del asesoramiento se debe centrar en la persona y no en el problema. La psicoterapia promovida por Rogers presenta diferencias sustanciales respecto a la intervención clínica anterior:

1) No consiste en hacer algo al individuo, sino en una tarea de liberación, para que la persona crezca y se desarrolle. Tal como señala Barreto et. al. (1997) no es hacer algo a alguien sino algo con alguien.
2) Concede más importancia a los elementos emocionales que a los intelectuales.
3) Da más importancia a la situación presente que a la pasada.
4) Se destaca, por primera vez, que la relación terapéutica es en sí misma una experiencia de crecimiento.

Rogers se dio cuenta de la necesidad de cambiar las medidas curativas por las preventivas y de hacer tratamientos teniendo en cuenta el entorno físico y psicológico del sujeto.

Indicó la necesidad de ayudar a los clientes a que se enfrenten mejor con su situación a través de las entrevistas y de las técnicas del consejo y de la psicoterapia.

- El sujeto llega para recibir ayuda, La situación de ayuda queda delimitada.
- El asesor fomenta la libre expresión de los sentimientos que acompañan al problema.
- El asesor acepta, reconoce y clarifica estos sentimientos negativos.
- Cuando los sentimientos del sujeto han sido expresados en su totalidad surgen expresiones y tentativas de impulsos positivos que promueven el crecimiento.
- El asesor acepta y reconoce los sentimientos positivos de la misma manera que aceptó y reconoció los negativos.
- La captación intuitiva, la comprensión del Yo y su asunción constituyen el siguiente paso importante de este proceso.
- Mezclado con el proceso de captación intuitiva se da un proceso de clarificación de las decisiones y de los modos de acción posibles.
- La iniciación da acciones positivas pequeñas, pero altamente significativas.
- Una vez que el individuo ha captado su situación y ha intentado tomar algunas determinaciones positivas, los aspectos restantes son elementos de maduración.
- Existe una acción positiva e integradora cada vez mayor por parte del cliente.
- Existe una necesidad cada vez menor de recibir ayuda y un reconocimiento de que la relación debe terminar.

Fases del modelo clínico

a) Inicio y estructuración de la relación de ayuda.
b) Exploración.
c) Tratamiento en función del diagnóstico.
d) Seguimiento y evaluación.

La entrevista en la relación de ayuda

El modelo clínico se concreta en la entrevista como procedimiento característico para afrontar la intervención directa e individualizada. Aunque tiene un carácter eminentemente terapéutico, también puede tener una dimensión preventiva y de desarrollo personal.

Toda entrevista supone un proceso de comunicación, porque se basa en una relación interpersonal, no casual sino programada, y con la finalidad de facilitar el crecimiento personal de la persona entrevistada.

Actúa básicamente en dos niveles: el cognitivo y el emocional. Cuando ambos han sido tratados se produce en el sujeto un cambio conductual.

Por lo que respecta al nivel cognitivo, mediante la entrevista, el orientador debe conocer (y hacer conocer) cuál es el modelo representacional de la realidad que posee el entrevistado, y, partiendo de dicho conocimiento, orientar al cliente para que pueda cambiar su visión de la realidad, enfocándola desde otros puntos de vista o aprendiendo a reestructurarla. En ocasiones las personas comenten una serie.

2). El Modelo de Programas

Se entiende por programa «toda actividad preventiva, evolutiva, educativa o remedial que, teoréticamente fundamentada, planificada de modo sistemático y aplicada por un conjunto de profesionales de modo colaborativo, pretende lograr determinados objetivos en respuesta a las necesidades detectadas en un grupo dentro de un contexto educativo, comunitario, familiar o empresarial» (Repetto, 2002).

Todo programa, por tanto, implica una actividad planificada, la cual debe encontrar su fundamento en las teorías previamente desarrolladas. Además, la aplicación del programa supone una actuación común, colaborativa y abierta a diversos contextos, donde la finalidad es dar respuesta a unas necesidades previamente detectadas. La mayoría de autores señala, como básicos, los siguientes elementos imprescindibles en todo programa:

- Ha de basarse en la identificación de unas necesidades.
- Ha de dirigirse al logro de unos objetivos para cubrir las necesidades detectadas.
- La actividad se ha de planificarse previamente.
- La actividad ha de ser evaluada.

Sólo mediante la intervención por programas es posible asumir los principios de prevención, desarrollo e intervención social y proporcionar un carácter educativo y social a la orientación. Para ello es necesario que las instituciones reúnan unos requisitos mínimos (Álvarez González, 1995):

a) Compromiso por parte del centro y de los responsables de la orientación de potenciar programas dirigidos a todos los alumnos.

b) Ver el programa como una actividad más dentro de la tarea escolar, dándole un carácter procesual, evolutivo y comunitario.

c) Implicación y disponibilidad de tiempo del personal que va a ejecutar el programa.

d) Presencia en el centro de un especialista de Orientación que asesore, dinamice y dé soporte técnico.

e) El tiempo de intervención ha de ser previamente fijado, estableciendo un calendario y un horario. - Se debe contar con recursos humanos y materiales suficientes.

f) Es preciso crear canales de información dentro y fuera del centro.

g) Se requiere un nuevo modelo organizativo de la Orientación, con varios agentes implicados y con la especificación de las funciones de cada uno de ellos. - Será necesario evaluar el programa en todas sus fases y por parte de todos los implicados.

3) El Modelo de Consulta

La intervención directa sobre el individuo (a través del modelo clínico) y la intervención grupal sobre el colectivo (a través del modelo de programas) no son suficientes si se quiere afrontar con eficacia y de forma plena la función educativa de la orientación.

Es imprescindible tener presente en esa acción orientadora a la intervención indirecta sobre todos los agentes educativos, en especial sobre los profesores y los padres, sin olvidar la consulta a la institución educativa como tal.

A este modelo de intervención le denominamos de consulta y podríamos definirlo como la relación entre dos profesionales generalmente de diferentes campos: un consultor (orientador, psicopedagogo) y un consultante (profesor, tutor, familia) que plantean una serie de actividades con el fin de ayudar/asesorar a una tercera persona o institución. Ésta puede ser un alumno, un servicio, una empresa, etc. Dos pueden ser los objetivos de las funciones de consulta (Bisquerra y Álvarez, 1996)

- La función de consulta como actividad profesional de ayuda a los diferentes agentes y a la propia institución u organización.
- La función de consulta como una estrategia de intervención y formación.

No se debe confundir el modelo de consulta con el modelo de counseling. Cuando hablamos de consulta nos estamos refiriendo a una relación entre profesionales, con status similares que se aceptan y respetan, desempeñando cada uno su papel (consultor/consultante). Y cuando nos referimos al counseling, esa relación se está llevando a cabo entre personas con distinto status (orientador-cliente) con un carácter predominantemente terapéutico.

La relación en la consulta es triádica: consultor–consultante–cliente. El consultante decide acudir al consultor para realizar una consulta que afecta a la relación que este último mantiene con el cliente. De ahí que digamos que el modelo de consulta supone para el orientador una intervención indirecta. Gráficamente la representación sería:

Dentro del modelo de consulta podemos destacar tres campos:

a) **El campo de la salud mental,** basado en los planteamientos de Caplan (1970), donde se trata de ayudar al consultante a que afronte cada una de las situaciones problemáticas que se le presentan a través de una información y formación adecuadas.

b) **El campo de las organizaciones**, donde se prima la función del consultor como agente de cambio o consultor de procesos que ayuden a proporcionar las competencias para resolver los problemas y asumir las responsabilidades (Drapela, 1983).

c) **El campo educativo,** donde se trata de ayudar a un tercero que es el alumno. En este caso, el consultor habitualmente es el orientador; el consultante es el profesor, que actúa de mediador y el cliente es el alumno. (Sanchiz Ruiz, 2008/2009)

Por otra parte, Para Berrío García et al., (2019) es un proceso de recolección, análisis e interpretación de datos utilizados por psicopedagogos, docentes de educación especial como de docentes regulares, con el fin de elaborar modelos explicativos del fenómeno de enseñanza y aprendizaje, en base al principio que los sujetos que se encuentran inmersos en los procesos académicos tienen condiciones singulares, con historias personales, familiares y escolares particulares.

Para la realización de una evaluación psicopedagógica, la opción de un modelo permite no solo tomar las concepciones teóricas, sino también practicar ciertos procedimientos, métodos y técnicas de evaluación. Cardona-Moltó et al., (2006) sustentan cuatro modelos enfocados al ámbito de la psicopedagogía, sintetizado en la Tabla 1 de la siguiente manera:

Modelos diagnósticos psicopedagógicos

El modelo Psicométrico: Proviene del paradigma positivista, ya que se caracteriza por cuantificar la capacidad intelectual de evaluado.	El Modelo evolutivo u operativo: Parte de los postulados teóricos de Piaget y el Constructivismo. Instrumentaliza la evaluación desde la entrevista.

El Modelo Conductual o Funcional: Incluye como objeto de observación e Intervención la conducta y el ambiente, por ello privilegia el método experimental.	El Modelo Cognitivo: Analiza los procesos cognitivos, tanto básicos como superiores como objeto de observación y evaluación con el fin de intervenirlos.

3.2 Técnicas e instrumentos de evaluación psicopedagógica

En la evaluación psicopedagógica generalmente se utilizan dos tipos de pruebas:

Normativas o Estandarizadas	Criteriales o no Estandarizada
✓ Tienen el propósito de establecer comparaciones entre los distintos alumnos y de relacionar los datos obtenidos con los de un grupo de sujetos considerado como norma. ✓ Sitúan al alumno con relación al grupo normativo y su valor diagnóstico hace referencia a conocer las definiciones, dificultades o necesidades educativas especiales.	✓ Tienen como propósito conocer las consecuencias, logros o habilidades de los alumnos con relación a un determinado criterio. ✓ Pretenden reflejar el nivel alcanzado por un alumno en un objetivo concreto. ✓ Su finalidad diagnóstica debe permitir el establecimiento del tipo de intervención que se requiera.

A continuación, se presenta la clasificación de las técnicas de diagnóstico según Maganto:

1. Técnicas Objetivas.

Son empleadas en situaciones muy controladas. Son pruebas objetivas cuando las alternativas a las respuestas son limitadas; las pruebas son muy sistemáticas y estructuradas; la respuesta está cerrada, es decir, el examinado no pueda alterarla y son utilizadas para evaluar aspectos muy concretos de la personalidad. Para que una prueba sea objetiva debe cumplir con lo siguiente:

- Las mediciones están basadas en la ejecución u observación de la conducta del sujeto en situaciones controladas.
- La valoración de las respuestas es cuantitativa.
- Se exige que la respuesta sea adecuada o pertinente.
- El registro de los datos supone una mínima acción por parte del examinador.
- Responde a una sola dimensión de la personalidad.

Pueden considerarse como técnicas objetivas:

- Los cuestionarios.
- Los inventarios.
- Las escalas estimativas.
- Las técnicas de observación.

2. Técnicas Subjetivas.

Los examinados pueden responder con toda libertad. Exigen mayor preparación por parte del psicopedagogo ya que son más difíciles de evaluar. Mediante las respuestas se pretenden descubrir las características de la personalidad del examinado.

Para Ballesteros las técnicas subjetivas son los dispositivos que permiten la calificación o clasificación, según atributos o descripciones verbales, que el sujeto realiza sobre él mismo, sobre personas, objetos o conceptos, o bien que otros realizan sobre él y señala algunas características:

- Las respuestas son resultado de la opinión del examinado.
- El procedimiento de interpretación es flexible, puede ser cualitativo o cuantitativo, dependiendo de los objetivos a evaluar.
- El material está semiestructurado.

Pueden considerarse como técnicas subjetivas:

- Las entrevistas.
- Los autoinformes.

3. Técnicas Proyectivas.

Permiten al examinado una gran libertad de respuesta, por lo tanto, el profesional que interpretará los resultados requiere un alto grado de preparación. Ofrecen bajos índices de validez. Pueden utilizarse cuando las técnicas objetivas, subjetivas y psicométricas no nos informan de la problemática que presenta el examinado.

Para Linszey una técnica proyectiva es "un instrumento con una sensibilidad especial hacia los aspectos ocultos o inconscientes de la conducta, que permite o da pie a una amplia gama de respuestas del sujeto, es altamente multidimensional, y evoca datos de respuesta extraordinariamente ricos o abundantes en un sujeto que tiene muy poca consciencia de los verdaderos propósitos del test.

4. Técnicas Psicométricas.

Se basan en la medición de diversos aspectos del comportamiento humano mediante el uso de reactivos debidamente estructurados, que generalmente son conocidos como tests. Nos permiten obtener información cuantificada, sujeta a la norma, uniforme, homogénea, precisa, objetiva y generalizable a contextos más amplios de población debido a su estandarización. Se clasifican de acuerdo al criterio empleado.

Según los aspectos del comportamiento que van a medir se clasifican de la siguiente manera:

- **Pruebas de capacidad**. Permiten evaluar lo que una persona puede hacer y las posibilidades de actuación y adquisición de técnicas para un mayor rendimiento personal y social. Están divididas en pruebas de rendimiento y de aptitudes.
- **Pruebas de conducta o personalidad.** Se orientan a determinar lo que el individuo hará en las circunstancias naturales de la vida, su conducta, son reflejo de su personalidad.

Instrumentos de evaluación

Para llevar a cabo satisfactoriamente el proceso de evaluación psicopedagógica será necesario utilizar los instrumentos de evaluación adecuados, por lo tanto, será también necesario conocer cuáles y en qué medida deben usarse.

Los instrumentos de evaluación son aquellas herramientas de trabajo, útiles para el pedagogo que le permiten recoger datos de manera que orienten su trabajo y le permitan acercarse, con base en los resultados de su aplicación e interpretación, al objeto del problema con una visión clara, objetiva y global de la realidad que vive el sujeto evaluado. Pueden servirnos únicamente si se adaptan a nuestro contexto y nos orienten hacia la información que necesitamos. La importancia de conocerlos radica en poder utilizarlos de manera útil y precisa al servicio de nuestras necesidades.

La clasificación de los instrumentos de evaluación que pueden permitirnos realizar nuestros objetivos, se clasifica en la siguiente tipología:

Instrumentos Estandarizados. Todas las herramientas que podemos encontrar en el mercado, científicamente comprobadas, tanto en validez como en fiabilidad. Esta clasificación incluye, entre otras, las siguientes pruebas:

a) Inteligencia. Goodenough

- Test del Dibujo de la Figura Humana.
- Medida de la madurez intelectual.
- Raven. Matrices progresivas.
- Escalas CPM color.
- SPM General y APM Superior.

Medida de la inteligencia general.

- WPPSI – español.
- WISC-RM. Escalas de inteligencia.
- Diagnóstico clínico de la inteligencia.

b) Psicomotricidad.

- EPP. Escala de Evaluación de la Psicomotricidad en Preescolar. Evaluación de algunos aspectos importantes de la psicomotricidad en niños.
- FROSTIG. Método de evaluación de la percepción visual. Desarrollo de la aptitud perceptivo-visual.

- DPTV-2. Método de evaluación de la percepción visual de Frostig. Mide percepción visual, integración visomotora, relaciones espaciales, posición en el espacio, constancia de forma, figura fonda.
- Portage, Guía de educación preescolar. Desarrollo de diversas áreas de las aptitudes infantiles: socialización, lenguaje, autoayuda, cognición y desarrollo motriz.
- VMI. Prueba Berry, Buktenica del Desarrollo de Integración Visomotriz. Desarrollo visual, motriz y visomotriz. Currículo Carolina. Evaluación y ejercicios para bebes y niños pequeños con necesidades especiales. Mide desarrollo sensoriomotriz.

c) Lenguaje

- Bohem Test de conceptos básicos. Medida del grado en que los niños conocen algunos conceptos que condicionan el aprendizaje escolar.
- EDIL, 1. Exploración de las dificultades individuales de Lectura, Nivel 1.
  Evaluación de tres aspectos de la lectura (exactitud, comprensión y velocidad) y también del nivel global de la misma.
- ITPA. Test Illinois de Aptitudes Psicolingüísticas. Según los autores es una prueba de diagnóstico individual comparativo de funciones psicológicas y lingüísticas.
- Pruebas de Diagnóstico Preescolar. Evaluación de aspectos aptitudinales importantes para el aprendizaje: verbal, cuantitativo, memoria, perceptivo-visual y psicomotricidad fina.
- TALE. Test de Análisis de la Lecto-Escritura. Determinación de los niveles y las características específicas de la lectura y escritura, en un momento dado del aprendizaje.
- Valett. Evaluación del Desarrollo de las aptitudes básicas para el aprendizaje.
- Evaluación de aptitudes para el aprendizaje.
- Dislexias y Disgrafías. Mide lectura y escritura.
- ELCE. Exploración del lenguaje comprensivo y expresivo. Mide elocución y comprensión en el lenguaje.
- BADIMALE. Batería Diagnóstica de la Madurez Lectora. Mide enseñanza y aprendizaje de la lectura.

d) Orientación escolar

- BAPAE Nivel 1 y 2. Batería de Aptitudes para el Aprendizaje Escolar. Evaluación de: comprensión verbal, aptitud numérica y algunos aspectos de la aptitud perceptivo- visual en escolares.
- Pruebas pedagógicas para preescolar y ciclo inicial. Mide matemáticas, lenguaje oral, lenguaje escrito y habilidades perceptivo-motrices.
- AEI. Aptitudes de Educación Infantil. Aptitud verbal, cuantitativa, espacial, memoria y visomotricidad.
- PDA. Programa de desarrollo de aptitudes para el aprendizaje escolar.

Psicomotricidad, percepción y lenguaje.

- BEDPAEC. Batería para la Evaluación Dinámica del Potencial de Aprendizaje y de las Estrategias Cognitivas. (Miranda Castro, 2016)

3.3 La observación

Es un método de evaluación cuando existe un ejercicio de voluntad y una intencionalidad dirigida al objeto de conocimiento. Es la captación inmediata del objeto, la situación y las relaciones que se establecen.

Cuando la observación se define como la recolección de información en forma sistemática, válida y confiable, asumimos que la intencionalidad es científica. Entonces, necesita ser plasmada en registros que contengan criterios claros para, posteriormente, poder procesarla.

La observación es abierta cuando la indagación es libre y no está condicionada por criterios específicos. Se explora todo lo que aparece atendiendo a un marco referencial previo, que aporta los lineamientos básicos. Hablamos de observación cerrada cuando está sujeta a una guía previa delimitada por instrumentos.

Para indagar sobre algunos aspectos del aprendizaje; por ejemplo, las habilidades adquiridas en determinados procedimientos o ciertas características actitudinales en relación con los otros individuos y con la tarea, la observación es el único medio que tenemos para recolectar

información válida para la toma de decisiones. Los mayores problemas que presenta este modo de medición se refieren a la objetividad y a la significación de lo observado.

Tanto en los aprendizajes comprendidos en los contenidos procedimentales, como en los actitudinales, es casi imposible medir las adquisiciones con el tipo de pruebas más difundidas, como son los exámenes escritos, en cualquiera de sus formas. La evaluación puede darse mediante los siguientes procedimientos:

a) Observar al alumno en plena actuación y así describir o juzgar su comportamiento.
b) Examinar la calidad del producto que resulta de un proceso.
c) Pedir opiniones a los pares.
d) Preguntar la opinión del individuo.

La observación como técnica puede tender a la subjetividad, por lo que requiere de mayor tiempo y esfuerzo para la construcción de instrumentos de registro. Sin embargo, su principal ventaja es que proporciona el medio más apto para evaluar conductas importantes que, de otra manera, quedarían perdidas a la hora de tomar decisiones calificadoras. (Coordinación de Educación a Distancia)

3.4 Casos de análisis y evaluación: médico, atributos y dinámico.

A continuación, se presentan casos prácticos de análisis y evaluación, en el área psicopedagógica.

Caso 1.

INFORME PSICOPEDAGÓGICO

I. DATOS GENERALES

Nombre: MRMP
Edad: 6 años, con 6 meses.
Sexo: Femenino
Fecha de nacimiento: 14/12/2016
Nivel académico: Preparatoria
Centro Escolar: C.E, Colonia Llano Verde
Fechas de evaluación: 19, 20, 22 de junio de 2023
Fecha de informe: 24 de junio de 2023

II. MOTIVO DE CONSULTA

La madre de la paciente solicita una evaluación para poder identificar lo que debe de potenciar en su hija, ya que en los últimos meses se rehúsa hacer las tareas que le dejan en la escuela, mejor le gusta jugar con plastilinas y hacer figuras, sin embargo, por parte de la maestra no tiene ninguna queja, ya que la niña se desenvuelve muy bien en las actividades asignadas e incluso es una de las mejores estudiantes de la clase.

III. PRUEBAS PSICOLÓGICAS APLICADAS

TESTS ABC	**Es una prueba que se utiliza en el área educativa, con el fin de predecir el tiempo que tardará un niño en aprender a leer y escribir. Está formado por 8 subpruebas, las cuales son las siguientes: Copia de figuras, Denominación de figuras, Reproducción de movimientos, Reproducción de palabras usuales, Reproducción de un relato, Reproducción de polisílabos no usuales, Recorte de papel y Punteado de papel.**
FACTOR "G" ESCALA 1	Es una prueba que evalúa la capacidad mental general o factor G. Permite poder conocer la edad mental y Coeficiente intelectual en los niños de 4 a 8 años o adultos con deficiencia mental. Contiene ocho subtests: Sustitución, Clasificación, Laberintos, Identificación, Ordenes, Errores, Adivinanzas y Semejanzas.
DIBUJO DE LA FAMILIA	Es una prueba proyectiva que permite entender la calidad de las relaciones interpersonales y la comunicación y como los niños construyen la realidad basándose en las relaciones familiares.

IV. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Anamnesis, Información obtenida por su madre FM, quien autorizo la posterior evaluación de la paciente.

- *Historia familiar:* Convive con su mamá y su hermano mayor, su padre ha sido capturado por el régimen de excepción hace 5 meses, su tía también fue capturada hace 9 meses y ha visto como su abuela materna sufre por su ausencia, lo cual han sido situaciones traumáticas que han enfrentado como familia, la paciente se relaciona con sus abuelos paternos ya que muchas veces queda al cuido de ellos.
- *Historia prenatal:* Su madre no vivió experiencias traumáticas durante el embarazo, nació en parto vaginal sin ninguna dificultad o riesgo.
- *Historia de salud:* No ha recibido evaluación o tratamiento psicológico con anterioridad. No tiene: enfermedades crónicas, intervenciones quirúrgicas o fracturas. La madre ha estado al pendiente de cumplir con todo el esquema de vacunación,
- *Infancia:* Le gusta jugar con otros niños. La paciente se viste sola, va sola al baño, hace mandados y ayuda en casa con el orden y le gusta la limpieza. Actualmente duerme con su madre o con su abuela materna.
- *Escolaridad:* Actualmente cursa preparatoria, le gusta asistir a la escuela todos los días, es limpia y ordenada en sus cuadernos y trabajos escolares. La maestra le ha dado buenas referencias del desempeño de la paciente en la escuela. Ya puede escribir su nombre.

Al momento de realizar las pruebas la paciente se presentó con ropa limpia, cabello limpio, se mostró cómoda, participó de las pruebas sin ninguna dificultad, escribe con la mano derecha, no tiene dificultades para realizar trazos, se expresa con facilidad, atiende indicaciones.

- **TESTS ABC.**

Los resultados obtenidos por MPMR, indican en un rango superior: *la atención dirigida y vocabulario*, por lo que se le facilita la reproducción de un relato, denominación de figuras y recorte de papel. *Capacidad general de aprendizaje y la coordinación visual motora*, por lo que se le facilita copiar figuras y la reproducción de movimientos.

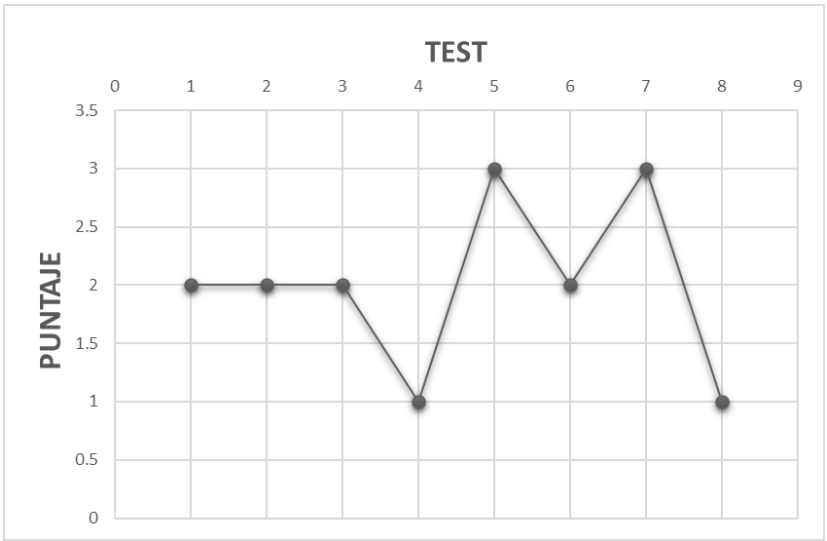
Las variables que se encuentran en un nivel inferior, son: *La memoria auditiva, capacidad de pronunciación e índice de fatigabilidad,* lo que indica dificultades en la memorización y reproducción de palabras usuales, pronunciación de palabras inusuales, además muestra fatiga al realizar punteado en papel.

Para mejor comprensión se presenta la siguiente tabla con los resultados obtenidos en las diferentes subpruebas aplicadas:

SUBPRUEBAS	VARIABLES QUE MIDE	PUNTAJE DIRECTO	RANGO
1.Copia de figuras	*Coordinación Visual Motora	2 puntos	Medio

2.Denominación de Figuras	*Memoria visual *Atención Dirigida *Vocabulario *Comprensión general	2 puntos	Medio
3.Reproduccion de movimientos	*Coordinación-visual- motora	2 puntos	Medio
4.Reproduccion de palabras usuales	*Coordinación auditiva-motora *Memoria auditiva *Resistencia a la ecolalia *Capacidad de pronunciación	1 punto	Inferior
5.Reproducción de un relato	*Atención dirigida *Vocabulario *Capacidad general	3 puntos	Superior
6.Reproduccion de polisílabos no usuales	*Resistencia a la ecolalia *Coordinación auditiva y motora *Capacidad de pronunciación	2 puntos	Medio
7.Recorte de papel	*Coordinación visual-motora *Índice de fatigabilidad *Atención dirigida	3 puntos	Superior
8.Punteado en papel	*Índice de fatigabilidad *Atención dirigida	1 punto	Inferior
	VALORACION TOTAL	**16 PUNTOS**	**PROMEDIO**

PERFIL



- **FACTOR "G", ESCALA 1**

Para mejor comprensión de la Edad Mental y Cociente Intelectual de MPMR se presenta la siguiente tabla con los resultados obtenidos en cada una de los subtests aplicados.

PRUEBA	PUNTUACIÓN
1.Sustitución	3 puntos

2. Clasificación	6 puntos
3.Laberintos	10 puntos
4. Identificación	8 puntos
5.Ordenes	7 puntos
6. Errores	4 puntos
7. Adivinanzas	6 puntos
8. Semejanzas	12 puntos
TOTAL	**56**
Edad Mental=	**7 años, 0 meses**
Cociente Intelectual=	**108**

- **TEST DEL DIBUJO DE LA FAMILIA**

El dibujo de la familia realizado por MPMR, refleja un buen desenvolvimiento psico motriz y vitalidad, confirma un nivel de inteligencia óptimo para seguir indicaciones y plasmar su realidad en un dibujo.

Según el primer dibujo trazado en la prueba indica que se identifica con su abuela materna con la cual ha creado un vínculo afectivo muy cercano, por lo que demuestra que la considera una persona muy importante en esta etapa de su vida e inclusive le ha dejado un mensaje escrito en su dibujo, según lo expresó en la entrevista. Al mostrar una identificación con su abuela materna y suprimir una niña en la familia representada en el dibujo, indica el sentimiento de estar excluida por su madre y su hermano mayor y además que afectivamente no se conecta con ellos, ya que los últimos meses ha estado separada de su padre y ella ha creado un vínculo muy fuerte con él. Al notar como su abuela materna también enfrenta la misma situación debido a que su hija (Tía de la paciente) también ha sido separada de la familia, se identifica con ella y se refleja en su persona.

V. CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos indican que MPMR posee en general un nivel promedio en la capacidad para el aprendizaje, por tanto, se infiere que el desarrollo mental de la paciente es óptimo por lo que tendrá éxito en el aprendizaje de lectura y escritura en su primer año de educación básica regular.
  Sin embargo, es necesario poder potenciar la memoria auditiva, capacidad de pronunciación e índice de fatigabilidad. Asi como atender la alteración del lenguaje “dislalia”, identificada en la dificultad de la pronunciación del fonema “erre” R.

- MPMR indica una Edad Mental de 7 años, lo cual está acorde a su edad cronológica y un Cociente Intelectual de 108, por lo que se infiere que el grado académico que cursa actualmente es el adecuado para su capacidad mental, teniendo éxito en las actividades académicas que se requieren.

- En cuanto a la proyección de su realidad MPMR mediante la realización de un dibujo manifiesta la existencia de un factor afectivo que está repercutiendo directamente su rendimiento en las actividades académicas que le asignan para la casa y esto se debe al vacío emocional de no estar cerca de su padre e identificándose con su abuela materna que está atravesando por una situación de separación en condiciones similares.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que MPMR reciba apoyo psicopedagógico para fortalecer las diferentes áreas para nivelar las capacidades de memoria auditiva que necesita para su éxito en el desempeño escolar a futuro.

- Atender profesionalmente, la alteración en el lenguaje “dislalia” identificado en MPMR ya que manifiesta dificultad para pronunciar el fonema “erre” R.

- Es importante que la familia de MPMR, pueda invertir en materiales educativos y didácticos que ayuden a potenciar la memoria y pronunciación mediante juegos.

- Cuidar los horarios de sueño, tiempo del uso de los dispositivos tecnológicos, hábitos alimenticios, brindar espacios de recreación y controles de salud de MPMR esto puede ayudar a disminuir el índice de fatigabilidad identificado en la evaluación.

- Es necesario atender el estado emocional de MPMR y de su familia mediante un proceso de psicoterapia individual y familiar.

Caso 2.

INFORME PSICOPEDAGICO

1. DATOS GENERALES.

NOMBRES Y APELLIDO: X **SEX0:** Femenino.

FECHA DE NACIMIENTO Y EDAD: 02 de febrero del 2015. 7 años.

CENTRO EDUCTIVO: Centro Escolar Benjamín Bloom.

CURSO ACADÉMICO: Segundo grado.

LOCALIDAD: Apopa.

2. MOTIVO DE CONSULTA.

"Es bien inquieta y me cuesta mucho para cuando tiene que haga las tareas en la casa, porque no le gusta hacer las tareas. Todo le da pereza".

3. PRUEBAS APLIC4DAS.

TEST ABC	Es una evaluación que se emplea para determinar la madurez de los niños y cómo esta influye en su capacidad de aprendizaje de lectura y escritura, lo que es importante ya que los resultados podrán ser utilizados para predecir el tiempo que se tomarán los menores para aprender dichas habilidades.
TEST DEL DIBUJO DE LA FAMILIA	Es una de las pruebas proyectivas de la familia más famosas para evaluar las conexiones emocionales infantiles. Permite entender cómo perciben los niños y/o adolescentes sus relaciones más cercanas. De forma simple y económica nos permite entender la calidad de las relaciones interpersonales y la comunicación y cómo los niños construyen la realidad basándose en las relaciones familiares.
FACTOR "G" (ESCALA 1)	Evaluación de la Inteligencia General,

4. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

La madre no vivió ninguna situación traumática durante su embarazo de Daniela, todo fue normal. Y fue un embarazo deseado con una duración de parto rápido. Pesando 8 lbs. Con 53 cm. No teniendo ningún problema cuando nación; aunque el asma se le desarrolló de seis meses el cual se lo controlaron. Siendo alérgico al melocotón. Y no ha tenido hospitalizaciones por ello.

No ha vivido con su familia situaciones traumáticas, siendo el ambiente familiar en cierta manera agradable. Asumiendo la diciplina comúnmente la madre, pues ella es la que pasa más tiempo con ella y cuando es necesario le pega. Porque cuando está con su papá le tolera todo, pero cuando se enoja la castiga.

No ha repetido ningún grado, la maestra dice que haya si trabaja muy bien, nada más que bromea mucho con los niños.

El problema lo tenemos aquí, Hemos notado cambios en su comportamiento cuando nació David. Desde que nació el niño, se comenzó a portar así de no hacer caso. Entonces, cuando le digo que haga sus tareas me ha cuesta que haga las tareas en la casa.

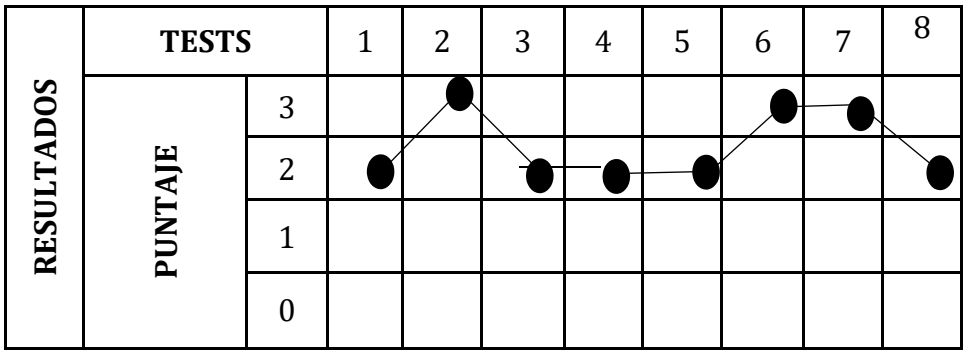
Los miembros de su familia según los identifico X

NOMBRES	EDAD	PRENTESCO	PROFESIÓN Y OFICIO	NIVEL ACADÉMICO
Evelin Xiomara Benítez de Larín.	31 años	Madre	Ama de casa	Bachillerato
David Daniel Larín Benítez.	1 año 9 meses	Hermanito	Ninguna	Ninguna
Saraí Nohemí Larín Benítez.	9 Años	Hermanita	Estudiante.	Quinto Grado.
Daniela Abigail Larín Benítez.	7 Años.	Niña Evaluada	Estudiante.	Segundo grado.
Elías Daniel Larín Chávez.	41 Años.	Padre	Pastor	Bachillerato.

TEST ABC

RESULTADOS CUANTITATIVOS.

NOMBRE	TESTS								PUNTAJE	%
Daniela	1	2	3	4	5	6	7	8		
	2	3	2	2	2	3	3	2	19	



TEST DIBUJO DE LA FAMILIA

PLANO GRÁFICO

Amplitud y fuerza	Los dibujos son pequeños, indicando inhibición de la expansión vital u una fuerte tendencia en replegarse a sí mismo.
Fuerza de trazo	Trazo fuerte, pulsaciones, audacia y liberación instintiva.
Sector de la página	Sector izquierdo es del pasado, regresando a su infancia.
Ritmo	Repite trazos simétricos, en todos los dibujos (Curvas) Tendencia de una neurosis o carácter obsesivo.

PLANOS ESTRUCTURALES FORMALES

El dibujo realizado fue de tipo sensorial es decir Daniela dibuja de una manera espontánea, muy vital para él estar en dentro del grupo familiar, principalmente sensible a su ambiente, al movimiento y calor de los lazos.

Los trazos que predominan en el dibujo son las líneas curvas expresando dinamismo de la vida.

Planos de contenidos

Hubo una identificación de realidad, Daniela dibuja a su propia familia, a los cinco miembros incluida ella ubicándose ella mirando al papá. Primero dibujo a su madre, al hermanito menor la ubico solamente agarrada de una mano de la madre. Luego dibujo a su hermana y por último a su padre.

Que haya dibujado a su hermanito menor solamente agarrado de una mano de la madre se debe a que la niña siente celos de su hermanito (Negación de existencia), pues ella piensa que su hermanito le ha sustituido en el afecto con sus padres, más específicamente con la madre. Mencionando Daniela que cuando se le consulto quien quisiera ser, menciono que su hermanito. (Identificación).

Identifico a su mamá como la más buena de todos y a su hermanito como el menos buena. De igual manera dijo que su mamá era la más feliz, y que él era el menos feliz. Cuando le pregunte quien debía quedarse

en casa si fuesen a salir a un lugar a divertirse menciono que todos.

TEST FACTOR G. ESCALA 1

RESULTADOS CUANTITATIVOS

PRUEBAS	PUNTUACIÓN	OBSERVACIONES
1. Sustitución.	6	No tuvo dificultad para realizarla, solo que iba lenta realizando la actividad.
2. Clasificación.	12	No tuvo mayor dificultad.
3. Laberintos.	9	Cuidadosamente realizó la actividad.
4. Identificación.	12	No tuvo mayor dificultad.
5. Órdenes.	9	Presento dificultades de atención.
6. Errores.	5	Tuvo dificultades para encontrar los errores.
7. Adivinanzas.	6	Tuvo dificultades de atención.
8. Semejanzas.	6	No tuvo mayores dificultades para realizar la actividad.
TOTAL	65	

PUNTUACIÓN DIRECTA	EDAD MENTAL	CI
65	8 años	114

Según los resultados obtenidos en los test Daniela manifiesta en los test ABC presento buena coordinación visual y auditiva motora, memoria visual y auditiva, capacidad general ya que no tuvo mayor dificultad en las actividades que evaluaban lo anterior. Pero, tuvo dificultades en las actividades que evaluaban la atención dirigida, problemas en la compresión y la resistencia a la ecolalia. En el test el dibujo de la familia, se puede inferir sobre el dibujo realizado por parte de la niña se puede inferir que la niña demanda atención específicamente más de la madre mostrando un comportamiento rebelde en ocasiones, pues su dibujo fue de tipo sensorial, es decir está contenta por su grupo familia y ella es muy extrovertida a la vida. Se pudo apreciar en el dibujo, que ella se colocó a la par del padre y

con la cara viéndolo a él, y a la madre chineando a su hermanito, lo indica, que ella se siente más identificada con el padre. Pues ella, mencionó cuando se realizó la entrevista del dibujo que se cayó de la moto cuando nació su hermanito. Según los resultados obtenidos Daniela manifiesta una edad mental de 8 años con un CI DE 114.

4.. CONCLUSIONES

- Según los resultados de los test ABC, lo que se puede inferir que X presenta problemas de atención, comprensión y resistencia a la ecolalia.
- Según el test del dibujo de la familia se puede inferir que el problema que presenta X es sentirse desplazada. Ya que presenta celos de su hermanito. Por esa razón es que ella muestra rebeldía con la madre cuando le indica que realice la tarea no le hace caso.
- Según el test factor G escala 1, se aprecia que X está acorde a su edad a su aprendizaje.

5. RECOMENDACIONES.

- Realizar actividades que haya que seguir indicaciones.
- Realizar actividades para la coordinación audio motora y aquellas en las que se deba seguir direcciones.
- Repetir palabras, frases y oraciones.
- Declamar poemas y decir adivinanzas como pequeños trabalenguas.
- Que la madre le ponga más atención a Daniela, para que ella sienta que ha sido desplazada por su hermanito

4. INFORME PSICOLÓGICO.

4.1. Evaluación psicológica.

Cuando se habla del informe psicológico, nos estamos refiriendo al cierre del proceso psicodiagnóstico, es una forma tradicional de presentar y comunicar los resultados de la evaluación, es el documento en donde se plasma la información esencial obtenida de la evaluación psicológica realizada, expresa de manera organizada, sintetizada e integrada, lo que se ha comprendido de la persona dentro de un contexto particular y en un momento dado, e incluye una descripción valorativa del mismo, con el objetivo de dar respuesta a las preguntas específicas del demandante.

Al realizar un informe psicológico los datos obtenidos se examinan desde un marco de referencia, constituido por teorías del desarrollo y la personalidad, para darle un sentido psicodinámico, funcionalista, cognoscitivista, gestaltista, etc. Los hallazgos serán 3 o 4 integrados dinámicamente con el propósito de establecer las conclusiones que guíen la toma de decisiones más conveniente, para cada caso.

Por tanto, el informe escrito debe de transmitir de manera clara y concisa los hallazgos centrales, las conclusiones y las recomendaciones pertinentes al caso; debe estar centrado en

4.2. Método de evaluación.

Cuando la evaluación psicológica se ha concluido la información obtenida se ha organizado, sintetizado e integrado. La integración de un informe 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 (Sattler, 2003).

Con el fin de que el Informe psicológico cumpla su cometido, es importante considerar algunos principios básicos para la redacción del mismo (Ávila, A., 1992).

1) El informe es parte y a la vez resultante del proceso psicodiagnóstico o de evaluación al cual pertenece. No es posible entender el informe separado del contexto en el cual tiene origen.
2) El informe ha de ser relevante en cuanto a su objeto y contenido. Debe excluirse todo aquello que no se refiere a su objetivo.
3) El informe ha de ser necesario. No deben realizarse informes sin que exista un propósito definido para su ejecución, relevante a la intervención psicológica.
4) El informe ha de tener utilidad, es decir, debe permitir tomar decisiones o hacer un uso específico del mismo, de acuerdo a las necesidades reales del cliente.
5) El informe ha de ser riguroso, veraz y objetivo, tanto en sus aspectos metodológicos - procedimientos de exploración e integración, seguidos para su elaboración- como en su contenido. Para algunos autores, el informe es un documento "científico", ya que es producto de un proceso ajustado a normas, a través del cual se han obtenido unos resultados, de los que se derivan una serie de acciones que dan respuesta a los objetivos previamente formulados.
6) El informe ha de referirse personalmente al sujeto y objeto de estudio. No debe realizarse el informe describiendo a los sujetos y a sus problemas, aplicables a la mayoría de las personas, y que impide toda intervención específica posterior.
7) El informe debe tener coherencia interna, tanto en su redacción final, como en las estrategias de exploración y marco teórico utilizado para su ejecución.
8) El Informe psicológico debe ser breve, por lo que el psicólogo tiene que seleccionar la información que considere pertinente, con respecto al motivo de conducta y problemática en particular de da cada paciente.
9) El informe ha de tener sentido en el contexto al cual va destinado, lo que implica un uso consensual adecuado del lenguaje, un análisis de los objetivos del informe y una consideración acerca de su utilización social.

10) El informe ha de estar abierto a la perspectiva interdisciplinar con la que es imprescindible abordar la mayoría de los problemas y supuestos que lo motivan.
11) El informe debe respetar los principios éticos básicos de la Psicología, y los derechos legales de las personas evaluadas, tanto por las repercusiones que el informe tiene para la persona, como por la responsabilidad que el psicólogo contrae al suscribirlo.
12) El informe debe redactarse tan rápido como sea posible después de concluir con la evaluación.

4.3. Conceptos y objetivo del informe psicológico.

Existen diferentes conceptualizaciones sobre lo que es un informe psicológico, y por tanto se le define de acuerdo con las diferentes teorías psicológicas en función de sus postulados, al hacer énfasis en los puntos básicos y fundamentales que cada una de ellas considera.

Tallent (Avila, A y cols, 1992) define el informe como un documento escrito que sirve para comprender algunas características de la persona y sus circunstancias, con el fin de tomar decisiones y de intervenir positivamente en su vida.

Desde el punto de vista clínico, Ochroch (Verthelyi, R. F. 1989) con un enfoque más dinámico del diagnóstico individual, define el informe a partir de dos elementos:

Por su objetivo. "Es un instrumento para dar respuesta a las preguntas específicas del demandante".

Por su contenido. "Debe ser una descripción evaluativa de un ser humano. Qué clase de persona es, qué le pasa, y cómo esto que le pasa influye en cómo piensa, siente y se comporta".

Esta descripción puede incluir múltiples dimensiones, tales como sus aspectos funcionales y disfuncionales, sus mecanismos adaptativos y modos de distorsión defensiva de la realidad, cómo y cuándo ocurren los momentos de disfunción (síntomas) y qué los detona (aspectos dinámicos).

Por otra parte, Fernández Ballesteros (2005) indica que, el informe supone un documento escrito, que presenta los resultados de las exploraciones efectuadas, con base en las cuales se realizan una serie de concretas recomendaciones o, se llevan a término determinados tratamientos con el propósito de dar respuesta a los objetivos planteados por el sujeto o por el demandante.

Otros autores proponen sus propias definiciones, sin embargo, en la mayoría podemos identificar la existencia de cuatro factores comunes en todo informe:

Por tanto, el objetivo general de todo informe psicológico es atender a las demandas y problemas presentados por el paciente, el reporte debe estar centrado en el sujeto evaluado, y la información contenida debe responder al motivo de la evaluación.

Para cumplir con su cometido, el informe se puede presentar de manera oral o escrita. El primero de ellos hace referencia a la entrevista de devolución de la información, que consiste en comunicar al sujeto o personas cercanas autorizadas, en el curso de una o varias entrevistas, los resultados de la exploración psicológica, y discutir las recomendaciones de intervención cuando sean necesarias. Esta comunicación constituye la fase devolutiva del proceso de evaluación clínica, y supone la participación activa del sujeto y del evaluador, en una mutua interacción determinante para ambos.

4.4. Contenidos del informe.

La forma de estructurar un informe psicológico depende básicamente del enfoque teórico que se adopte, para algunos psicológicos, se estructura basándose en el sistema teórico que le da sentido; para otros, parte de la descripción de los resultados de los Tests o procedimientos utilizados en la exploración; o bien centrado en los objetivos o en el problema de estudio.

Es evidente que un modelo específico estandarizado no es posible ni tampoco recomendable ya que el contenido y la forma del mismo dependerá de a quién va dirigido (niño, adolescente, adulto, adulto mayor) y cuál 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, que contemple el ámbito en que se desarrolla la evaluación y los propósitos de la misma (selección, diagnóstico, diseño de un programa de intervención o seguimiento).

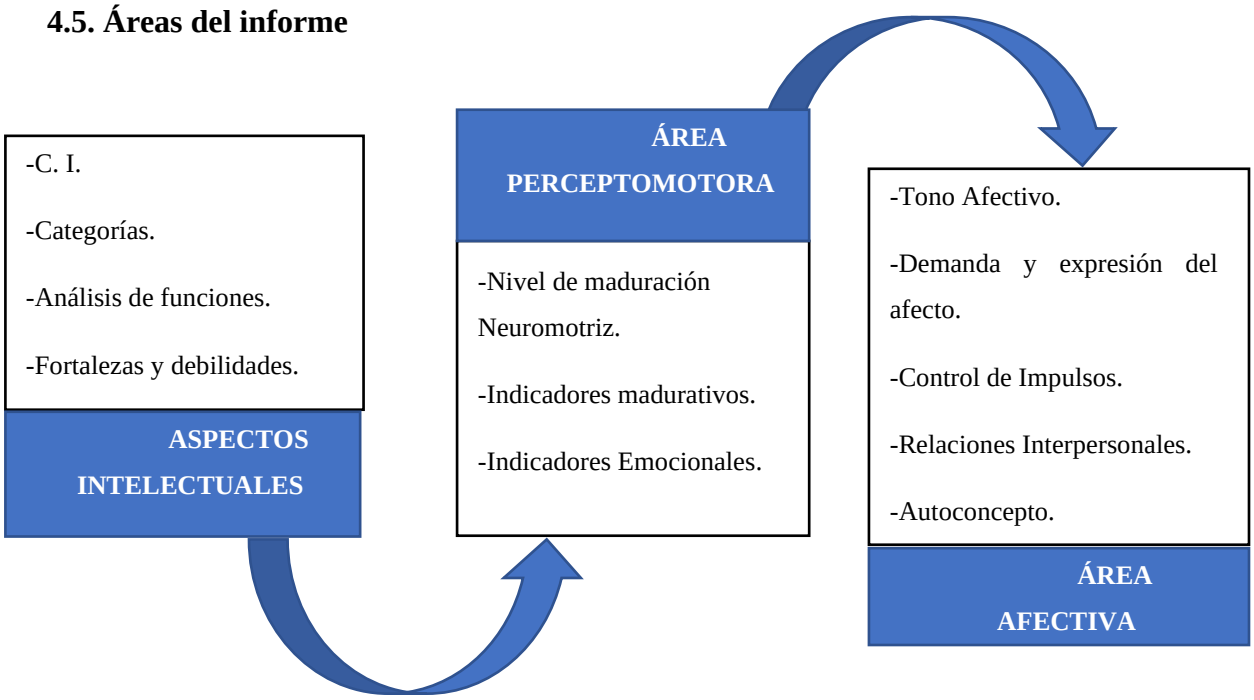
Por su parte, Reyes O, Lucio E y Esquivel F., (1987) proponen desde el modelo psicodinámico un procedimiento para integrar y organizar en las áreas básicas de funcionamiento y relación, la información obtenida sobre el sujeto a través de la observación, la entrevista, historia clínica, autobiografía, pruebas psicológicas y técnicas proyectivas, y proponen como elementos básicos del contenido del reporte psicológico, los siguientes:

- **Ficha de Identificación:** Reúne los datos personales del evaluado, nombre, edad, fecha de nacimiento, sexo, estado civil, escolaridad, ocupación, fuentes informantes, derivante, institución que remite, etc.
- **Objetivos del reporte psicológico:** Describe claramente el motivo por el cual el usuario y/o los familiares acuden a solicitar una evaluación psicológica. En el contexto clínico, en general se trata de un problema que produce malestar en el paciente, altera su comportamiento, y en consecuencia la relación con las personas cercanas a él, en el caso de los niños cita las distintas versiones que sobre el problema y los síntomas tienen el menor, los padres y aquellas personas interesadas en su comportamiento y desempeño.

Finalmente se agregan las características de la demanda y las expectativas sobre el proceso.

- **Descripción del paciente, observaciones y comentarios:** Incluye una descripción sobre las características físicas y psicológicas del evaluado, entre otras, apariencia, aliño, actitud ante la evaluación y formas particulares de interacción social, basadas en la observación sistemática de sus conductas durante todo el proceso psicodiagnóstico.
- **Antecedentes:** Reúne los hallazgos básicos sobre la historia de vida del sujeto: sobre la dinámica familiar, desarrollo, salud, hábitos, conducta y juegos o intereses, área escolar, laboral, sexual y social, eventos significativos actuales, al citar solo la información pertinente y acorde con los objetivos, contexto y persona solicitante.
- **Resultados e interpretación de las técnicas empleadas:** Inicialmente se enlistan las técnicas empleadas en el orden en que serán analizadas con su nombre completo, versión de la prueba y año de la misma. Las pruebas elegidas permiten evaluar cada una de las áreas señalas, aportando información cuantitativa y cualitativa, y los resultados se relacionan con el motivo de la consulta, con lo observado en las sesiones de evaluación y con la información previa y las entrevistas.

4.5. Áreas del informe



Aspectos intelectuales: Presenta una serie de informes tanto cuantitativos como cualitativos acerca de la dotación intelectual, el rendimiento, uso de recursos intelectuales y la participación de las diversas funciones cognoscitivas (atención, percepción, juicio, pensamiento, lenguaje, etc.), 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 inteligencia.

Indicadores en entrevista:

- Nivel académico y rendimiento.
- Logros reales del sujeto. Manejo de la situación de entrevista.
- Forma de expresión del sujeto: oral y gráfica.
- Intereses del sujeto. Manejo de situaciones cotidianas y conflictivas.
- Comprensión de contenidos abstractos. Ambiente sociocultural del que proviene el sujeto.

Área perceptomotora: Considera alteraciones perceptuales, motoras y conductuales asociadas con la presencia de patología orgánica cerebral. Se orienta a establecer un diagnóstico diferencial entre problemas emocionales y alteraciones generadas por organicidad; detectadas mediante la observación directa, reportadas en la entrevista, o bien evaluadas a partir de las ejecuciones visotomotoras propuestas por instrumentos diseñados exprofeso que pueden además ser calificados mediante diversos sistemas de puntuación.

Indicadores en la entrevista:

- Historia familiar del sujeto.
- Antecedentes neurológicos o psiquiátricos familiares.
- Historia del nacimiento y del desarrollo.
- Factores de riesgo. n Retraso en el desarrollo.
- Características del padecimiento actual.
- Desarrollo académico.

- Relación con trastornos neurológicos (dificultades en la memoria, confusiones temporoespaciales, problemas de aprendizaje, de atención y concentración, afecciones del lenguaje, conducta inusual o bizarra, labilidad emocional, dificultades en el control de impulsos, etc.).

Área afectiva: Evaluación de las respuestas afectivas del sujeto, resultado de la interacción de factores innatos y aprendidos que configuran la estructura caracterológica, así como la valoración de la presión del ambiente sobre dichas características. Incluye la integración de las observaciones directas en la entrevista y la interpretación clínica de los resultados de las pruebas en el contexto familiar, escolar, laboral y social según lo amerite el caso.

La evaluación e integración de los datos de esta área constituye un reto de mayor dificultad para el psicólogo, pues comúnmente 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 de las respuestas, para identificar el patrón global de funcionamiento y adaptación del sujeto.

Indicadores en la entrevista:

- Tono afectivo: estado anímico predominante durante la evaluación.
- Demanda y expresión del afecto: demanda de atención, fluctuaciones del estado de ánimo, manifestaciones, intensidad, estabilidad, motivación, etc.
- Control de impulsos: tipo de control, limites, autoconciencia, reacciones y expresiones asociadas.
- Relaciones interpersonales: pautas de interacción con el psicólogo, actitudes sociales, campo de relaciones, forma característica de vinculación con personajes significativos. n Autoconcepto: percepción, valoración y referencias del sí mismo, en relación con la percepción de otros.
- Mecanismos de defensas: tipo, empleo efectividad y variedad.

Áreas libres de conflicto: Detección de los recursos y fortalezas yoicas del sujeto como base para el diseño de la intervención terapéutica.

Impresión diagnóstica: Identificación sustancial de los diversos elementos que integran la organización de la personalidad de la evaluada.

Pronóstico: Supone una predicción de la evolución del síntoma o queja, basada en el tipo de alteración, la gravedad, recursos personales y sociales.

Sugerencias de intervención: Incluye las recomendaciones pertinentes al caso que deberán ser realistas y estar estrechamente relacionadas con la conflictiva detectada y la jerarquía de síntomas.

Firma: Básicamente indica el aval del profesionista a cargo de la evaluación y con ello las responsabilidades éticas inherentes

Devolución de los resultados bajo informe.

Informe y devolución han sido considerados desde siempre como el momento de cierre del proceso de la evaluación psicológica. La correcta devolución de resultados exige que el psicólogo a cargo de la evaluación haya logrado el adecuado conocimiento y cabal comprensión del caso, para que pueda explicarlo con eficacia y resolver las dudas que la persona evaluada, familiares o interesados puedan plantear ya sea sobre los mismos resultados o sobre las acciones a seguir.

La revisión y reflexión con el consultante sobre las calificaciones, ubicaciones sus respuestas y ejecuciones características reflejadas en las técnicas empleadas suelen ser el material más adecuado para mostrarle al paciente aspectos de si mismo observables en su propia producción y así a partir de ello iniciar un verdadero diálogo sobre sus logros, dificultades y probable origen de las mismas, así como de la situación actual y de sus posibilidades futuras.

Desde el punto de vista del paciente o consultante adulto, la devolución resulta importante, puesto que podrá:

- Lograr un mayor nivel de compromiso y mejor disposición para colaborar de manera más activa a lo largo del proceso de intervención y futuras evaluaciones.
- Evitar las posibles fantasías de envidia, empobrecimiento, curiosidad y robo provenientes del psicólogo.

- Disminuir las fantasías que pueda tener sobre su enfermedad como grave e incurable, a través de una comunicación abierta en que las dificultades y los síntomas dejan de ser innombrables o misteriosos, lo que brinda una oportunidad para percibirlos con un criterio de realidad.
- Restituir al paciente la identidad latente, integrando los aspectos desvalorizados y temidos con otros enriquecedores y potencialmente adaptativos.
- Dar una terminación clara al proceso de psicodiagnóstico, que facilite el desprendimiento en un contexto de diálogo.

En el caso del psicodiagnóstico con niños y adolescentes, la devolución clara de los resultados de la evaluación podrá:

- Favorecer la discriminación de identidades dentro del grupo familiar por medio de la devolución por separado a los padres y al paciente.
- Disminuir las fantasías de enfermedad y de culpa, al reintegrar una imagen corregida, actualizada, ampliada del hijo.

Desde el punto de vista del psicólogo, la devolución de resultados del caso que ha evaluado, le permite:

- Preservar su salud mental evitando que la tarea diagnóstica se transforme en insalubre por los depósitos masivos del paciente.
- Aumentar el caudal informativo al observar la respuesta verbal y no verbal del paciente durante la devolución, enriqueciendo así el diagnóstico y pronóstico previos y la posibilidad de planificar la terapia.
- Establecer una prueba de realidad de su tarea anterior y facilitar su propia separación del consultante

4.. Manejo ético de resultados

Es necesario reconocer la gran responsabilidad del psicólogo al realizar funciones de evaluación y psicodiagnóstico, por lo que, al tener y manejar información del paciente, se debe

regir por una serie de principios éticos que aseguren el buen manejo de los datos sobre la persona evaluada.

- **Respeto a la dignidad humana:** Este principio tiene que ver con la autonomía de las personas. Por lo que antes de aplicar cualquier prueba a la persona que solicita una evaluación psicológica, debe estar debidamente informada sobre las aplicaciones y la tarea que se va a llevar a cabo; en el caso de los niños, el profesional debe juzgar si el niño cuenta con los requerimientos de compresión y conocimiento para ser informado (consentimiento informado). Los informes deben contener únicamente los datos de la vida privada del paciente que sean pertinentes, se deben proteger las notas y registro que se obtienen de la evaluación psicológica. No se debe degradar la integridad de los pacientes ni proporcionar informes a los que abusan de los derechos humanos (Confidencialidad).

El profesional debe asumir la responsabilidad de supervisar su trabajo cuando es estudiante y también en caso de duda (debido al poder que en esa circunstancia tiene su palabra).

- **Tratamiento humano y responsable:** El principio de no dañar, es básico en nuestra profesión, por lo que se debe cuidar sobremanera que los datos registrados obtenidos en el informe no dañen al paciente. Se debe ser discreto con la información que se proporciona y en caso de error, corregir las consecuencias de acciones dañinas.

El psicólogo debe siempre asumir su responsabilidad y no delegar a personas incompetentes su trabajo. El psicólogo debe interpretar las pruebas únicamente en el contexto de vida del paciente, lo que implica que siempre debe haber un contacto entre el profesional que interpreta las pruebas y la persona que es evaluada; en ningún caso se interpreta en términos técnicos, sin considerar el contexto.

- **Seguridad profesional:** El profesional debe reconocer sus deficiencias, por esto está obligado a solicitar asesoría en casos difíciles. La persona que realiza el psicodiagnóstico debe ser competente y no recurrir al engaño en el servicio que ofrece. Si es estudiante, debe informar que el trabajo clínico será siempre supervisado.

- **Responsabilidad social:** La Psicología tiene una fuerte responsabilidad social, por lo que el profesional tiene que asegurarse que toda intervención sea ética y mantener siempre altos estándares profesionales; esto es, estar en capacitación y supervisión continua, así como mantener informado de los últimos avances sobre el tema.

Nunca debe permitir que se abuse de los resultados obtenidos de las pruebas psicológicas. Es necesario devolver los resultados a las personas que solicitan la evaluación (así como al niño, si a este se le realiza la evaluación), por lo que es necesario redactar un informe psicológico. El profesional debe conservar un archivo completo de cada uno de sus pacientes, por lo menos 6 meses. (Ancona, Hidalgo, & Somarriba Rocha, 2012)

5. TIPOS DE INFORME

Un informe psicológico es un instrumento que se utiliza en psicología con el fin de exponer una serie de resultados obtenidos mediante una evaluación psicológica a una persona en diferentes contextos (clínico, recursos humanos, educativo, pericial y de la seguridad vial). En todos ellos debe estar recogida toda la información que ha recopilado el psicólogo durante el proceso de evaluación.

5.1 Tipos de informes psicológicos

En el campo de la psicología, los informes psicológicos son herramientas esenciales para los profesionales. Estos informes exponen los resultados de evaluaciones psicológicas realizadas en diferentes contextos.

Cualquiera de los diferentes tipos de informes psicológicos debe seguir una serie de principios fundamentales los cuales se detallan a continuación.

- Deben explicar las cosas de la manera más breve que sea posible, sin rodeos, de manera que los que lean o escuchen este informe puedan comprenderlo sin dificultades.
- No utilizar demasiado términos técnicos con el fin de parecer más profesional o incluso científico, por lo que lo más aconsejable es utilizar un lenguaje sencillo para facilitar la comprensión del informe por parte de aquellos a quienes va dirigido.
- Se debe adaptar el discurso utilizado en el informe a la persona o personas a las que va dirigido, de manera que puedan entenderlo.

Tipos de informe según el medio de transmisión

Informe oral o verbal: Este es uno de los tipos de informe psicológico que se utilizan a través de una entrevista de devolución, en la que se le devuelve de una manera estructurada a la persona evaluada la información obtenida sobre ella.

En el informe oral o verbal se persiguen tres objetivos para aplicarlo de manera correcta:

- Aportar al sujeto evaluado una explicación profesional de las causas por las que ha sido evaluado.

- Ayudar al sujeto evaluado a comprender su problema y enseñarle cómo puede manejarlo o controlarlo.
- En el ámbito clínico, este informe se utiliza también para negociar cómo va a ser su tratamiento psicológico.

Informe escrito: El informe escrito normalmente se utiliza como complemento al informe oral para facilitar la aclaración y realizar todas las matizaciones que se consideren necesarias con respecto al informe oral. Por ello, los principios a seguir en el informe oral también deben tenerse en cuenta a la hora de realizar un informe escrito.

- Al emplear términos psicológicos se deben detallar de manera que el paciente comprenda a lo que se refiere, debido a que muchas veces los pacientes utilizan los términos psicológicos de forma errónea. De esta forma se pueden evitar malentendidos entre el psicoterapeuta y el paciente.
- Deben ir firmados y sellados por el psicólogo que lo ha realizado.

Tipos de informe según el objetivo de evaluación

Dependiendo del objetivo y el propósito de evaluación hay 3 tipos de informe psicológico distintos.

Informe de evaluación psicológica: Este informe psicológico se utiliza con el objetivo de realizar un posterior diagnóstico, de forma que este informe debe incluir la explicación del diagnóstico de manera clara y precisa para que el paciente al que vaya dirigido pueda comprenderlo sin dificultades, así como también se debe añadir una serie de recomendaciones para el tratamiento psicológico correspondiente que debería recibir para lograr una mejora o un cambio.

Informe de selección u orientación: El objetivo principal de este tipo de informe psicológico consiste en proponer al sujeto evaluado una profesión o profesiones para las que

podría resultar más apto en función de las aptitudes que ha demostrado tener y habiendo tenido en cuenta sus preferencias e intereses personales al respecto.

Otro objetivo de este tipo de informes sería aportar al sujeto evaluado la conclusión final con la explicación de las causas por las que ha sido aceptado o no para desempeñar un determinado puesto de trabajo al que aspira, motivo por el cual ha sido evaluado.

Estos informes de selección de personas u orientación, comúnmente utilizados en el área de los Recursos Humanos, también son llamados con frecuencia como informes de evaluación psicológica, al igual que el que se explicó anteriormente para el diagnóstico en el ámbito de la psicología clínica.

Informe de intervención: Este tipo de informe se realiza cuando el psicólogo ha recibido una solicitud de realizar una evaluación psicológica con el fin de realice una intervención con el paciente para ayudarle a lograr cambios después de haber acudido terapia. En este caso, se debería realizar un informe final en el que se comunique al paciente los resultados obtenidos mediante las sesiones de terapia**.**

5.2 Informe clínico

El informe psicológico clínico consiste en la recopilación, en un documento escrito, de los resultados de la evaluación psicológica de un paciente con objetivos terapéuticos. Éste es de carácter confidencial y científico.

Entre los aspectos esenciales para elaborar un informe clínico se encuentran:

Poseer la cualificación adecuada: La elaboración de informes psicológicos debe ser llevada a cabo por Licenciados en Psicología que hayan recibido la formación clínica adecuada y se encuentren inscritos en la Junta de vigilancia de la profesión.

Respetar la dignidad, autonomía e intimidad del paciente: Esta serie de obligaciones deben tenerse presentes al decidir qué información puede solicitarse al sujeto y qué tipo de información personal puede o debe ser revelada en el informe.

Derecho y deber de informar: Se debe ofrecer toda la información al paciente para que sea éste quien decida qué tratamiento seguir.

Organizar los contenidos: Al tratarse de documentos científicos deben estar estructurados de manera lógica y consecuente con sus fines.

Describir métodos e instrumentos utilizados y explicar los resultados: El psicólogo debe transmitir y explicar de manera comprensible y con una fundamentación normativa, empírica y teórica para minimizar las posibles interpretaciones erróneas de los datos

Incluir tanto el proceso de evaluación, como las hipótesis y la justificación de las conclusiones: El informe debe ser lo suficientemente explícito como para que todo el proceso de evaluación pueda ser reproducido y valorado, así como para que quede constancia del mismo.

Respetar el secreto profesional: El psicólogo, el paciente y las organizaciones con las que establezcan una relación científica y profesional, deberán decidir y pactar los límites de confidencialidad y el uso que se prevé de la información obtenida a través de sus prácticas psicológicas.

Cuidar el estilo: La redacción tendrá en cuenta las peculiaridades de este tipo de documentos y deberá:

- Utilizar un lenguaje comprensible
- Emplear palabras y oraciones breves
- Evitar el empleo de jergas
- Utilizar un estilo preciso y claro
- Incluir esquemas con ideas principales
- Evitar etiquetas y ambigüedades estigmatizantes para referirse al paciente.

5.3 Informe forense

La Psicología forense o pericial aplica sus conocimientos y técnicas en el ámbito jurídico, para orientar a los tribunales en su toma de decisiones. El psicólogo forense es el encargado de realizar las valoraciones psico-legales, relacionando aspectos del funcionamiento psicológico con cuestiones jurídicas.

El proceso de evaluación pericial psicológica es transmitido al operador jurídico demandante mediante un informe psicológico forense, lo que lo convierte en un documento probatorio más dentro del proceso judicial.

El informe forense como todo informe psicológico, deberá:

- Estar organizado y redactado de forma clara y accesible para facilitar la comprensión de los distintos operadores jurídicos.
- Debe dar cuenta de todos los datos manejados por el perito y los criterios técnicos utilizados para llegar a las conclusiones detalladas en el documento.

Este informe, una vez incluido en el expediente judicial, es un medio más de prueba, por lo que está sujeto al análisis y réplica de las partes. Es fundamental la responsabilidad del perito ya que una falta de transparencia al respecto, colocaría a la persona evaluada en una situación de indefensión jurídica.

5.4 Informe Educativo

Este tipo de informes se utilizan en un contexto de evaluación psicoeducativa con el fin de poder identificar las necesidades educativas de los alumnos del centro en el que se lleva a cabo que tengan algún tipo de dificultad en el desarrollo o que puedan tener dificultades a nivel de currículo escolar o cualquier otro motivo.

Por ello, la finalidad de este informe es proporcionar al alumno una serie de recomendaciones para poder progresar en el desarrollo de sus capacidades o de orientar al alumno en una serie de decisiones en torno a las opciones que se le presentan en un futuro para continuar sus estudios.

Este tipo de informes suelen ser solicitados por profesionales, neurólogos, pediatras, docentes y padres o tutores. En este caso, el informe describirá la exploración del estado mental del niño, así como los resultados de la valoración. A su vez, el profesional incluirá su valoración y apreciación diagnóstica, así como conclusiones, sugerencias y un posible plan de tratamiento.

5.5 Informe psicopedagógico

Desde un área educativa, el informe psicopedagógico, es un documento oficial en el que se registran los datos de evaluación de un alumno, integrándolos en un conjunto organizado y dirigido a la respuesta educativa adecuada a sus necesidades.

Es, en consecuencia, un soporte de información, resultado de evaluación, vehículo descriptivo o prescriptivo sobre la persona y situación del alumno, que queda como registro referencial.

Se hace por el profesional de la Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía a petición del Profesorado, que detectó las dificultades o necesidad en el alumno en cuestión. Se busca con ello ayudar a esa persona a adquirir, desarrollar o mejorar sus capacidades, conocimientos y habilidades, favoreciendo su óptimo nivel de enseñanza-aprendizaje.

Resulta en un documento-registro de la evaluación psicopedagógica y de sus correspondientes propuestas de intervención, con lo que se pretendería asesorar al profesorado en la respuesta educativa de su alumnado, así como a las familias en la guía del desarrollo personal y educativo. (Arrimada, 2021)

5.6 Equipos multidisciplinarios

El papel del psicólogo clínico es muy importante en los equipos multidisciplinarios los cuales están constituidos por diferentes profesionales como médicos, psicólogos, psicopedagogos, terapeutas ocupacionales, neurólogos, entre otros.

Cada profesional evalúa en forma independiente las habilidades y debilidades de una persona, sobre la base se su diagnóstico, formula un pan de tratamiento, el que generalmente aplica en forma individual.

El psicólogo ejerce diferentes funciones dentro de los equipos multidisciplinarios las cuales se detallan a continuación:

Evaluativas: Explora las características cognitivas y socioemocionales de la persona a fin de detectar fortalezas y debilidades que serán claves para diseñar la intervención.

Psicoterapéuticas: Es la implementación de un proceso psicoterapéutico dirigido a entender la situación que origina el problema; que se orienta a favorecer la adaptación del individuo.

Preventivas: Estas involucran el intercambio en la comunidad, en la que se ejerce un rol psicoeducativo. Destaca la importancia de trabajar en equipos multidisciplinarios, a fin de propiciar una atención integral que estimule y oriente el sano desarrollo del individuo. (Prezi Al)

6.ELEMENTOS CLAVES DEL INFORME PSICOLÓGICO

El principal objetivo que persigue la elaboración de informes psicológicos es ofrecer una información detallada acerca de una persona y situación concreta, ya que incluye datos fiables que sirven de guía y ayuda a entender la conducta de este y sus problemas.

6.1 Elementos claves del informe psicológico

Para elaborar un informe psicológico, las primeras cuestiones a tener en cuenta son a quién irá dirigido, para qué se necesita y cuál será su tipología, con tal de que el informe se centre más en unos aspectos y otros.

Estos elementos contribuirán a estructurar y organizar la información. Por ejemplo, si el informe está destinado a la prórroga de un tratamiento, se centrará en la metodología que se ha empleado (entrevista, número de entrevistas, test realizado, entre otros).

Pero, si su finalidad es aportar información en un juicio para evaluar las capacidades parentales para tener la custodia de sus hijos, se podrán incluir desde denuncias hasta testimonios de testigos.

Por tanto, un informe psicológico recoge principalmente los siguientes datos:

- **Datos de identificación del terapeuta:** recoger quién está al mando de la intervención e incluir el número de colegiado.

- **Datos de identificación del paciente:** el informe debe incluir los datos personales de la persona usuaria para hacer el registro que serán de utilidad en caso de intervenciones multidisciplinares.
- **Anamnesis e identificación de objetivos:** se recomienda que incluya un resumen donde se recoja la demanda del paciente y los objetivos que pretende alcanzar con la terapia. Esto permite facilitar luego la evaluación del tratamiento que se ha llevado a cabo.
- **Procedimiento:** deben aparecer las técnicas y herramientas empleadas a lo largo de la intervención, así como los problemas que han podido aparecer u otros datos relevantes para el proceso evaluativo.

No hay que olvidar que se necesita el consentimiento informado del paciente, donde se refleje que es consciente que, durante todo el proceso con el terapeuta, se estarán recogiendo sus datos personales.

Después de esto, se añadirán los datos básicos del paciente, una pequeña evaluación inicial sobre su estado y los objetivos que se pretenden alcanzar. Además, se indicarán los resultados obtenidos durante la intervención para valorar si ha funcionado.

Para que el informe psicológico sea eficiente se recomienda que sea claro y legible para cuando se derive a otros profesionales que también necesiten consultar la evolución del paciente, incluyendo la información precisa y necesaria sobre su situación. Y, además, debe ser completamente objetivo para que el sesgo del profesional no influya en la dirección que pueda tomar la terapia. (Unir Revista, 2021)

6.2 Cualificación del evaluador

La elaboración de informes psicológicos debe ser llevada a cabo por Licenciados en Psicología que hayan recibido la formación clínica adecuada y se encuentren inscritos en la junta de vigilancia de la profesión.

A estos aspectos básicos deben añadirse algunos otros de contenido ético y profesional como son los que inciden en la necesidad de mantener una formación continuada y una actualización profesional.

Por otra parte, el Psicólogo debe ser consciente de su nivel de competencia profesional y de sus limitaciones a la hora de emprender la elaboración de cualquier tipo de informe clínico. Conocer y observar los principios éticos y los requisitos legales específicos vigentes en el ámbito territorial en el que ejerza.

Para completar esta serie de requerimientos, el evaluador debe:

Respetar y cumplir el derecho y el deber de Informar al cliente: el Psicólogo tiene la obligación de informar verazmente al cliente, siempre y en cualquier circunstancia, de modo adecuado a sus posibilidades de comprensión, incluso en caso de incapacidad, déficit cognitivo, ausencia de conciencia de enfermedad, etc. En estos casos, se informará también a su representante legal

Organizar los contenidos del informe: Como documentos científicos que son, el psicólogo debe estructurar informes de forma lógica y apropiada a sus fines.

Aunque no existen disposiciones legales específicas al respecto, numerosos autores han sugerido diferentes organizaciones de los contenidos de un informe, más o menos similares o complementarias, que han servido de base para la elaboración de los mismos desde hace años.

Describir los instrumentos empleados y facilitar la comprensión de los datos: El psicólogo está obligado a utilizar siempre medios o procedimientos suficientemente contrastados, instrumentos cuya validez y fiabilidad haya sido debidamente establecida y medida asi como también, utilizar test psicológicos actualizados de los cuales debe tener el conocimiento de la debida aplicación e interpretación.

Incluir el proceso de evaluación, las hipótesis formuladas y justificar las conclusiones: El psicólogo debe transmitir la correcta descripción de los distintos pasos del proceso de evaluación y plantearse las conclusiones.

Teniendo en cuenta que el informe es un documento científico, la presentación de datos técnicos deberá facilitar el contraste de los resultados por otros psicólogos y, para que esto sea así, el profesional que realiza el informe debe seguir una serie de requisitos en cuanto a la forma en que se presentan los resultados.

6.3 Derechos del evaluado / evaluador

El código de Ética para el Ejercicio de la profesión de Psicología en El Salvador" constituye el instrumento normativo básico que regula el comportamiento y correcto ejercicio de las personas profesionales en Psicología en el país.

Con su aplicación, la Junta de Vigilancia de la profesión en Psicología cumplirá de mejor manera sus atribuciones de control, supervisión y vigilancia del ejercicio profesional.

La Junta Directiva de Vigilancia de la profesión en Psicología establece que las personas profesionales en Psicología tienen derecho a:

- Ejercer su profesión con autonomía e independencia, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Tienen derecho a que se respeten sus preferencias o creencias políticas, ideológicas, religiosas, y también sus condiciones sociales, económicas y culturales, así como a negarse a acciones o prácticas indignas de su profesión.
- Tienen derecho de abstenerse o a negar sus servicios profesionales, ya sea por motivos personales o laborales.
- Tienen derecho a una retribución justa.
- Tienen derecho de asociarse libremente, para defender sus derechos ante personas e instituciones públicas o privadas, y a recibir la solidaridad de sus colegas en el caso de recibir un trato injusto o indigno y en todo tipo de necesidad.
- El ejercicio de la Psicología en cualquiera de sus áreas queda reservado exclusivamente a las personas profesionales en Psicología en el desempeño de su profesión, tal como la ley lo disponga.

La salud mental según la OMS se define como "El goce del grado máximo de salud que se puede lograr, es uno de los derechos fundamentales e inalienables del ser humano, sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica y social".

Una buena salud mental permitirá fortalecer los recursos personales, es decir el bienestar personal a través de una serie de estrategias que fortalezcan individualmente y que permitan hacerles frente a las adversidades en la vida, e inclusive aprender de ellas.

En el salvador se aprobó la Ley de salud mental el 29 de junio de 2017 la cual tiene por objeto, según el artículo 1 garantizar el derecho a la protección de la salud mental de las personas, desde su prevención, promoción, atención, restablecimiento y rehabilitación en las diferentes etapas de su desarrollo, asegurando un enfoque de derechos humanos.

Art. 15.- En relación a la salud mental, todas las personas tienen los siguientes derechos:

- Participar de la planificación e implementación de acciones de fomento, promoción, protección, prevención, tratamiento, restablecimiento y rehabilitación basada en la salud comunitaria con enfoque inclusivo y universal
- Recibir atención en salud mental de manera integral, así como su atención especializada e interdisciplinaria;
- Recibir tratamientos no farmacológicos de manera responsable, con prescripción por facultativo.
- Recibir tratamiento oportuno y pertinente, que promueva su participación, faciliten el restablecimiento y la rehabilitación familiar, escolar, laboral y comunitaria, incluidas las víctimas de todas las formas de violencia;
- Ser acompañado antes, durante y posterior al tratamiento por sus familiares o representante
- A que se le proporcione la información a la persona y su familia, a fin de que conozca su diagnóstico, el cual puede modificarse mediante tratamiento adecuado y oportuno
- Recibir un trato igualitario, digno, sin ningún tipo de estigmatización y discriminación
- Recibir un tratamiento personalizado en un ambiente adecuado con resguardo de su intimidad, siendo reconocido siempre como sujeto de derechos, con el pleno respeto de su integridad física, vida privada y libertad de comunicación.
- A ser ingresado en un establecimiento de salud, bajo prescripción médica, por solicitud voluntaria y previa evaluación de su condición de salud mental, severidad de los síntomas y riesgos de lesionarse así mismo o a terceros, contando con su autorización o la de sus familiares o tutor, y bajo la vigilancia de la Procuraduría General de la República
- A no ser abandonado por sus familiares posteriores al tratamiento recibido o estar medicamente estable

- Asegurar el acceso oportuno de medicamentos eficaces que faciliten la pronta estabilización y recuperación del paciente
- Recibir la atención e información necesaria en salud mental, en los casos de desastre y emergencias

6.4 Documentos relacionados con el contenido del informe

Código Deontológico del Psicólogo (2009)

Artículo 48. Los informes psicológicos habrán de ser claros, precisos, rigurosos e inteligibles para su destinatario. Deberán expresar su alcance y limitaciones, el grado de certidumbre que acerca de sus varios contenidos posea el informante, su carácter actual o temporal, las técnicas utilizadas para su elaboración, haciendo constar en todo caso los datos del profesional que lo emite.

Estándares de aplicación de los Tests educativos y psicológicos de la APA

Estándar 5.11. Cuando se comunican interpretaciones de Tests realizados a través de protocolos preparados por ordenador, se deben mostrar las fuentes y bases racionales y empíricas para estas interpretaciones, y se deben describir sus limitaciones.

Guías para el Proceso de Evaluación Psicológica (GAP) (Fernández Ballesteros et al., 2001)

45. La forma de presentar el informe (oral, escrito o ambas) debe ser la apropiada.

46. El informe debe incluir un resumen con las conclusiones más importantes.

47. El informe debe señalar quién es el autor, el cliente y el sujeto, así como a quién se presentará o enviará.

48. Los datos deben presentarse de acuerdo con las fuentes de información, instrumentos y procedimientos utilizados.

49. Los datos deben estructurarse siguiendo criterios psicológicos y colocarse en la parte de resultados que habrá en el informe.

50. Los asuntos que sobrepasen las demandas iniciales no deben ignorarse, aunque sí considerarse aparte.

51. El informe debe responder a las demandas del cliente con recomendaciones apropiadas.

52. Las demandas del cliente nunca pueden quedar sin abordarse.

53. Las fuentes de información, los instrumentos y Tests utilizados deben quedar reflejados con el suficiente detalle.

54. El informe debe detallar los pasos y procedimientos utilizados para responder a las demandas del cliente.

55. La sección del informe destinada a exponer los resultados debe reflejar el peso dado a la información obtenida y la forma en que se la ha

integrado.

56. En la sección del informe sobre los resultados, cada afirmación psicológica que se haga debe estar expresamente basada en los datos recogidos y valorada en función de su importancia con respecto a las demandas del cliente.

57. Las inconsistencias encontradas entre los datos deben discutirse en la sección sobre resultados

En aquellos casos en que la elaboración de un informe sitúe al Psicólogo ante un problema ético, debemos recordar la recomendación que la APA hace para actuar ante este tipo de situaciones: el Psicólogo debe considerar los materiales y guías que hayan sido desarrolladas por científicos y organizaciones de psicólogos profesionales y, por supuesto, su sentido común y lo que le dicte su propia conciencia, así como consultar a otros profesionales de su campo.

En el caso de que el Código Ético establezca un estándar de conducta por encima de lo establecido por la Ley, los psicólogos deberán regirse por el Código Ético más alto. Si las responsabilidades éticas del Psicólogo entrasen en conflicto con lo establecido por la Ley, regulaciones u otra autoridad legal del gobierno, los psicólogos deben hacer saber su

compromiso con este Código Ético y dar los pasos necesarios para resolver el conflicto de manera responsable.

Si se observa que este conflicto es irresoluble por esta vía, los psicólogos deben adherirse a los requerimientos de la Ley, reglamentos u otras autoridades gubernamentales a favor de los principios básicos de los Derechos Humanos

6.5 Estilo de redacción del informe

Al redactar el informe, o informar verbalmente de los resultados de una evaluación, el Psicólogo debe considerar unos ciertos requerimientos de estilo que ayuden a entender mejor la información que se quiere transmitir.

Este tipo de requerimientos han sido abordados con cierto detalle en los siguientes documentos:

Código Deontológico del Psicólogo (2009)

Artículo 12. Especialmente en sus informes escritos, el/la Psicólogo/a será sumamente cauto, prudente y crítico, frente a nociones que fácilmente degeneran en etiquetas devaluadoras y discriminatorias, del género de normal/anormal, adaptado/inadaptado, o inteligente/deficiente.

Artículo 48. Los informes psicológicos habrán de ser claros, precisos, rigurosos e inteligibles para su destinatario. Deberán expresar su alcance y limitaciones, el grado de certidumbre que acerca de sus varios contenidos posea el informante, su carácter actual o temporal, las técnicas utilizadas para su elaboración.

Guías para el Proceso de Evaluación Psicológica (GAP) (Fernández Ballesteros et al., 2001)

58. Cada una de las frases empleadas debe ser clara y comprensible para el cliente.

59. El apoyo científico de un enunciado debe explicitarse siempre que exista la posibilidad de que se malinterprete.

60. La terminología técnica utilizada debe clarificarse de la forma apropiada.

61. Los elementos descriptivos, comparativos e interpretativos deben distinguirse entre sí.

62. La interpretación de los datos nunca debe dejarse en manos del lector.

63. Las conclusiones deben exponerse con claridad; y las inferencias tentativas, señalarse como tales.

Considerando que en última instancia todo informe clínico es un documento científico, la redacción tendrá en cuenta las peculiaridades de este tipo de documentos y deberá:

- Utilizar un lenguaje comprensible para el receptor, ser claro y racional, huyendo de artificios
- Emplear palabras y oraciones breves, evitar el empleo de jerga, palabrería y redundancia
- Utilizar un estilo preciso y claro, ayudarse de esquemas que identifiquen y organicen las ideas principales
- Evitar malas interpretaciones, etiquetas y ambigüedades en cuanto a la identidad sexual y étnica y todo tipo de términos negativos o estigmatizantes para referirse al cliente.

6.6 Consentimiento informado

El consentimiento debe producirse después de una información veraz al cliente respecto a los procedimientos y riesgos que se asumen y se denominará consentimiento informado del cliente. Esta norma afecta también a la redacción de informes: el cliente debe consentir la elaboración del informe y aceptar, igualmente, la información incluida en él.

Para que este consentimiento pueda denominarse informado, el cliente debe recibir la suficiente información relativa a la necesidad y posibles usos del informe y de la información y documentación incluida en el mismo. Esta norma tiene excepciones cuando el cliente se encuentra incapacitado, es menor o ha nombrado unos representantes legales que ejercen sus funciones.

El consentimiento informado se rige en diferentes principios éticos que se detallan a continuación:

No maleficencia: Consiste en que el psicólogo buscará el tratamiento adecuado para el paciente con el fin de no causarle un perjuicio al paciente.

Beneficencia: Garantizar al paciente que los beneficios del tratamiento serán mayores que los prejuicios en un dado caso los tuviere.

Autonomía: Se basa en la capacidad y derecho del paciente para decidir sobre los aspectos de su vida.

Justicia: El objetivo es que exista un equilibrio de los pros y contras del tratamiento.

En cuanto al código de ética se deben de tomar las siguientes consideraciones a la hora de tomar el consentimiento informado:

Las personas profesionales en Psicología obtienen el consentimiento informado cuando se llevan a cabo investigaciones, o prestan servicios de evaluación, terapia y consejería, excepto cuando el consentimiento informado esté autorizado por la Ley o regulaciones gubernamentales o institucionales.

Brindan las explicaciones necesarias en caso de evaluar a personas legalmente inhabilitadas para dar consentimiento informado (tales como niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad, entre otros).

Procurando velar por los intereses y el bienestar de las personas. Obtienen el acuerdo de dichas personas, así como el permiso de una persona legalmente autorizada.

Cuando los servicios y las evaluaciones psicológicas sean indicados o autorizados por la justicia, informan y explican a la persona sobre el proceso de evaluación y los límites de la confidencialidad.

Asi también, en aquellos casos en los que el Psicólogo estime que existe un riesgo real para la salud pública o para la integridad física o psíquica del cliente, y no se pueda conseguir su autorización por causas suficientemente justificadas o porque el cliente no la facilite, se podrán llevar a cabo las intervenciones clínicas (incluyendo la revelación de información) en favor de la salud del paciente, sin necesidad de contar con su consentimiento.

No obstante, siempre que las circunstancias lo permitan, se consultará a sus familiares o a las personas vinculadas de hecho con él.

Apoyo documental relativo al consentimiento informado:

Ley del paciente (Ley 41/2002)

Artículo 2.2. Toda actuación en el ámbito de la sanidad requiere, con carácter general, el previo consentimiento de los pacientes o usuarios. El consentimiento, que debe obtenerse después de que el paciente reciba una información adecuada, se hará por escrito en los supuestos previstos en la Ley

Artículo 8. *Consentimiento informado.*

1. Toda actuación en el ámbito de la salud de un paciente necesita el consentimiento libre y voluntario del afectado, una vez que, recibida la información prevista en el artículo 4, haya valorado las opciones propias del caso.

2. El consentimiento será verbal por regla general.

4. Todo paciente o usuario tiene derecho a ser advertido sobre la posibilidad de utilizar los procedimientos de pronóstico, diagnóstico y terapéuticos que se le apliquen en un proyecto docente o de investigación, que en ningún caso podrá comportar riesgo adicional para su salud.

5. El paciente puede revocar libremente por escrito su consentimiento en cualquier momento

Artículo 9. *Límites del consentimiento informado y consentimiento por representación.*

2. Los facultativos podrán llevar a cabo las intervenciones clínicas indispensables en favor de la salud del paciente, sin necesidad de contar con su consentimiento, en los siguientes casos:

a) Cuando existe riesgo para la salud pública a causa de razones sanitarias establecidas por la Ley. En todo caso, una vez adoptadas las medidas pertinentes, de conformidad con los establecido en la Ley Orgánica 3/1986, se comunicarán a la autoridad judicial en el plazo máximo de 24 horas siempre que dispongan el internamiento obligatorio de personas.

b) Cuando existe riesgo inmediato grave para la integridad física o psíquica del enfermo y no es posible conseguir su autorización, consultando, cuando las circunstancias lo permitan, a sus familiares o a las personas vinculadas de hecho a él.

3. Se otorgará el consentimiento por representación en los siguientes puntos:

a) Cuando el paciente no sea capaz de tomar decisiones, a criterio del médico responsable de la asistencia, o su estado físico o psíquico no le permita hacerse cargo de su situación. Si el paciente carece de representante legal, el consentimiento lo prestarán las personas vinculadas a él por razones familiares o, de hecho.

b) Cuando el paciente esté incapacitado legalmente.

c) Cuando el paciente menor de edad no sea capaz, intelectual ni emocionalmente, de comprender el alcance de la intervención. En este caso, el consentimiento lo dará el representante legal del menor después de haber escuchado su opinión si tiene 12 años cumplidos. Cuando se trate de menores no incapaces ni incapacitados, pero emancipados o con dieciséis años cumplidos, no cabe prestar el consentimiento por representación.

Sin embargo, en caso de actuación de grave riesgo, según el criterio del facultativo, los padres serán informados y su opinión será tenida en cuenta para la toma de la decisión correspondiente.

Guías para el Proceso de Evaluación Psicológica (GAP) (Fernández Ballesteros et al., 2001)

68. Cuando sea pertinente, el evaluador debe enviar un informe a los profesionales oportunos.

6.7 Resguardo y protección de la documentación

En los últimos años, el marco legal que afecta a la protección de datos y documentos clínicos ha cambiado sustancialmente. Se han hecho explícitas las obligaciones de los profesionales y centros sanitarios al respecto y se han aumentado las garantías de confidencialidad y custodia de datos de forma muy importante. Además, se comienzan a considerar los requisitos relacionados con las nuevas tecnologías y, de forma especial, la informática e Internet.

En la actualidad, el Psicólogo es el responsable de la seguridad de los registros escritos y electrónicos de datos psicológicos, entrevistas y resultados de pruebas administradas por él. Los centros sanitarios y, por extensión, los Psicólogos, están obligados a conservar la documentación clínica, como mínimo, cinco años contados desde la fecha del alta. Esta documentación se guardará en condiciones óptimas para su mantenimiento y seguridad, que serán responsabilidad del profesional

Documentos que respaldan la confidencialidad y el secreto profesional.

Ley del paciente (Ley 41/2002)

Artículo 2. *Principios básicos.*

7. La persona que elabore o tenga acceso a la información y la documentación clínica está obligada a guardar la reserva debida.

Artículo 7. *Derecho a la intimidad.*

1. Toda persona tiene derecho a que se respete el carácter confidencial de los datos referentes a su salud, y a que nadie pueda acceder a ellos sin previa autorización amparada por la Ley.

2. Los centros sanitarios adoptarán las medidas oportunas para garantizar los derechos a que se refiere el apartado anterior, y elaborarán, cuando proceda, las normas y los procedimientos protocolizados que garanticen el acceso legal a los datos de los pacientes.

Artículo 16. *Usos de la historia clínica.*

1. La historia clínica es un instrumento destinado fundamentalmente a garantizar una asistencia adecuada al paciente. Los profesionales asistenciales del centro que realizan el diagnóstico o el tratamiento del paciente tienen acceso a la historia clínica de éste como instrumento fundamental para su adecuada asistencia.

2. Cada centro establecerá los métodos que posibiliten en todo momento el acceso a la historia clínica de cada paciente por los profesionales que le asisten.

3. El acceso a la historia clínica con fines judiciales, epidemiológicos, de salud pública, de investigación o de docencia, se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en la Ley 14/1986, General de Sanidad, y demás normas de aplicación en cada caso. El acceso a la historia clínica con estos fines obliga a preservar los datos de identificación personal del paciente, separados de los de carácter clínico-asistencial, de manera que como regla general quede asegurado el anonimato, salvo que el propio paciente haya dado su consentimiento para no separarlos. Se exceptúan los supuestos de investigación de la autoridad judicial en los que se considere imprescindible la unificación de los datos identificativos con los clínico-asistenciales, en los cuáles se estará a lo que dispongan los jueces y tribunales en el proceso correspondiente. El acceso a los datos y documentos de la historia clínica queda limitado estrictamente a los fines específicos de cada caso.

4. El personal de administración y gestión de los centros sanitarios sólo puede acceder a los datos de la historia clínica relacionados con sus propias funciones.

5. El personal sanitario debidamente acreditado que ejerza funciones de inspección, evaluación, acreditación y planificación, tiene acceso a las historias clínicas en el cumplimiento de sus funciones de comprobación de la calidad de la asistencia, el respeto de los derechos del paciente o cualquier otra obligación del centro en relación con los pacientes y usuarios o la propia Administración sanitaria.

6. El personal que accede a los datos de la historia clínica en el ejercicio de sus funciones queda sujeto al deber de secreto.

7. Las Comunidades Autónomas regularán el procedimiento para que quede constancia del acceso a la historia clínica y de su uso

Código Deontológico del Psicólogo (2009)

Artículo 24. El/la Psicólogo/a debe rechazar llevar a cabo la prestación de sus servicios cuando haya certeza de que puedan ser mal utilizados en contra de los legítimos intereses de las personas, los grupos, las instituciones y las comunidades.

Artículo 40. Toda la información que el/la Psicólogo/a recoge en el ejercicio de su profesión, sea en manifestaciones verbales expresas de sus clientes, sea en datos psicotécnicos o en otras observaciones profesionales practicadas, está sujeta a un deber y a un derecho de secreto profesional, del que, sólo podría ser eximido por el consentimiento expreso del cliente. El/la Psicólogo/a velará porque sus eventuales colaboradores se atengan a este secreto profesional.

Artículo 41. Cuando la evaluación o intervención psicológica se produce a petición del propio sujeto de quien el/la Psicólogo/a obtiene información, ésta sólo puede comunicarse a terceras personas, con expresa autorización previa del interesado y dentro de los límites de esta autorización.

Artículo 43. Los informes psicológicos realizados a petición de instituciones u organizaciones en general, estarán sometidos al mismo deber y derecho general de confidencialidad, quedando tanto el/la Psicólogo/a como la correspondiente instancia solicitante obligados a no darles difusión fuera del estricto marco para el que fueron recabados.

Artículo 45. La exposición oral, impresa, audiovisual u otra, de casos clínicos o ilustrativos con fines didácticos o de comunicación o divulgación científica, debe hacerse de modo que no sea posible la identificación de la persona, grupo o institución de que se trata. En el caso de que el medio usado conlleve la posibilidad de identificación del sujeto, será necesario su consentimiento previo explícito.

Artículo 49. El fallecimiento del cliente o su desaparición no libera al Psicólogo de las obligaciones de secreto profesional.

Se exceptúan los siguientes casos:

Mantenimiento de la confidencialidad

Informar a la persona usuaria sobre los límites de la confidencialidad, reconociendo que pueden ser regulados por la Ley, o establecidos por reglas institucionales o por relaciones profesionales; igualmente asegurarle que sólo con su autorización se puede revelar información a aquellas personas o instituciones involucradas en su bienestar.

Tomar las precauciones para proteger la información confidencial individual y grupal obtenida en el ejercicio profesional.

Tomar las precauciones necesarias para guardar la información, cuidar la privacidad en el proceso de atención, y en la conservación de expedientes y documentos.

Exigir honestidad al equipo de trabajo que participa en el manejo de la información confidencial.

Interconsultas

Al momento de consultar con colegas, no revelar la identidad de la persona usuaria u organización, al menos que hayan obtenido previamente su consentimiento informado o que la revelación no pueda ser evitada. La información revelada debe lograr los propósitos de la consulta.

Velar porque se guarde la información confidencial, cuando participa en un trabajo profesional conjunto de dos o más profesionales en Psicología o de un equipo multidisciplinario ya que hay una responsabilidad compartida en la obligatoriedad del secreto profesional.

Uso de la información confidencial para docencia u otros fines, actuar con prudencia cuando se utiliza información privada de las personas usuarias u organizaciones, para fines científicos, didácticos, escritos, publicaciones, investigaciones, conferencias, foros, medios de difusión, entre otros.

Las personas profesionales en Psicología no revelan información de datos que puedan identificar a personas o instituciones involucradas, excepto cuando les autoricen por escrito o exista autorización legal para hacerlo, y siempre procurando no causar daños personales o institucionales.

Grabaciones

Las personas profesionales en Psicología obtienen el permiso de las personas o de sus representantes legales o de las organizaciones con quienes trabajan para poder grabarles o grabar sus voces, o tomar imágenes, de manera escrita.

Tienen prohibido difundir o publicar las grabaciones, voces o imágenes sin autorización previa de las personas, de sus representantes legales y de las organizaciones con quienes trabajan.

En cuanto al resguardo de los documentos o archivos de los expedientes el código de ética establece lo siguiente:

Organizar y administrar el archivo para guardar material psicológico y la información confidencial de las personas usuarias, y tomar las medidas pertinentes para que continúe la reserva, en caso de retiro o incapacidad en su función profesional.

Velar porque el archivo de los servicios psicológicos solamente esté disponible para que lo utilicen profesionales con conocimientos idóneos. (Pérez, Muñoz, & Ausín, 2003)

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

- La entrevista es el instrumento o técnica fundamental del método clínico y es por lo tanto un procedimiento de investigación científica de la psicología, tiene sus propios procedimientos o reglas empíricas con los cuales no solo se amplía y se verifica el conocimiento científico, sino que al mismo tiempo se aplica y en sus múltiples usos en gran variedad de objetivos.
- En la evaluación psicológica, el psicólogo se ocupa de la exploración y análisis del comportamiento de un individuo o grupo de personas, a los niveles de complejidad que se estime oportunos con distintos objetivos básicos y aplicados a través de un proceso de toma de decisiones en el que se conjuntan, utilizan y aplican una serie de Tests y técnicas de medida y/o evaluación.
- Los instrumentos de evaluación son aquellas herramientas de trabajo, útiles para el psicólogo que le permiten recoger datos de manera que orienten su trabajo y le permitan acercarse, con base en los resultados de su aplicación e interpretación, al objeto del problema con una visión clara, objetiva y global de la realidad que vive el sujeto evaluado.
- Un informe psicológico es un instrumento que se utiliza en psicología con el fin de exponer una serie de resultados obtenidos mediante una evaluación psicológica a una persona en diferentes contextos (clínico, recursos humanos, educativo, pericial y de la seguridad vial). En todos ellos debe estar recogida toda la información que ha recopilado el psicólogo durante el proceso de evaluación.
- Al realizar un informe psicológico los datos obtenidos se examinan desde un marco de referencia, constituido por teorías del desarrollo y la personalidad, Los hallazgos serán integrados dinámicamente con el propósito de establecer las conclusiones que guíen la toma de decisiones más conveniente, para cada caso. Por tanto, el informe escrito debe de transmitir de manera clara y concisa los hallazgos centrales, las conclusiones y las recomendaciones pertinentes al caso.

7.2 RECOMENDACIONES

- Ante el aumento de la demanda y de las responsabilidades del Psicólogo en los últimos años es necesario que los profesionales se comprometan a cumplir y estar actualizados con todas las normas incluidas en los códigos éticos y deontológicos, estándares y guías científicas, manuales de estilo y leyes que rigen la profesión para garantizar el bienestar de toda la población usuaria de los servicios psicológicos.
- El psicólogo actualmente se ve en la necesidad de mantener una formación continuada y una actualización profesional ya que, debe ser consciente de su nivel de competencia profesional y de sus limitaciones a la hora de emprender la elaboración de cualquier tipo de ejercicio profesional.
- Una de las características del ejercicio profesional de la Psicología es el de la confidencialidad de la información manejada, y por tanto, el psicólogo debe de mantener el secreto profesional como eje fundamental de la relación con el cliente, por lo que es necesario establecer los límites relevantes de confidencialidad y el uso que se dará a la información obtenida a través de sus prácticas psicológicas.
- En aquellos casos en los que el Psicólogo estime que existe un riesgo real para la salud pública o para la integridad física o psíquica del cliente, y no se pueda conseguir su autorización por causas suficientemente justificadas o porque el cliente no la facilite, se podrán llevar a cabo las intervenciones clínicas (incluyendo la revelación de información) en favor de la salud del paciente, sin necesidad de contar con su consentimiento.
- En aquellos casos en que la elaboración de un informe sitúe al Psicólogo ante un problema ético, debemos recordar la recomendación que la APA hace para actuar ante este tipo de situaciones: el Psicólogo debe considerar los materiales y guías que hayan sido desarrolladas por científicos y organizaciones de psicólogos profesionales y, por supuesto, su sentido común y lo que le dicte su propia conciencia, así como consultar a otros profesionales de su campo. En el caso de que el Código Ético establezca un estándar de conducta por encima de lo establecido por la Ley, los psicólogos deberán regirse por el Código Ético más alto.

- Si las responsabilidades éticas del Psicólogo entrasen en conflicto con lo establecido por la Ley, regulaciones u otra autoridad legal, los psicólogos deben hacer saber su compromiso con el Código Ético y dar los pasos necesarios para resolver el conflicto de manera responsable. Si se observa que este conflicto es irresoluble por esta vía, los psicólogos deben adherirse a los requerimientos de la Ley, reglamentos u otras autoridades gubernamentales a favor de los principios básicos de los Derechos Humanos.

REFERENCIAS

López Rodríguez, C. (2020). Marcos predicativos asociados al concepto signo y sintoma en texto sobremedicina en español. *Scilo*.

Ancona, C., Hidalgo, G., & Somarriba Rocha, L. (2012). Textos de Apoyo Didáctico. *Informe Psicológico*, 3,4,15,16-18,21-28,34.

Aragón Borja, L. E. (2004). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. *Electrónica de Psicología Iztacala*, 2.

Arrimada, M. (2021). Los 10 tipos de informe psicológico y sus características). *Psicología y Mente*

Barrasa, Á., Belloch, A., Carrasco Tornero, Á., Carrió, C., Castro, Á., Cortés, M. T., & Fornés, G. (2012). Manual de la Entrevista Psicológica. En *Definición y Objetivos* (pág. 400). Pirámide (Grupo Anaya, S. A.

Bleger, J. (1964). La Entrevista Psicológica. *Su empleo en el diagnóstico y la*, 1,2,3.

Coordinación de Educación a Distancia. (s.f.). Técnicas e Instrumentos. *Guía de apoyo para el docente*, 3.

Echeburúa, E., Muñoz, J. M., & Loinaz, I. (2010). La evaluación psicológica forense frente a la evaluación clínica:propuesta y retos de futuro. 3,4,6-8.

Entrevista de Trabajo.org. (s.f.). Obtenido de Tipos de entrevista: https://www.entrevistadetrabajo.org/

Jiménez Gómez, F. (s.f.). En *Evaluación Psicológica Forense* (págs. 55,77). Edita: Solo Soluciones, S.L. Ps. San Miguel 36, 37185 Villamayor, Salamanca. 923 30 56 20.

Kenjo Blog. (s.f.). Obtenido de Técnicas de reclutamiento: contrata a los mejores candidatos: https://blog.kenjo.io/es-mx/tecnicas-de-reclutamiento

Miranda Catro, M. (2016). Propuesta de Evaluación del proceso de Intervención Psicoédagógica para la SIAP. 35-42.

Pérez, E., Muñoz, ,. M., & Ausín, ,. B. (2003). Papeles del Psicólogo vol. 24, núm. 86. 1-14.

Prezi Al. (s.f.). Obtenido de https://prezi.com/sd0j6mztjxxr/el-papel-del-psicologo-clinico-en-los-equipos-multidisciplinarios/

Psikipedia. (s.f.).

Sanchiz Ruiz, M. (2008/2009). En *Modelos de orientación e Intervención Psicopedagógica.* (págs. 85-88, 92,93,96,97). a Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.

Unir Revista. (2021). Obtenido de El informe psicológico: qué es y cómo elaborarlo: https://www.unir.net/salud/revista/informe-psicologico/

Valdés Mariño, B. (2023). Técnicas de evaluación para potenciar la selección de personal. *Viterbit*.